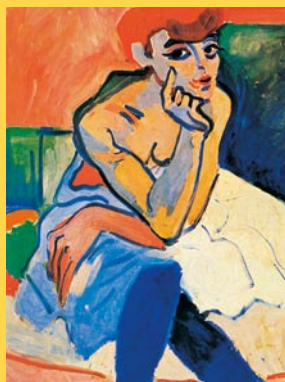




Entrevista a
Amapola Blasco,
Directora del Observatorio Español
del Racismo y la Xenofobia

Microcréditos Empléate,
una herramienta de financiación
que funciona



La activación social
con personas sin hogar
Motiva Equal

Pro-EXIT:
nuevos enfoques para la inserción
laboral de las personas reclusas

MICHEL FOUCAULT
Surveiller et punir



tel gallmard

Sumario

	Pág.
Editorial _____	3
Entrevista a Amapola Blasco, Directora del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia. _____	4
Microcréditos Empléate, una herramienta de financiación que funciona. _____	7
e+d mejores equipos, mejores resultados. _____	9
Pesí's: puntos ecológicos, saludables e igualitarios, una nueva figura. _____	12
Empléate: soluciones innovadoras. _____	15
Conciliar en el tiempo y el espacio. _____	19
Medio Ambiente: un buen yacimiento de empleo para las personas con discapacidad. _____	22
La activación social con personas sin hogar en Motiva Equal. _____	25
Pro-EXIT: nuevos enfoques para la inserción laboral de las personas reclusas. _____	30
Crónica de eventos y agenda _____	33
Información de interés. Publicaciones _____	35

Nº 8- Diciembre 2006

Edita: U.A.F.S.E.

Maquetación y diseño: PardeDÓS

Imprime: Impresión Digital Da Vinci. S.A.

Depósito Legal: M-51866-2006

NIPO: 201-06-144-2

Editorial



En este nuevo número de EQUALFORUM hemos querido dar todo el protagonismo al trabajo que están realizando las Agrupaciones de Desarrollo EQUAL. Los proyectos ya están viviendo un periodo de madurez, y están en condiciones de ofrecer resultados y de iniciar diversos procesos de transferencia. Son algunas de estas experiencias las que publicamos en este número.

Por otra parte, hemos decidido iniciar en nuestra revista una nueva serie de artículos destinados a aquellos colectivos que sufren situaciones de dificultad y de exclusión social y laboral especialmente difíciles, en este caso se trata de las personas presas y de las personas sin hogar. La primera experiencia que publicamos utiliza el proyecto de vida laboral y la alfabetización tecnológica de las personas reclusas como método para prepararlas para su incorporación a la vida activa cuando termina su periodo en prisión. Se trata del proyecto PROEXIT, liderado por el Centro de Iniciativas para la Reinserción de la Generalitat de Cataluña. La segunda experiencia nos la aporta la AD MOTIVA, una red de entidades que trabajan en la Comunidad de Madrid con personas sin hogar para mejorar su calidad de vida, su motivación personal y sus redes sociales, con el fin de facilitar su incorporación al mercado laboral.

Por último, para celebrar que el año 2007 es el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todos y todas, hemos entrevistado a D^a Amapola Blasco, Directora del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, entidad responsable en España de las actividades de este Año Europeo, cuyos objetivos serán valorar la diversidad y luchar contra la discriminación que sufren las personas en Europa por cuestiones de raza, orientación sexual, origen étnico, sexo o discapacidad, objetivos que coinciden plenamente con los de la Iniciativa EQUAL.



*Carlos Tortuero Martín
Subdirector General de la Unidad Administradora del Fondo Social*

Entrevista a

D^a Amapola Blasco

Directora del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia

Responsable en España del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todas las personas 2007



Qué objetivos se fija el Año Europeo de la Igualdad para todas las personas 2007?

El objetivo del Año es lanzar un amplio debate sobre los beneficios de la diversidad para las sociedades europeas. Pretende también conseguir que la ciudadanía europea sea más consciente de sus derechos y disfrute de la igualdad de trato y una vida libre de discriminación.

Aprovechando y aprendiendo de los logros de años europeos previos, principalmente el Año Europeo contra el Racismo 1997 y más recientemente el Año Europeo de las Personas con Discapacidad 2003 y la campaña informativa europea "Por la Diversidad, Contra la Discriminación", el Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todas las Personas 2007 proporcionará una oportunidad para promover una sociedad más cohesionada que celebra la diversidad en el marco de los valores centrales de la Unión Europea, como la igualdad de género. Procurará sensibilizar sobre la legislación básica de la UE en el ámbito de la igualdad y no discriminación, así como estimular el debate, el diálogo y el intercambio de buenas prácticas.

Objetivos específicos del Año

- a) Sensibilizar con respecto al derecho a la igualdad y no discriminación y el problema de la discriminación múltiple – *El Año enfatizará en su mensaje que todas las personas tienen derecho a la igualdad de trato, independientemente de su género, origen racial o étnico, religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual. El Año creará grupos en riesgo de discriminación más conscientes de sus derechos y de la legislación europea en materia de no discriminación.*
- b) Estimular el debate sobre cómo incrementar la participación en la sociedad de los grupos víctimas de discriminación, así como asegurar el equilibrio entre hombres y mujeres en dicha participación – *El Año fomentará la reflexión y el debate en la necesidad de promover una participación mayor de estos grupos en la sociedad, y una mayor implicación en acciones diseñadas para combatir la discriminación en todos los sectores y a todos los niveles.*

El Año
enfatizará
en su
mensaje
que todas
las personas
tienen
derecho a la
igualdad de
trato...



- c) Facilitar y celebrar la diversidad y la igualdad – *El Año pondrá especial énfasis en la contribución positiva que las personas, independientemente de su género, origen racial o étnico, religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual, pueden realizar a la sociedad en su conjunto y especialmente acentuando los beneficios de la diversidad.*
- d) Promover una sociedad más cohesionada – *El Año incrementará la concienciación en la importancia de eliminar los estereotipos, prejuicios y la violencia, promoviendo las buenas relaciones entre toda la sociedad, y particularmente entre los jóvenes, así como difundir los valores esenciales de la lucha contra la discriminación.*

¿A quién se dirige y qué repercusiones se espera de él?

Al público en general, grupos en posición de crear un impacto en políticas de no discriminación e igualdad (agentes sociales, políticos, autoridades administrativas, empresarios/as, órganos de igualdad, líderes comunitarios, organizaciones de los medios de comunicación), sociedad civil, definida como individuos u organizaciones que defienden o representan los intereses de personas potencialmente expuestas a discriminación y que promuevan la igualdad de oportunidades.

¿Qué acciones concretas se tiene previsto llevar a cabo en el Estado español en el marco de este Año Europeo y de qué presupuesto se dispone?

Las acciones a llevar a cabo por el Estado a nivel local, regional o nacional incluirán:

- ❑ Reuniones o eventos relacionados con los objetivos del Año Europeo, incluyendo al menos un evento de ámbito nacional para lanzar dicho año.
- ❑ Campañas de información, educativas y promocionales y medidas con un fuerte efecto multiplicador para difundir los principios y resaltar los valores incluidos en el Año Europeo a nivel nacional, incluyendo la organización de premios y competiciones.
- ❑ Encuestas y estudios para debatir en profundidad los temas clave del Año (igualdad, igualdad de oportunidades, no discriminación, diversidad, discriminación múltiple, etc...) y herramientas para implementar la no discriminación y la igualdad de oportunidades, como por ejemplo medidas positivas y recogida de datos.

Para garantizar que en la definición de la estrategia y la ejecución de las actividades del Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todas las Personas en España, participan todos los órganos superiores y directivos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con competencias de promoción de la igualdad de los colectivos o grupos que experimentan la discriminación sobre la base del origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, se ha creado la comisión para la coordinación de las actividades del Año Europeo

El Año
fomentará la
reflexión y
el debate en
la necesidad
de promover
una
participación
mayor
de estos
grupos en la
sociedad...



de Igualdad de Oportunidades para Todas las Personas en la que participa la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familia y Discapacidad, la Subsecretaría de Trabajo y Asuntos Sociales, la Secretaría General de Políticas de Igualdad y el Instituto de la Juventud.

En estos momentos se están identificando las actividades de cada Centro Directivo para poder establecer sus prioridades, a través de las Comisiones Técnicas de Trabajo que se vienen realizando periódicamente.

¿De qué presupuesto se dispone?

La financiación de la Comisión es de hasta un máximo de 581.100 euros, la cofinanciación de España de 581.100 euros y la aportación con cargo al presupuesto de cada Órgano Directivo, 116.220 euros.

¿Se tiene intención de hacer especial hincapié en algún colectivo?

Las acciones destinadas a combatir la discriminación basada en el sexo, raza o etnia, religión o creencias, discapacidad, edad y orientación sexual deberán reflejar un trato equilibrado para todos los grupos. No se podrán proponer acciones concentradas en una única discriminación o en unos pocos grupos. Sin embargo sí se tendrán en cuenta aspectos específicos de algunos grupos de discriminación en base a las singularidades de algunos Estados miembros, siempre que se reflejen estas situaciones específicas en la estrategia nacional y sus prioridades, y realizando una amplia justificación de las mismas.

¿Qué tipo de entidades podrán participar en estas actuaciones?

Está previsto someter a consulta de los órganos colegiados consultivos y de participación social adscritos a cada uno de los órganos superiores y directivos de la Comisión, en los que estén representadas las organizaciones representativas de intereses sociales y colectivos afectados por la discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, la estrategia y el programa de actividades a realizar con motivo del Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todas las Personas en España.

¿Podrán las entidades sociales concurrir o participar de algún modo en este Año Europeo?

En los órganos colegiados a los que he hecho referencia en la pregunta anterior se invita a todas las entidades representadas a participar en las actividades del Año y a intervenir en el diseño de las mismas.

¿Qué actuaciones concretas tiene previsto llevar a cabo el Observatorio en la lucha contra el racismo y la xenofobia?

El Observatorio quiere aprovechar el Año para analizar la discriminación por el origen racial o étnico que afecta a otros grupos también discriminados por su orientación sexual, género, religión, convicciones o discapacidad.

Más información sobre el Año Europeo 2007 en:
http://ec.europa.eu/employment_social/equality2007/index_en.htm



**Employment, Social Affairs & Equal Opportunities
2007 - European Year of
Equal Opportunities for all**

Microcréditos Empléate,

una herramienta de financiación que funciona

Pilar Irigoyen (CEIN),

coordinadora del proyecto Red 16: Empléate



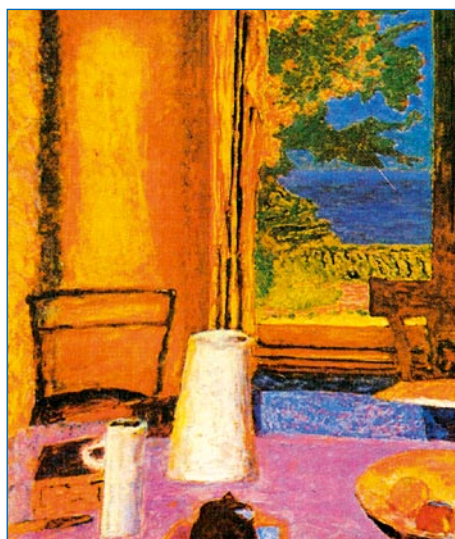
alta más de un año de trabajo y los fondos Empléate se consumen a muy buen ritmo. El Comité de Gestión Ejecutiva del proyecto se planteaba ayer el motivo: ¿será que, por fin, las entidades financieras se atreven a apostar por el valor de un proyecto y por la capacidad de sus promotores o promotoras? ¿Será que se nota el entusiasmo y el trabajo diario de quienes acompañamos y asesoramos a quien acepta el reto de crear una empresa? ¿O será que la combinación de microcréditos sin avales y ayudas a fondo perdido es atractiva?

Desde luego, la financiación es una de las principales preocupaciones de las personas emprendedoras. La pregunta “¿de dónde obtengo el dinero necesario para crear mi empresa?” inquieta mucho más cuando no se cuenta con respaldo económico suficiente ni se genera demasiada confianza en quienes pueden financiar la iniciativa, como es el caso de las personas que pertenecen a grupos de población con mayores dificultades a la hora de poner en marcha un proyecto empresarial: mujeres mayores de 30 años sin empleo estable y sin posibilidad de movilidad, jóvenes, inmigrantes, comunidad gitana, etc.

En Navarra, estos colectivos disponen de una innovadora y eficaz herramienta de financiación, los Microcréditos Empléate: un producto inexistente hasta el momento en la Comunidad foral. Se valoran los proyectos, la capacidad emprendedora de quienes los promueven, y no se penaliza la falta de garantías.

Este producto financiero también resulta novedoso por su diseño, ya que combina fondos del proyecto Empléate (enmarcado en la iniciativa Equal) con la aportación de fondos por parte de una entidad financiera, en este caso Caja Rural de Navarra.

La realidad es que Caja Rural de Navarra (entidad participante en el proyecto) ha superado las expectativas con la aportación de 386.000



La pregunta
“¿de dónde
obtengo
el dinero
necesario
para crear mi
empresa?”
inquieta
mucho más
cuando no
se cuenta
con respaldo
económico...



euros para conceder Microcréditos a proyectos Empléate y, además, está dispuesta a ampliar dicho fondo si es necesario. De este modo, los fondos con los que cuenta el proyecto (84.000 euros) se están destinando íntegramente a ayudas a fondo perdido ligadas a la concesión de un microcrédito.

Características de los Microcréditos Empléate

Promotores y promotoras con una buena idea de negocio que demuestren capacidad para llevarla adelante, además de la viabilidad técnica, económica y comercial, pueden conseguir un préstamo de hasta 30.000 euros para ponerla en marcha, que

podrán devolver en los próximos 6 años, a un tipo de interés del Euríbor+1% y sin comisión alguna.

Para analizar la viabilidad del proyecto cuentan con el apoyo técnico de las entidades que participan en Empléate, y para mejorar sus habilidades, con una formación en “Identificación y Mejora de Comportamientos y Hábitos Emprendedores”, cuyo objetivo es la mejora del perfil emprendedor; una interesante inversión, en este caso, en aprendizaje.

Estos son los criterios que el Comité de Evaluación valorará para la concesión del préstamo, alejándose de los criterios tradicionales de riesgo utilizados por la banca. Hasta el momento, se han concedido préstamos a un total de 21 proyectos por un importe global de 340.541 euros, lo que supone una media de más 16.216 euros por proyecto.

Los Microcréditos Empléate son un producto piloto que va a estar en funcionamiento hasta que se agoten los fondos, pero tanto Caja Rural como las entidades socias del proyecto desean seguir aportando fondos. Y es que, ¿quién no apuesta por lo que funciona?

Promotores y promotoras con una buena idea de negocio que demuestren capacidad para llevarla adelante, además de la viabilidad técnica, económica y comercial, pueden conseguir un préstamo de hasta 30.000 euros...

e + d mejores equipos, mejores resultados

Una propuesta de gestión participativa para que las microempresas ganen en eficiencia, aprovechando el talento de las personas



Una metodología práctica, basada en la creación de equipos, para identificar, analizar y corregir los despilfarros materiales e inmateriales

Una acción enmarcada en el proyecto Mikrogunea, un espacio para la microempresa, gestionado por GARAPEN y cofinanciado entre otros por el Gobierno Vasco, en el eje de Adaptabilidad y que se ocupa de mejorar la gestión empresarial impulsado por Ingalde - Agencia de desarrollo local de Barakaldo .

El punto de partida: la realidad de la microempresa

El contacto directo con las microempresas muestra una realidad caracterizada por dos hechos significativos:

- ✓ Se dedica más tiempo a las urgencias del día a día que a las necesidades estratégicas de la organización.
- ✓ La persona responsable de la dirección suele acumular numerosas responsabilidades y funciones.

Por las teorías desarrolladas por pensadores como Taichi Ohno, sabemos además, que cualquier organización que no analice detalladamente sus procesos de trabajo, suele tener numerosos despilfarros o costes innecesarios. Estos pueden ser materiales, relacionados con las materias primas o los procesos de fabricación, o inmateriales, consecuencia de las pérdidas de tiempo o la realización de tareas innecesarias.

Aunque esta situación es generalizable a otras muchas organizaciones, en el caso de las microempresas, la limitación de medios hace que las consecuencias en términos de pérdida de competitividad sean más evidentes.

...sabemos además, que cualquier organización que no analice detalladamente sus procesos de trabajo, suele tener numerosos despilfarros o costes innecesarios.



La metodología e+d

Partiendo de este análisis, la metodología **e + d** propone a las microempresas:

- ❑ Pararse a pensar en lo importante, en el medio y largo plazo.
- ❑ Implicar a todas las personas en la mejora del funcionamiento de la organización.

Y se define teniendo en cuenta algunos supuestos:

- ❑ Nadie mejor que las propias personas de una organización para identificar y resolver sus propias ineficiencias.
- ❑ El talento de las personas suele ser un recurso infrautilizado.

- ❑ Si el ambiente de trabajo es el adecuado, las personas dan lo mejor de sí mismas en términos de implicación y responsabilidad.

Se trata de una metodología sencilla y barata, que no requiere grandes inversiones y puede ser aplicable en cualquier tipo de microempresa, sea cual sea su actividad económica o tamaño.

e + d es una apuesta por la **Gestión Participativa** como la fórmula de gestión más eficiente, barata y adecuada a la realidad de la microempresa.

La puesta en práctica

Una vez garantizada la implicación de la dirección y su apuesta decidida por iniciar el proceso, la **implantación** consiste en:

1. La creación de un equipo de trabajo y su acondicionamiento.
2. Una secuencia progresiva de sesiones en las que se identifican, analizan y corrigen los despilfarros de la empresa.
3. El acompañamiento del proceso por parte de una persona externa facilitadora.

La metodología incluye también una batería de recursos para que las personas facilitadoras puedan desarrollar

e + d es una apuesta por la Gestión Participativa
como la fórmula de gestión más eficiente,
barata y adecuada a la realidad de la microempresa...

su trabajo garantizando la sistematización de los procesos.

Entre ellos contamos con una guía de los pasos a seguir y las metas a alcanzar en cada paso; una propuesta de imágenes, ejercicios y lecturas con las que dinamizar las sesiones y por último, una relación de plantillas con las que documentar los procesos de trabajo en las empresas.

En el marco del proyecto, ya se ha iniciado la implantación en 23 microempresas. Se trata de un grupo variado de panaderías, estudios de producción audiovisual, carpinterías, talleres de artesanía, empresas de servicios, bares, comercios, etc.

Los procesos han sido monitorizados por un grupo de 14 facilitadores, formados previamente a través de seminarios teórico-prácticos y sesiones de intercambio de experiencias.

Los **resultados** observados en las empresas son amplios y trascienden el ahorro económico generado al eliminar los despilfarros.

Los más visibles tienen relación con la mejora del orden físico de la empresa, la reducción de pérdidas de tiempo buscando herramientas, utensilios o documentos y la reducción de costes generados por errores e ineficiencias varias.

Los de mayor impacto son otros:

- ❑ Por primera vez las personas de la empresa se sientan para hablar de sus problemas.
- ❑ La gerencia destaca como positivo el dejar de sentir la "soledad de la dirección".
- ❑ Mejora la calidad y la frecuencia de la comunicación interna.

- ❑ Mejoran los niveles de implicación y motivación de las personas.
- ❑ Se promueven espacios de creatividad e innovación.
- ❑ Se dedica tiempo a lo estratégico y no sólo a lo urgente.

A partir de ahora, nuestro reto es difundir la metodología entre otras empresas y conseguir que, tras las implantaciones, éstas mantengan por sí solas los procesos iniciados, integrando así la gestión participativa en su cultura de empresa.

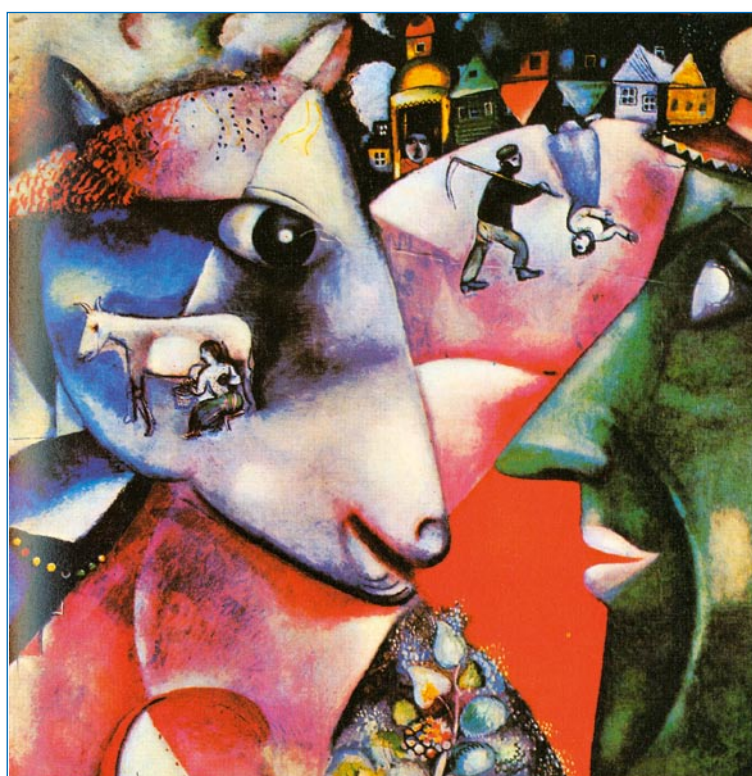
Información y consultas

Metodología e+d

Inguralde-Promoción de Empresas
944 789 395
empresa@inguralde.com

Equal Mikrogunea
Garapen
944 205 3 19
garapen@garapen.net

...contamos
con una
guía de
los pasos
a seguir y
las metas a
alcanzar en
cada paso...



Pesi's: puntos ecológicos e igualitarios, una nueva



En el marco de la convocatoria EQUAL, el proyecto ADAPNA se plantea como objetivo que las PYMES de Navarra sean más competitivas y los trabajadores y trabajadoras con mayores problemas de permanencia aumenten su nivel de cualificación. En este sentido, avanzar en la adaptación a las políticas, igualitarias, saludables y medioambientalmente responsables, es prioritario.

La asunción de dichas políticas en las empresas, sigue siendo una asignatura pendiente. El área de Salud Laboral aunque es la más trabajada cuantitativamente, sigue teniendo importantes carencias. Los temas relativos a la Igualdad y el Medio Ambiente, más que en ningún caso, están a la cola de las prioridades. Como muestra el diagnóstico que llevamos a cabo a una muestra representativa de 804 empresas de Navarra:

- ❑ únicamente un 2,1% de las empresas cuentan con un estudio sobre las posibles discriminaciones en la empresa,
- ❑ sólo un 26% de las empresas afirman conocer la legislación que les afecta en materia de Medio Ambiente,
- ❑ en el caso de PYMES, los porcentajes descienden de manera alarmante.

En este contexto “**los Pesi's**” (**Puntos Ecológicos, Igualitarios y Saludables**) pretenden trabajar las políticas transversales de manera profesional en el marco de la negociación colectiva, con un enfoque integral y experimentando nuevos métodos.

Entendiendo que la negociación colectiva es el marco idóneo para avanzar, los Pesi's pretenden trabajar de manera profesional en el ámbito de la acción sindical, formando a enlaces sindicales como expertos y expertas en materia de negociación colectiva y políticas transversales.

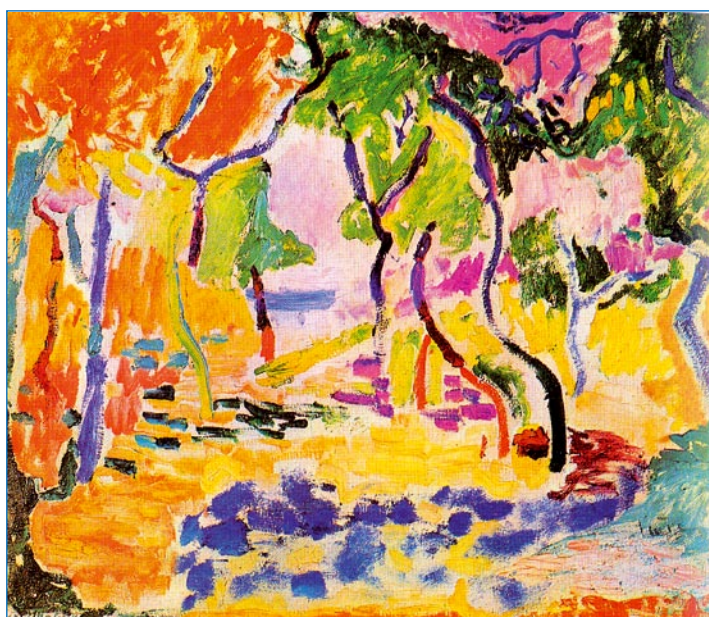
Enfoque integral.- La Estrategia Europea de Empleo y la propia casuística de las empresas navarras y de España, PYMES, requieren trabajar de manera integral estos aspectos. Las empresas grandes disponen en mu-

...los Pesi's pretenden trabajar de manera profesional en el ámbito de la acción sindical, formando a enlaces sindicales como expertos y expertas en materia de negociación colectiva y políticas transversales...

gicos, saludables va figura

chos casos de un área de Medio Ambiente y cuentan con un servicio de prevención propio o personal técnico dedicado a la Salud Laboral. Las PYMES por el contrario no suelen disponer de personal específico para abordar estos temas o concentran en una misma persona todas las funciones, hay temas como el de Medio Ambiente o la Igualdad que se quedan sin trabajar, y en muchas empresas es el delegado o delegada sindical la persona de referencia en exclusiva para trabajar estas materias. El planteamiento de integralidad se hace con dos fines: uno el de responder a la realidad de las PYMES, pero también el de incorporar temas como la Igualdad que apenas se han trabajado.

El método.- Se pretende conformar una Red que sirva de apoyo e intercambio de experiencias entre las personas que estarán como pesi's en distintas empresas y sectores. Este método de trabajo tiene un claro objetivo, el intercambio de experiencias y el trabajo en red de sindicalistas expertos y expertas de diferentes empresas, de tal forma que el trabajo



realizado en una empresa pueda servir a otra, o la resolución de problemas se pueda trabajar conjuntamente. La experiencia de trabajo en la conformación de la Red de "Puntos" pretende generar el efecto "bola de nieve", si la experiencia de trabajo es positiva es posible la incorporación de nuevos puntos a la Red.

[¿Qué estamos haciendo para conformar estos Pesi's?](#)

En este momento los futuros Pesi's están inmersos en el proyecto de formación diseñado específicamente para ello. Se ha preparado una formación específica en materia de negociación colectiva y políticas trans-

...si la experiencia de trabajo es positiva es posible la incorporación de nuevos puntos a la Red...

versales. En los materiales de trabajo se incluye una parte general de sensibilización y conocimientos básicos y una parte final, la más amplia e importante, sobre la introducción y el trabajo igualitario, saludable y ambientalmente responsable en los distintos marcos de negociación con las empresas. En este sentido el material ha sido diseñado por personal experto no sólo en las materias específicas sino también en negociación colectiva.

Los agentes sindicales dedicarán 150 horas de formación teórica en los centros de formación FOREM e IFES y 150 horas de formación práctica. La parte práctica consiste en el diseño y puesta en marcha de un Plan de trabajo integral de las tres materias en sus empresas. Dichas prácticas están tutorizadas por el personal docente de cada una de las tres materias y se definen en sesiones de trabajo individuales.



La formación presencial incorpora elementos eminentemente prácticos como las visitas a instituciones o entidades como el CRAM, INSL, las sesiones de trabajo sobre técnicas y habilidades de comunicación y el manejo de distintos programas informáticos, Internet, correo electrónico, etc. En la formación participa también personal experto en temas concretos. A lo largo de todo el proceso disponen del servicio de tutorías no sólo para el diseño de los planes individuales sino también para la resolución de dudas o recuperación de sesiones presenciales a las que por los turnos de trabajo no hayan podido asistir. Asimismo se cuenta con un servicio de atención a personas dependientes para todas aquellas personas que lo necesiten.

En la última fase de la formación se empezará a construir la Red, cuyos canales de comunicación se establecerán en función de la disposición de medios de las distintas personas en sus empresas, correo electrónico, Internet, página web del proyecto. En la fase inicial del proyecto el personal docente hará de núcleo activo de la red.

A modo de conclusión, el objetivo final es evaluar la utilidad y participación de estas nuevas figuras en la mejora de las políticas de Igualdad, Salud Laboral y Medio Ambiente de las Pymes. Esta experiencia piloto se pone en marcha con la finalidad de poder incorporar esta figura dentro del diseño de las políticas activas de la Comunidad Foral como lo fue el delegado territorial de Navarra. Con esta experiencia queremos además aumentar la presencia de mujeres en los distintos marcos de negociación en las empresas, ya que más de la mitad de las personas representantes sindicales que están participando en la experiencia son mujeres.

PROYECTO EMPLÉATE: Soluciones Innovadoras

Laura Velasco,
coordinación proyecto.

CONTEXTO



En la ciudad de Zaragoza se ha puesto en marcha el proyecto EMPLÉATE enmarcado en la Iniciativa Comunitaria EQUAL, y desarrollado por la

Agrupación de Desarrollo Saraquista. La entidad representante es el Departamento de Servicios Sociales y Familia y el Instituto Aragonés de Servicios Sociales actúa como coordinador del proyecto nacional y transnacional.

Cuenta con la participación del Ayuntamiento de Zaragoza en sus áreas de fomento, vivienda y empleo y del Gobierno de Aragón en sus áreas de igualdad, juventud, formación, empleo y servicios sociales.

Cierran el círculo de agentes clave las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Aragón, así como las entidades que forman parte del Comité Español de Representantes de Minusválidos y la Red Aragonesa de Entidades Sociales para la Inclusión.

Empléate aporta soluciones innovadoras para mejorar la inserción social y laboral de personas en situación de riesgo o exclusión del mercado laboral y nos sirve como referencia para plasmar las políticas sociales públicas.

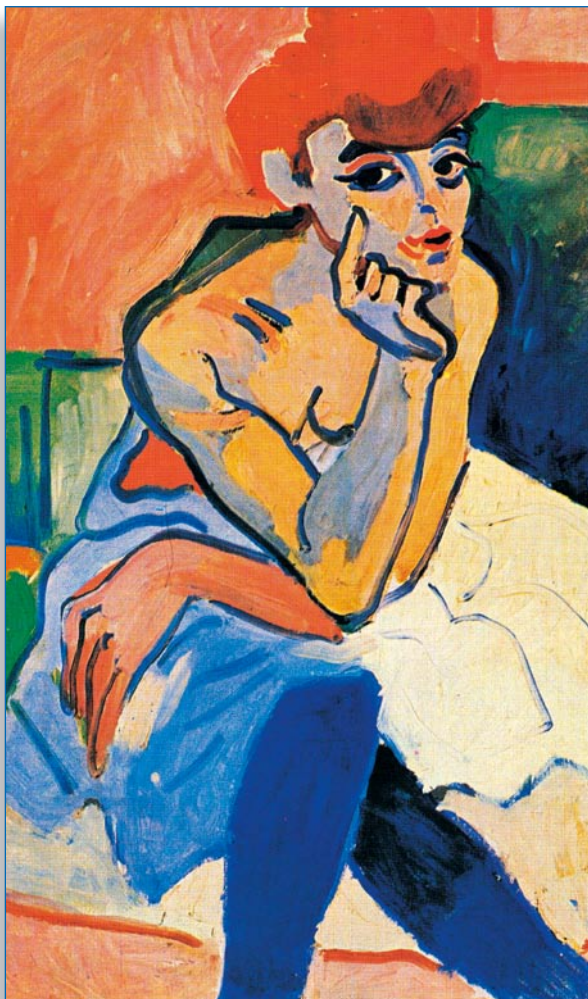


ESCENARIO EN EL QUE NOS MOVEMOS

La Ciudad de Zaragoza se halla en el Centro del Corredor del Ebro, equidistante de Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao. La población de Zaragoza ha aumentado respecto del padrón del 2005, principalmente gracias a la inmigración. Ese año el Padrón reflejaba un total de 697.532 habitantes, de los que el 48,66% son hombres y el 51,34% mujeres.

El proyecto EQUAL, actúa preferentemente en una zona concreta de la Ciudad, "La Margen Izquierda de la Ribera del Ebro". Esta zona es la de mayor tamaño por número de

Empléate
aporta
soluciones
innovadoras
para mejorar
la inserción
social y
laboral



Los recursos de la ciudad son competentes y eficaces para las personas que viven una situación social de partida mínima...

habitantes (119.392), una de las zonas más dinámicas de la ciudad, con mayor crecimiento en los últimos 20 años y con una perspectiva aún mayor de expansión económica y social debido a que se ha elegido en esa zona la ubicación de la Exposición Internacional Zaragoza 2008, cuyo tema será "Agua y Desarrollo Sostenible".

Sin embargo, la margen izquierda encierra graves desigualdades causadas por sus bolsas de viviendas "baratas", antiguas o actuales e incluso de promoción social y protegidas, en las que se concentra población con necesidades sociales, por el rápido desarrollo urbano, sin la incorporación de servicios con la misma velocidad, y por la convivencia de suelo industrial con suelo urbano.

Los recursos de la ciudad son competentes y eficaces para las personas que viven una situación social de partida mínima para poder plantear un proceso de inserción, es decir, situación económica inicial, red social personal, capacidades personales, formación, experiencia y las actitudes hacia el empleo.

No obstante, cuando la situación social que viven las personas sufre un importante deterioro por ausencia de los elementos anteriores, el proceso habitual para dinamizar la inserción laboral y construir un itinerario de inserción, resulta poco eficaz. Estas situaciones son atendidas por los Servicios Sociales, con el objetivo de minimizar el riesgo de exclusión social.

Empléate pone a prueba su propuesta metodológica en las situaciones en las cuales la red de recursos de los servicios sociales está interviniendo de forma activa o en los límites de esa intervención, se dispone de los elementos mínimos para trabajar la empleabilidad y los recursos que ya operan en la inserción laboral se muestran poco eficaces. En ese espacio es donde Empléate entiende que existe una situación intermedia donde los recursos sociales y de empleo pueden coordinarse para plantear el proceso de inserción social y el de inserción laboral sobre las mismas situaciones personales.

El proyecto establece su espacio de referencia principal en la zona de la Margen Izquierda y crea el Centro de Dinamización Social y Laboral. Desde este lugar, un equipo de profesionales de la orientación e intervención social y laboral va a diseñar, con la persona beneficiaria, su itinerario individualizado de inserción y va a coordinar los distintos recursos necesarios para conseguir su inserción.

ACCESO AL PROYECTO Y SU METODOLOGÍA

El acceso a Empléate se realiza a través de los Centros Municipales de Servicios Sociales, de las entidades socias de la Agrupación de Desarrollo y del Centro de Dinamización Social y Laboral del proyecto (CEDIS).

Este Centro está compuesto por un equipo interdisciplinar de diecisiete personas formadas en distintas especialidades técnicas en el ámbito de la acción social y laboral con funciones de tutorización y prospección.

Tras una primera acogida, en la que se realiza un diagnóstico previo, el caso es presentado a todo el personal técnico del CEDIS, para valorar la idoneidad como posible persona beneficiaria de EQUAL.

El equipo decide sobre la validación o no del caso, teniendo en cuenta criterios objetivos como la zona de residencia, la situación de desempleo, la carencia de medios económicos o de alojamiento o la motivación personal hacia el empleo, así como la aceptación de los compromisos para mantener el proceso de inserción.

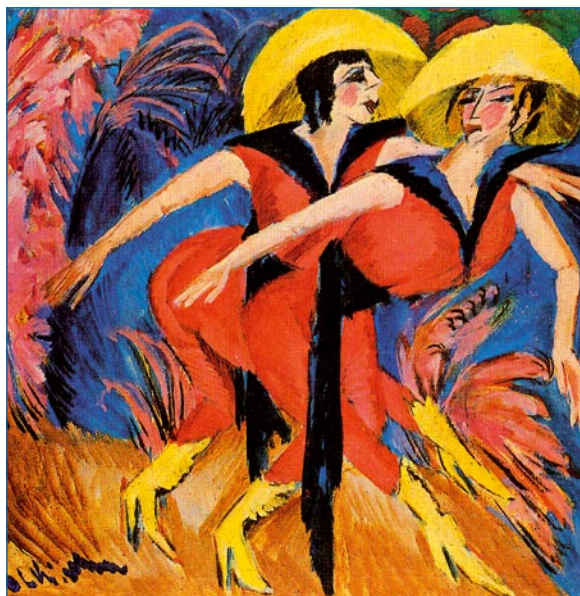
A través del ecogenograma que recoge la estructura familiar, las informaciones relevantes sobre la familia y la descripción de las relaciones familiares, se realiza un análisis conjunto y realista de la situación vital y social en la que se encuentra la persona, de los recursos de la red de Servicios Sociales Comunitarios y Especializados que están interviniendo y de la unidad familiar y convivencial donde se enclava el proceso personal.

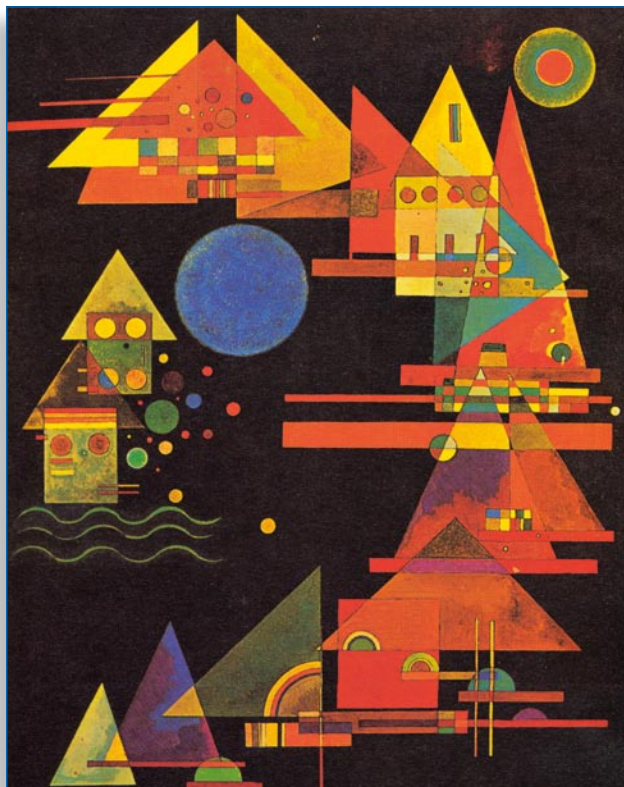
Se exponen las dudas que van surgiendo, las circunstancias que rodean

al beneficiario en materia de situación familiar, dependencia, vivienda, ingresos económicos, gastos, situación laboral y cada uno de los pormenores que constituyen el ecogenograma. Finalmente, con la ampliación de la perspectiva de trabajo se aportan soluciones a la situación planteada que podrán mejorar el itinerario.

Una vez validado el caso, a la persona beneficiaria se le asignan las dos figuras profesionales de tutorización y prospección que a partir de ese momento tendrá como referencia y apoyo a lo largo de su itinerario de inserción.

Tutorización y prospección se reúnen con la persona beneficiaria elaborando, de manera conjunta (a tres bandas), el itinerario de inserción social y laboral más apropiado, en función de sus intereses, potencialidades y necesidades. A partir de aquí, se mantendrá un contacto permanente con ella a través de citas periódicas y seguimiento telefónico, apoyándola y tratando de acompañarle en la resolución de las situaciones problemáticas que puedan poner en peligro su proceso de inserción.





El proyecto cuenta con los recursos normalizados de la ciudad y pone a disposición del itinerario definido recursos propios como motivación, desarrollo de competencias personales, mejora de habilidades sociales y laborales, orientación y formación profesional, ampliación de sus objetivos profesionales, medidas de conciliación, de interculturalidad, de apoyo a la discapacidad, de búsqueda activa de empleo, de autoempleo, medidas de acercamiento a la empresa, ofertas de empleo y seguimiento en la empresa.

Parte fundamental de la inserción es la empresa. Por tanto, se realiza una labor de difusión del proyecto entre el tejido empresarial y las personas

trabajadoras. Con un triple objetivo: conseguir que las empresas, especialmente las PYMEs, se conciencien en materia de igualdad, de modo que se propicie un proceso de rediseño de las políticas de Recursos Humanos, obtener el compromiso de las empresas con el proyecto mediante la firma de convenios y protocolos de colaboración y alcanzar, a través de las estructuras sindicales, un clima laboral que contribuya a facilitar una adecuada, plena y duradera inserción laboral de las personas beneficiarias.

En el CEDIS periódicamente se analizan los casos para comentar los distintos aspectos del proceso de inserción, la perspectiva de la persona beneficiaria y su situación, así como la respuesta coordinada de los recursos que están operando sobre la misma, ya sean de acción social o laboral, con el objetivo de complementar la intervención con la experiencia profesional del resto del grupo.

Empléate acaba de finalizar su evaluación intermedia. En estos momentos podemos constatar dos hechos: la complementariedad del proyecto Empléate debido a que se ubica en un campo en el que no participan los principales recursos públicos implicados, y la aparición de cambios positivos, principalmente en las competencias sociales y personales de las personas beneficiarias, sintiendo éstas que el proyecto ha facilitado su incorporación a la sociedad y al mercado de trabajo.

En el CEDIS se analizan los casos para comentar los distintos aspectos del proceso de inserción, la perspectiva de la persona beneficiaria y su situación, así como la respuesta coordinada de los recursos que están operando sobre la misma...

Conciliar en el tiempo y en el espacio, o cómo hacer del urbanismo una herramienta para la igualdad

Marta Román, Josefina Olza, Begoña Pernas e Isabel Velázquez
Gea21. Grupo de Estudios y Alternativas S.L.



El proyecto EQUAL “Entre Cronos y Ceres” está liderado por el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, y en él participan

siete ayuntamientos destacados de esta Comunidad (Arganda del Rey, Fuenlabrada, Getafe, Parla, Rivas-Vaciamadrid, Torrejón de Ardoz, Valdemoro), el Instituto de la Mujer y tres entidades privadas (Amecoop, EMAS y gea21).

Uno de los aspectos más novedosos de este EQUAL es la incorporación de la variable espacial en el tema de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. El objetivo es mostrar de qué manera las condiciones del espacio físico urbano afectan de lleno a la vida cotidiana y a la compatibilización de las esferas pública y privada. De qué forma las posibilidades de conciliación están favorecidas o dificultadas por aspectos como la ubicación y tipología de la vivienda, la accesibilidad a los equipamientos, la calidad de los servicios de trans-



El proyecto
“Entre Cronos
y Ceres”
pretende
introducir en
las áreas de
movilidad y
urbanismo
de los siete
ayuntamientos
implicados
una nueva
forma de
entender,
ver y vivir la
ciudad

porte, las dotaciones del barrio o, de forma más amplia, el propio modelo de ciudad.

El dilema de la conciliación, la propia dificultad de compatibilizar el mundo público y privado, se narra perfectamente en clave espacial desde la óptica de género. Las ciudades contemporáneas, construidas bajo la disociación del ámbito público y el doméstico, se han volcado en la producción y el consumo y han olvidado y relegado a un segundo plano todo aquello que no entra dentro de la esfera económica, dificultando todas las actividades no monetarizadas que tienen que ver con el mantenimiento de la esfera doméstica y el cuidado de personas dependientes. Nuestras ciudades no sólo no han secundado el cambio social que ha supuesto la irrupción masiva de la mujer en el mercado laboral, sino que siguen en esa escisión de esferas lo que convierte la vida diaria de muchas mujeres y hombres en una auténtica carrera de obstáculos. Ciudades que siguen asumiendo que lo importante es llegar rápido en coche a trabajar, desatendiendo la complejidad de actividades, tareas y movimientos de la esfera personal que se producen en el espacio urbano y que precisan condiciones adecuadas para ser realizadas.



El proyecto “Entre Cronos y Ceres” pretende introducir en las áreas de movilidad y urbanismo de los siete ayuntamientos implicados una nueva forma de entender, ver y vivir la ciudad. En este caso, poner el énfasis en las necesidades de la vida cotidiana, de todo aquello que tiene que ver con el mantenimiento de la colectividad para que, al

menos, tengan el mismo peso que las actividades productivas.

El trabajo se ha iniciado con un taller de participación en cada uno de los municipios para definir unos escenarios de futuro en relación a la ciudad y la conciliación, desembocando este ejercicio en propuestas concretas sobre el espacio y los servicios urbanos de cada localidad.

Los talleres, en los que participan un amplio abanico de agentes sociales, económicos, políticos y técnicos de cada localidad, son un buen instrumento para desvelar aspiraciones colectivas, detectar temas de interés y de inquietud en relación a la conciliación y al espacio urbano y empezar a definir qué habría que hacer para construir ciudades igualitarias.

El siguiente paso consiste en colaborar con las áreas de urbanismo de cada Ayuntamiento para definir y llevar a cabo una acción piloto conjunta. Se trata de ejecutar un proyecto en el ámbito de la vivienda, la movilidad, el espacio público o los equipamientos urbanos que contribuya a mejorar las condiciones de vida y las posibilidades de conciliar.

Este objetivo tan amplio se puede articular en logros más concretos, como son: facilitar y dignificar con espacios públicos adecuados todas aquellas actividades vinculadas al trabajo doméstico y al cuidado de personas dependientes; favorecer la autonomía y el disfrute de la ciudad de los colectivos más vulnerables que deriva en “restar cargas” a quienes se ocupan de ellos; y, por último, aprovechar la capacidad del espacio público de promover relaciones de encuentro y socialización que puede derivar en acuerdos informales de conciliación y ayuda mutua.

Actualmente se están definiendo las acciones piloto y llegando a los primeros acuerdos de colaboración con las concejalías de urbanismo. Hay que indicar que todos los pasos están resultando interesantes ya que las mismas reuniones con políticos/as y técnicos/as de estas áreas, hasta ahora “impermeables” a los temas de género, son un buen ejercicio de transversalidad.

El proyecto más avanzado es el de Rivas-Vaciamadrid. A raíz del Plan de Vías Ciclistas, puesto en marcha por la Concejalía de Medio Ambiente, la intervención del EQUAL ha sido darle un valor añadido y plantear esta infraestructura como la base para llevar a cabo un proyecto de “Camino Escolar”, esto es, de autonomía infantil. A esta iniciativa se ha sumado con mucho interés la Concejalía de Juventud.

Hay otros proyectos en cartera que se están discutiendo y que pueden cambiar sustancialmente, pero que ayudan a ilustrar fórmulas de intervención en el urbanismo desde la perspectiva de género. Por ejemplo, en Fuenlabrada la propuesta que va adquiriendo más cuerpo es la de revisar desde la óptica del género los pliegos de condiciones técnicas de vivienda de nueva construcción para incorporar cláusulas que integren esta nueva visión, esto es, cómo facilitar y reducir el trabajo doméstico y también cómo favorecer el reparto de tareas mediante el diseño del espacio privado.

En paralelo a estas actividades realizadas en colaboración directa con los ayuntamientos, gea21 está desarrollando una investigación cualitativa sobre tipologías urbanísticas y estrategias de conciliación. Se trata de analizar las repercusiones que tienen los nuevos desarrollos urba-

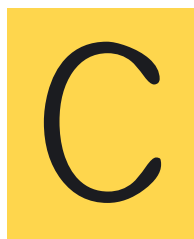


nísticos –básicamente viviendas en bloque aislado y urbanizaciones de adosados- en las formas de organización de las familias. Además de conocer en profundidad las estrategias de vida cotidiana que se están desarrollando en las nuevas expansiones urbanas de la Comunidad de Madrid, esta investigación tiene por objeto llegar a definir un conjunto de propuestas concretas dirigidas a orientar intervenciones en tejidos urbanos consolidados que contribuyan favorablemente a la conciliación.

En definitiva, a través de estas tres áreas de intervención del EQUAL: talleres de participación, proyectos piloto e investigación cualitativa, se trata de detectar las barreras que las ciudades actuales generan para la igualdad, proponer cambios en el espacio urbano para construir ciudades conciliadoras y, como aspecto esencial, integrar activamente a la disciplina urbanística en el cambio social.

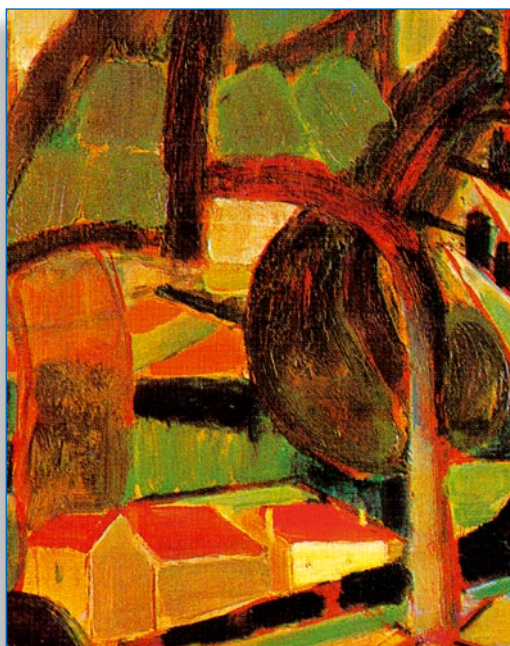
El Medio Ambiente:

un buen yacimiento de empleo



uando pensamos en qué tipos de empleo son asequibles para las personas con discapacidad intelectual ya no nos quedamos en aquellas tareas residuales repetitivas que proporcionaban las industrias de los polígonos industriales del entorno como era el empaquetado, retractilado etc., desde hace algo más de una década empezamos a indagar en el sector servicios y empezaron a aparecer empleos de jardineros, limpiadores, etc.

En la actualidad cuando sondeamos el mercado laboral en busca empleos a los que puedan optar las personas con discapacidad intelectual, fijamos unas premisas que nos permitan obtener empleos de calidad para las personas con discapacidad intelectual.



Estas premisas las podemos resumir en las siguientes:

- ❑ La formación previa requerida no los deje fuera de juego.
- ❑ La consideración social del empleo no les sumerja más en la discriminación actual.
- ❑ La perspectiva de desarrollo del sector sea importante para sacarlos de esas bolsas de

empleo residuales en puertas de la extinción o el traslado a países pobres donde el valor de la mano de obra sea insignificante.

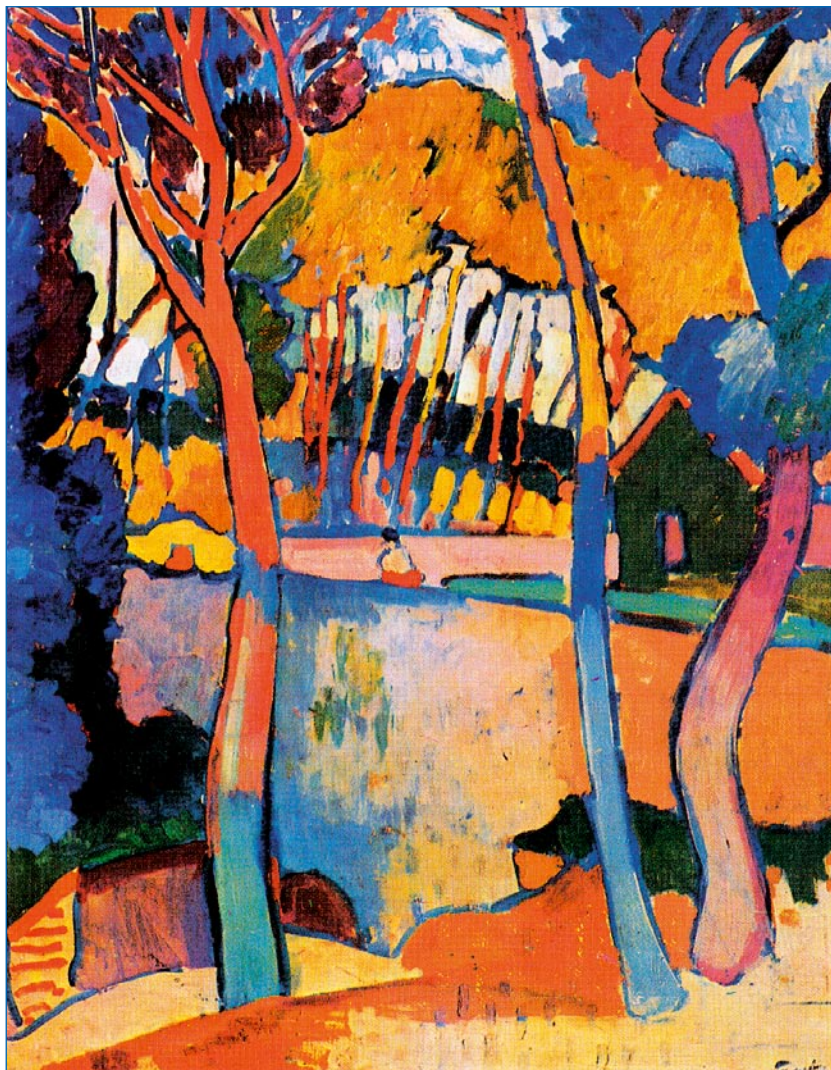
Esta búsqueda nos está acercando cada vez más al sector del medio ambiente debido a:

- ❑ El deseo de mantener un **Desarrollo Sostenible** que nos permita **preservar el medio ambiente** para el disfrute de generaciones futuras y al mismo tiempo mantener actividades económicas rentables que faciliten un nivel de vida adecuado, nos lleva a pensar en empleos relacionados con el medio ambiente muy diversos, algunos de ellos rescatados de nuestra historia más autárquica.
- ❑ Todos los sectores económicos van a necesitar a profesionales que recuperen, reciclen o reutilicen los elementos productivos que lastran el desarrollo económico sostenible del entorno en el que se ubican.
- ❑ Estos **nuevos empleos** han pasado a tener una consideración social notable, lo que nos lleva a suponer que si incluimos a personas desfavorecidas en este yacimiento de empleo mejoraremos su autoestima y su reconocimiento social.

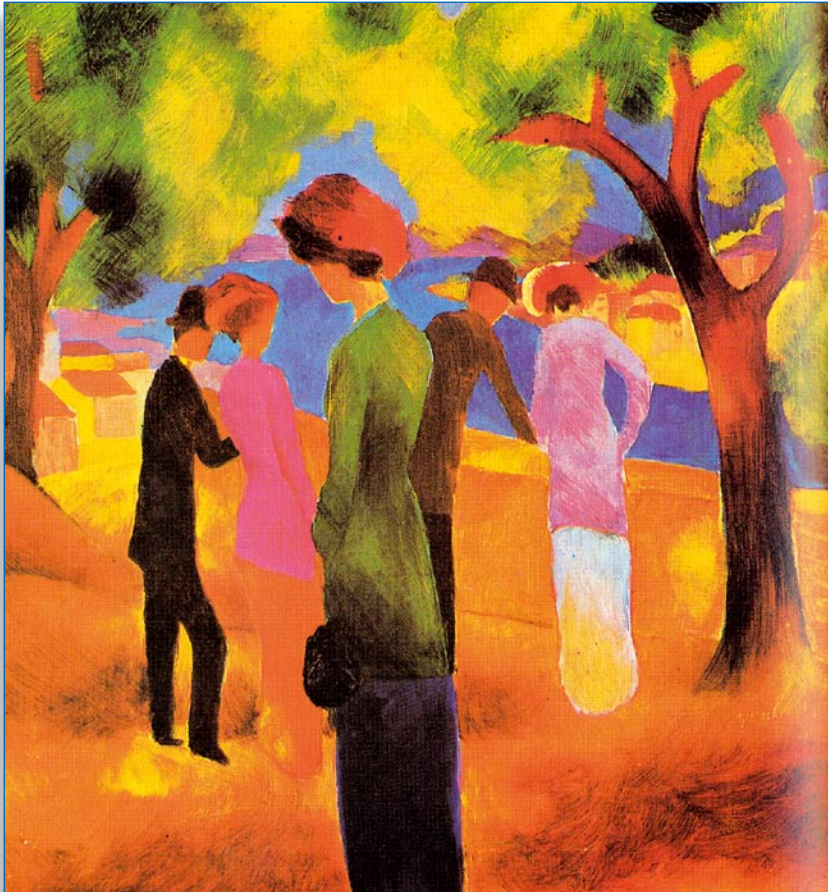
para las personas con discapacidad

- Es importante pararse a pensar que el medio ambiente esté generando puestos de trabajo muy relacionados con la persona, tareas en las que la persona es el centro de la actividad.
- Entendemos que la ecología comienza ahora a expandirse en España como sector económico pujante, y que en los próximos años aparecerá todo un vivero de actividades, económicamente rentables, que permitirán crear empleos estables en el tiempo, de calidad para el trabajador y sostenibles para el entorno.

En definitiva el mantenimiento del medio ambiente se está convirtiendo en una necesidad tan apremiante que no queda otro remedio que destinar recursos económicos notables. Cuando las administraciones deciden apostar por un sector, como es el caso al que nos referimos, los sectores empresariales inician un despliegue para acoplarse a las nuevas demandas.



...el mantenimiento del medio ambiente se está convirtiendo en una necesidad tan apremiante que no queda otro remedio que destinar recursos económicos notables



...las personas que trabajan en estos empleos adquieren una consideración de cuidadores, de salvadores, muy apetecible para cualquier empleado pero mucho más importante para las personas en riesgo de exclusión social...

Por todas las razones anteriormente expuestas, creemos suficientemente justificada nuestra apuesta por este yacimiento de empleo, pero además debemos preguntarnos las razones por las que este yacimiento de empleo es una buena opción para las personas en riesgo de exclusión social.

Este sector ofrece nuevos puestos de trabajo para las que aún no hay una formación explícita anterior, de modo que las personas en riesgo de exclusión llegarán a este mercado sin el handicap que supone no tener la formación previa requerida; lo que supone comenzar con una diferencia de partida menor que en cualquier otro sector más antiguo y por lo tanto más reglamentado.

Por otro lado está la consideración social de este yacimiento de empleo. Se está vinculando a la mejora del

hábitat propio, al nivel de calidad de vida, incluso para los más radicales a la salvación del planeta, de tal forma que, las personas que trabajen en estos empleos adquieren una consideración de cuidadores, de salvadores muy apetecible para cualquier empleado pero mucho más importante para las personas en riesgo de exclusión social.

En resumen nuestro interés en este trabajo se ve justificado en tres razones poderosas:

- ❑ Nuevas e importantes inyecciones de recursos económicos para mejorar el medioambiente.
- ❑ Generaciones de nuevas bolsas de empleo.
- ❑ Empleo de prestigio que ayudará a la inclusión social de personas con dificultades.

La activación social con personas sin hogar en Motiva Equal



Motiva Equal es una Agrupación de Desarrollo en la que participan seis organizaciones y entidades: Fundación RAIS, La Rueda Asociación, Asociación DEIS, Fundación Randstad, Ayuntamiento de la Cabrera y la Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid. A través de esta AD, en abril de 2005 se pone en marcha el proyecto Equal "Inserción Sociolaboral a través de la Motivación", dirigido a personas en riesgo o situación de exclusión pertenecientes a los colectivos de Personas sin Hogar, Jóvenes e Inmigrantes.

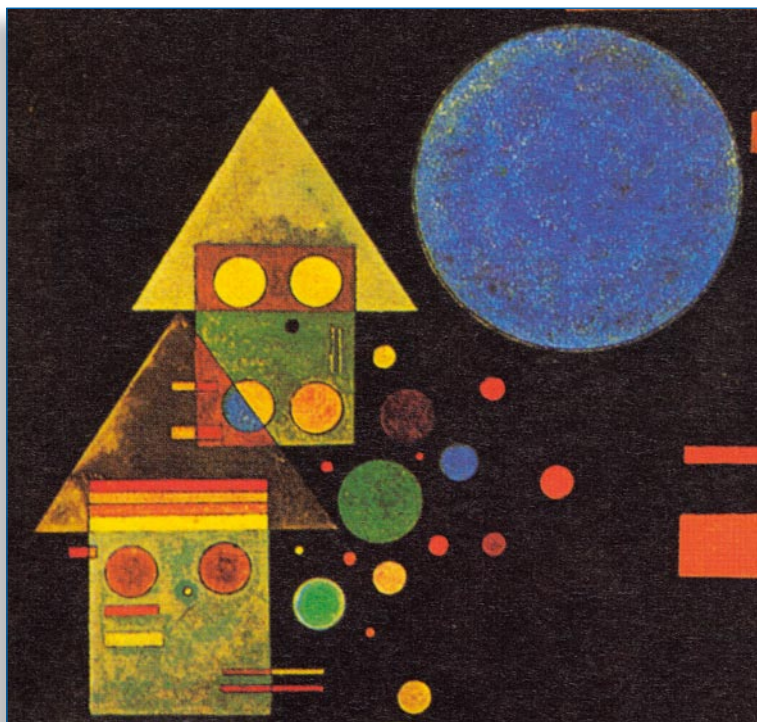
La idea fundamental en la que se basa el proyecto es entender la motivación como la clave para que una persona inicie y mantenga procesos de cambio con resultados exitosos. Esta motivación es trabajada a través de actividades de ocio y tiempo libre, así como de participación social, con el objetivo último de mejorar el desarrollo personal, la calidad de vida y las condiciones de empleabilidad de las personas atendidas.

La novedad fundamental introducida por Motiva Equal es la inclusión de aspectos relativos a la motivación en un proyecto que se dirige a la inserción sociolaboral de las personas atendidas. En este sentido, y aunque el proyecto interviene en varias áreas y con diversos colectivos, este artículo se centra en el trabajo realizado desde el Área de Activación Social con el colectivo de Personas sin Hogar.

El colectivo de Personas sin Hogar¹ representa la forma más extrema de exclusión, y aún siendo un problema

¹ Datos obtenidos de la memoria 2005 del programa de acompañamiento social a PSH de Fundación RAIS (N=333).





que afecta a un número reducido de personas, cualitativamente es el ejemplo más duro y significativo de exclusión social.

El perfil de Personas sin Hogar objeto de intervención es mayoritariamente hombre (84,9%), con una edad comprendida entre los 35 y 55 años (70,9%), soltero (65,1%), estudios primarios (70,2%), nacionalidad española (92,7%), sin ingresos económicos (81,7%) y en situación de vivienda precaria (70,5%): infravivienda, centros de acogida y situación de calle (esta última alcanza al 36,5%).

La situación psicosocial sitúa como problemática principal el consumo de tóxicos (se incluye alcohol y otros), situándose en el 48,4% y problemas de salud mental en el 34,8% de los casos.

Es importante hacer referencia a que el 84,3% de estas personas tienen o han tenido procesos vitales relacionados con la situación de exclusión: principalmente inestabilidad familiar

desde la infancia y deterioro progresivo, lo cual nos indica que las situaciones de exclusión suelen ser procesos que vienen de la historia personal y que conllevan un camino de deterioro progresivo.

El trabajo inicial de la Activación Social en Motiva Equal se enfoca hacia la realización de actividades de ocio y tiempo libre que facilitan el acceso a personas en situación de exclusión a un tipo de experiencias relacionadas con el desarrollo personal, vivencias positivas, reconocimiento de capacidades, etc, con un nivel de exigencia relativamente bajo y con el objetivo de cubrir algunas necesidades detectadas: contar con espacios de desarrollo creativo, descubrir capacidades y centros de intereses, contar con mecanismos de participación social y ciudadana, etc.

En esta intervención grupal con Personas sin hogar destacamos:

- Que sirve como paso previo para la incorporación a actividades normalizadas de participación social y ciudadana.
- Que son espacios en los que se desarrollan habilidades sociales no aprendidas en otros contextos.
- Que cumplen una función captadora y/o de derivación a otros recursos.
- Que sirven para la detección de necesidades, capacidades y potencialidades de las personas.
- Que sirven para recuperar aspectos personales: confianza en sí mismo, percepción de hacer algo, utilidad, significación social, pertenencia, satisfacción, etc.

Para todo ello, se organizan actividades grupales en las que se establecen pequeños retos u objetivos y que podrán ser: recreativas o lúdicas, educativas, deportivas y saludables, culturales, artísticas, solidarias y de responsabilidad social, de participación ciudadana y de toma de decisiones.

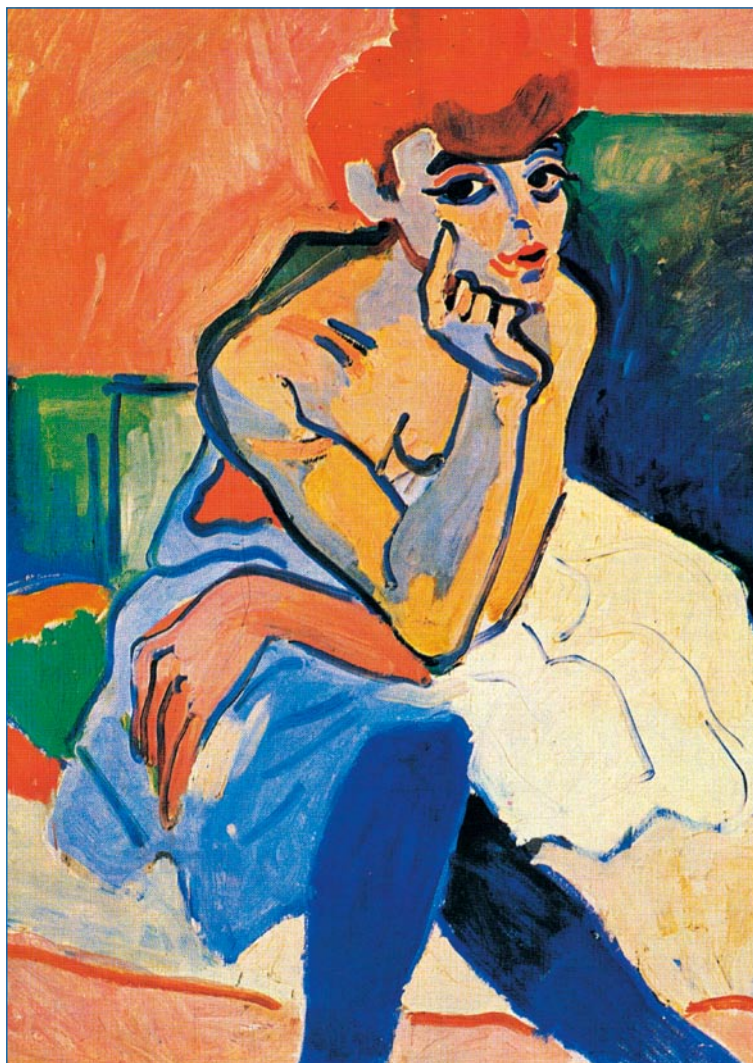
A partir de estas vivencias y experiencias se pretende motivar a la persona para que inicie procesos de cambio, lo cual va a depender en todo caso de cada persona.

En concreto, dentro de Motiva Equal prestamos los siguientes servicios y actividades:

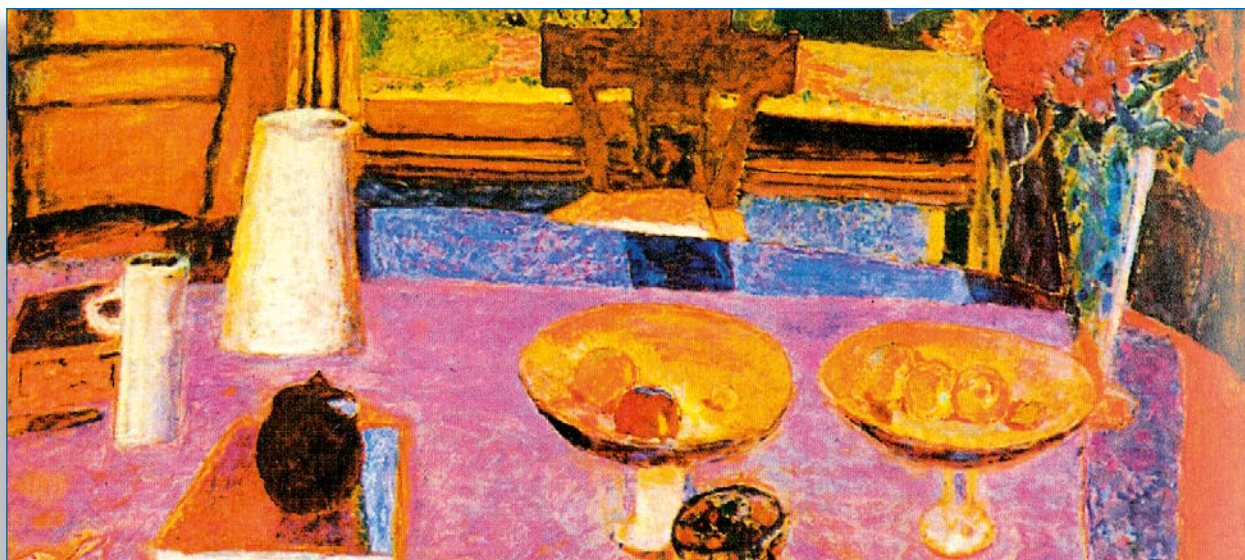
- Proyecto de Viajeteca: rescata la idea de ocio como necesidad, a la vez que supone un paso inicial en el proceso de cambio de las personas hacia la búsqueda de empleo y/ o hacia mejorar la calidad de vida. Se organizan actividades culturales y otras relacionadas con el medio ambiente y el deporte. Durante el primer semestre de 2006 han participado un total de 52 personas sin hogar (43 hombres y 9 mujeres).
- Asambleas: a través de las cuales se pretende preparar a las personas para una participación plena como ciudadanos y ciudadanas. Para ello se organiza un espacio asambleario mensual en el que se toman decisiones respecto a los proyectos del Área de Activación y se canalizan informaciones de otros programas. Durante el primer semestre de 2006 han participado un total de 23 personas (22 hombres y 1 mujer).
- Huerta Ecológica: el trabajo en la huerta genera un nuevo espacio de

relación muy atractivo en el cual personas en situación de exclusión pueden salir de la rutina, además de estimular capacidades y servir para la generación de cambios en los procesos personales. Durante el primer semestre de 2006 han participado 17 personas sin hogar (14 hombres y 3 mujeres).

No obstante, la intervención grupal necesita ser complementada por una intervención más personalizada, lo cual nos lleva a plantearnos iniciar un trabajo individual a través de Itinerarios Personalizados. Al introducirnos en el concepto de Activación Social con mayor profundidad llegamos a la conclusión de que engloba diversas áreas de la persona y en concreto planteamos cuatro:



El colectivo
de Personas
sin Hogar
representa
la forma
más
extrema de
exclusión



A través
de estas
actividades
las personas
toman
conciencia
de su
situación y
se trabaja
el acceso
a otros
recursos...

- **Área Personal/Relacional:** en la que se incluyen dimensiones como relaciones personales y sociales, apoyo social, autoestima, estado de salud, situación social, hábitos saludables, habilidades personales y sociales, motivación hacia el cambio y motivación hacia el empleo y la formación.
- **Área de Ocio y Tiempo Libre:** se incluyen dimensiones como la organización del tiempo, hábitos en el tiempo libre, centros y actividades de interés, percepción y uso de los recursos de ocio y barreras de acceso.
- **Área de Participación Social:** que incluye dimensiones como participación en entidades sociales y organizaciones, capacidad de encontrar intereses comunes, acceso a la información, capacidad de relación, motivación hacia la transformación del entorno y capacidad de organización.
- **Área de Capacidades y Potencialidades:** incluye como dimensiones las habilidades y competencias personales, capacidades e intereses personales de desarrollo, empleabilidad, formación, expec-

tativas y frustración y elementos motivadores.

El trabajo individual a través de los Itinerarios Personalizados de Activación Social requiere de una primera fase de diagnóstico por áreas. La intención es que los itinerarios nos permitan por un lado, profundizar en el conocimiento de cómo se puede trabajar la motivación y la activación social con los colectivos con los que trabajamos y, por otro, transferir los resultados a los itinerarios tradicionales de Inserción Laboral y a otros programas dirigidos a la integración social de PSH y otros colectivos en exclusión.

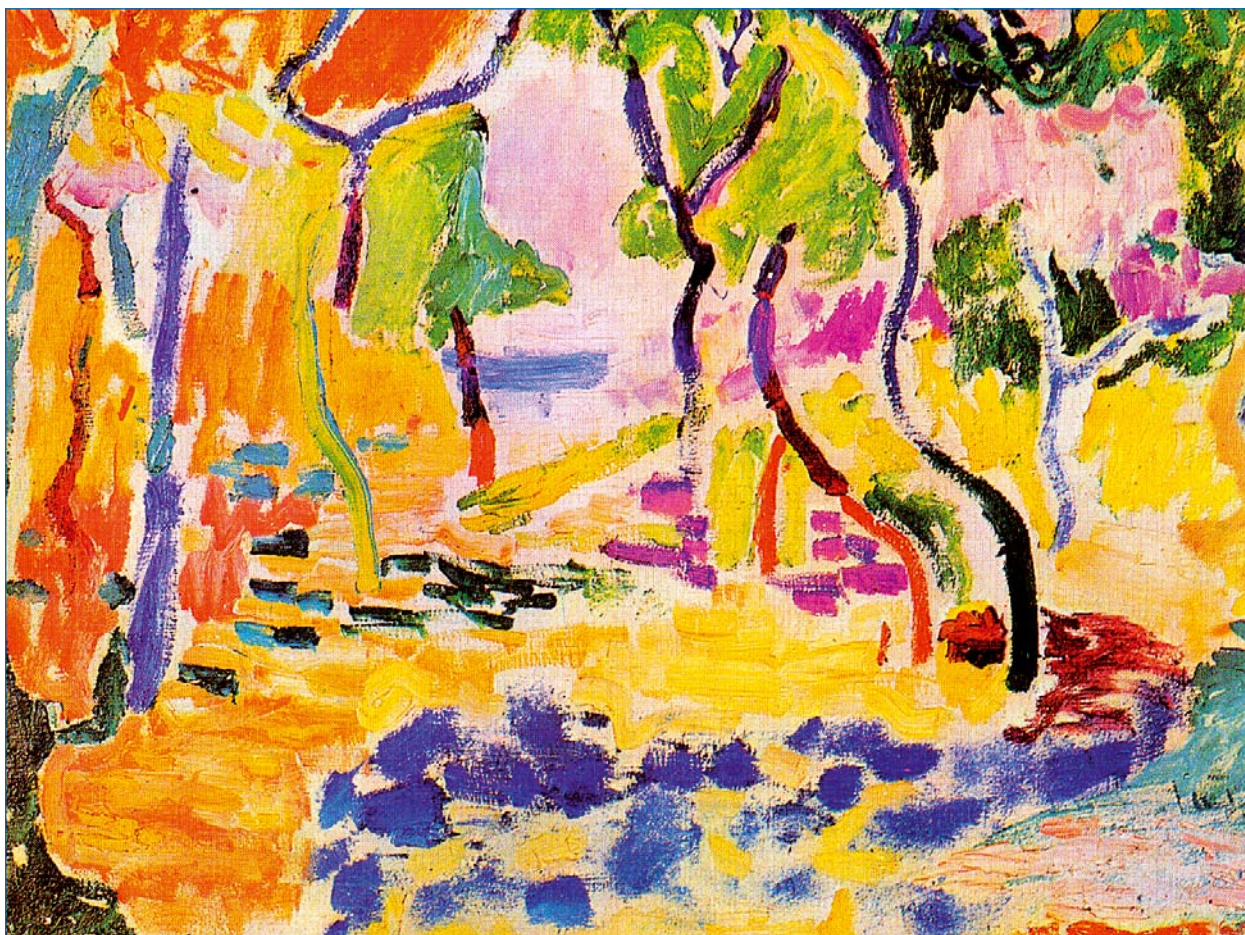
La valoración que se hace desde las personas que trabajan dentro del Área de Activación Social con PSH es muy positiva, destacando lo cualitativo de la intervención y la necesidad de dotar de más recursos a este tipo de iniciativas que pretenden descubrir capacidades en las personas que presentan situaciones graves de exclusión social.

A lo largo de la puesta en marcha de Motiva-Equal se viene observando que este tipo de actividades e intervenciones mejoran los niveles de mo-

tivación de las personas, lo cual tiene un efecto positivo en otras áreas de atención.

Por último, añadir que a través de la evaluación continua que se viene realizando, destacamos resumidamente los siguientes resultados:

- Las actividades realizadas vienen siendo espacios generadores de relaciones y se crea un sentido de pertenencia que además sirve para el entrenamiento de habilidades sociales. Esto se ve facilitado y fomentado por la participación del voluntariado social en las actividades, que dotan a las mismas de una mayor normalidad.
 - Las experiencias vividas en las actividades fuera de la rutina y en contextos normalizados mejoran
- A través de estas actividades las personas toman conciencia de su situación y se trabaja el acceso a otros recursos, tales como empleo, acompañamiento social, albergues, centros de recuperación, etc.
 - Las actividades permiten el desarrollo de un trabajo dirigido a mejorar aspectos como puntualidad, higiene y auto imagen y no consumo de tóxicos (alcohol u otros), que son requisitos básicos para la asistencia y que suponen una exigencia relativamente baja, pero un importante reto para la mayor parte de las personas participantes.



Pro-EXIT:

nuevos enfoques para la inserción

Equipo Proexit



La población penitenciaria de Cataluña alcanza, en este último trimestre del año, los 8.997 internos repartidos en nueve centros penitenciarios, de los cuales, el 78 % son penados y el resto preventivos. El 7 % de la población reclusa son mujeres y el número de extranjeros asciende al 36 % del total de esta población.

Por otro lado, la situación de permanente cambio que caracteriza el mercado laboral, en interacción con otros factores de índole socioeconómica, pone de manifiesto la exclu-

sión que padece este grupo de población para acceder a un puesto de trabajo.

La exclusión social es un proceso en el que las personas implicadas sufren una ruptura de relaciones con la sociedad. En los casos más extremos el aislamiento puede llegar a ser dramático, en otros, la situación es menos severa y más fácilmente reconvertible. La Unión Europea advierte de ello en el dictamen sobre exclusión social de 1993: "la exclusión social amenaza el progreso social y económico en Europa, la unidad europea y nacional y, en definitiva, podría amenazar también la propia democracia".

Tomando como base los diferentes perfiles dentro del conjunto total de la población penitenciaria; penados, preventivos, hombres, mujeres, extranjeros, etc., y asumiendo su alto riesgo de exclusión sociolaboral se conformó, el 15 de Marzo del 2005, la Agrupación de Desarrollo EQUAL Pro-EXIT, Plataforma de orientación y de transición laboral, con la colaboración de diferentes socios nacionales: El Departamento de Justicia de la Generalidad de Cataluña, APIP (Asociación para la Promoción e Inserción Profesional), UGT (Unión General de Trabajadores), FAS (Fundación Autónoma Solidaria), CECOT (Organización empresarial multisectorial), UAB (Universidad Autónoma

MICHEL FOUCAULT

Surveiller et punir



tel gallimard

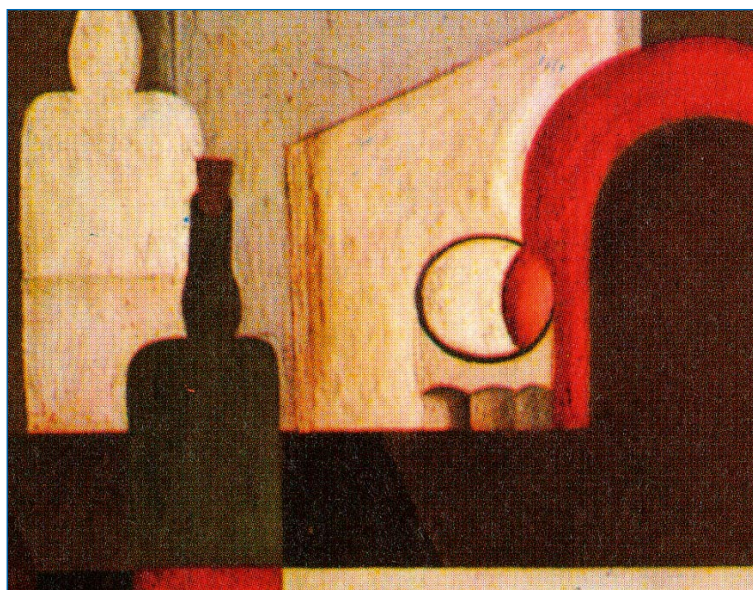
laboral de las personas reclusas

de Barcelona) y CIRE (Centro de Iniciativas para la Reinserción); y de socios transnacionales pertenecientes a departamentos vinculados a Justicia y empresas de gestión del trabajo productivo en los centros penitenciarios, de países como Alemania, Francia, Italia y Portugal.

Entre todos los socios se reúnen los agentes clave necesarios para cooperar y desarrollar soluciones integradas a problemas relacionados con la desigualdad o la discriminación en el marco de un grupo de personas en riesgo de exclusión sociolaboral: la población reclusa.

Pro-EXIT pretende llevar a cabo un conjunto de actuaciones innovadoras que se apliquen a estructuras e instrumentos metodológicos plurales e interactivos que superen las dinámicas tradicionales. Pro-EXIT persigue abrir nuevas vías de trabajo para combatir las dificultades que padece la población usuaria objetivo de las acciones planificadas. Es un proyecto constituido a modo de laboratorio mediante el cual se experimentan nuevas estrategias aplicadas a la orientación y a la inserción social que faciliten el acceso al mercado laboral.

Pro-EXIT asume acciones en cuatro grandes áreas de intervención: instrumentos de planificación de los procesos de inserción, nuevas tecnologías aplicadas a la inserción, ins-



trumentos de acompañamiento y de ensayo para la ocupación y acciones de sensibilización y del fomento de la no discriminación.

Uno de los ejes principales del proyecto es el Proyecto de Vida Laboral (PVL), actuación que consiste en la creación de un itinerario personalizado para cada uno de los usuarios del Pro-EXIT. Es la respuesta a la inserción laboral de los grupos de personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo que viene a ser uno de los retos más grandes de la sociedad actual. El PVL será un proceso individualizado, flexible, riguroso, con continuidad, dinámico, transparente, pragmático, proceso dirigido e íntegro, que formará parte del tratamiento y será compatible con el régimen penitenciario.

La exclusión social es un proceso en el que las personas implicadas sufren una ruptura de relaciones con la sociedad.



Otro de los grandes campos de actuación radica en la lucha contra el analfabetismo tecnológico para un acceso efectivo al mercado laboral así como la aplicación de dichas tecnologías para la ejecución de las acciones. Las nuevas tecnologías de la información son un hecho imparable y que reporta importantes y variados beneficios a quienes las utilizan. Se ha constatado que el 42 % de la población penitenciaria no tiene conocimientos informáticos básicos para el manejo de un equipo a nivel de usuario por ello, a través de Pro-EXIT se han diseñado y se están creando herramientas basadas en las nuevas tecnologías para la información y la comunicación que permitan conectar a los usuarios con el medio externo sociolaboral: Portal ACCES. Dentro de este portal se podrán encontrar multitud de servicios como

por ejemplo la revista virtual, el club de la ocupación, un Webquest, la plataforma e-Learning o un sistema de cruce de datos curriculares de los internos y las vacantes ofertadas por las empresas que accedan.

Otras actuaciones incluyen, por un lado, protocolos de actuación relativos, por ejemplo, a cursos de formación para la ocupación de personas bajo medidas penales; estudios de la población destinataria del proyecto, edición de guías relacionadas con el fomento de la igualdad de género, creación de una base de datos que permita trabajar y visualizar todos los datos relativos a cada uno de los usuarios del Proyecto de Vida Laboral (PVL) desde cualquiera de los centros de trabajo sin que la posible movilidad de los mismos interfiera en la eficiencia del proyecto, entre otros.

Pro-EXIT es pues, un gran laboratorio que, teniendo en cuenta la gran diversidad de perfiles que se encuentran en la actualidad en los centros penitenciarios y la exclusión a la que se ven expuestas las personas sometidas a medidas penales, se han diseñado y se están llevando a cabo acciones muy diversas que tienen una misión común: erradicar la exclusión sociolaboral que padece la población penitenciaria de Cataluña, abordando esta problemática desde diferentes campos de acción.

Uno de los ejes principales del proyecto es el Proyecto de Vida Laboral (PVL), actuación que consiste en la creación de un itinerario personalizado para cada uno de los usuarios del Pro-EXIT.

Seminario “Passport to Freedom”

Lisboa, 23 y 24 de octubre de 2006

Durante los días 23 y 24 de octubre se celebró en Lisboa el Seminario “Passport to Freedom”, con el objetivo de poner en contacto a las diferentes ADs europeas que trabajan en el campo de la reinserción de personas reclusas.

Este seminario ha sido organizado por la Plataforma Europea Equal sobre personas reclusas, que promueven Reino Unido, Alemania, Italia, Bélgica, Polonia, Holanda, España y Portugal, con el apoyo del Ministerio de Trabajo portugués y la Comisión Europea. En él participaron más de 60 proyectos Equal de 20 países europeos, lo cual supuso una primera toma de contacto que condujo a un fructífero trabajo conjunto sobre los diferentes aspectos clave de la inserción de las personas que están o han estado en prisión.

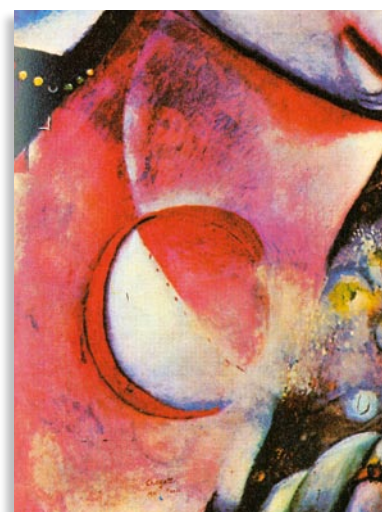
Las conclusiones y recomendaciones de este seminario serán difundidas a responsables políticos de empleo de los 25 Estados miembros en el Foro EQUAL sobre Empleo y Prisiones que se celebrará en Polonia en 2007.



“Jornada de Formación en evaluación interna de proyectos EQUAL”

Madrid, 14 de noviembre de 2006

El pasado 14 de noviembre se celebró en Madrid, en el Salón de Actos del Consejo Económico y Social, una “Jornada de Formación en evaluación interna de proyectos EQUAL” dirigida, esencialmente, a aquellas personas encargadas de la misma en cada una de las Agrupaciones de Desarrollo. Este seminario pretendía impulsar y orientar el ejercicio evaluador que compete a los proyectos, dar a conocer la actividad europea en materia de evaluación, actualizar y simplificar el contenido de la “Guía Metodológica de Evaluación Interna” editada por la UAFSE y facilitar así su manejo. Se propusieron una serie de recomendaciones sobre el proceso de evaluación a partir de ejemplos satisfactorios de diferentes proyectos y se pudieron aclarar algunas dudas sobre la autoevaluación y evaluación externa de los proyectos.



Equal y la responsabilidad social de la empresa

Barcelona, 24 y 25 de octubre de 2006



La UAFSE, en colaboración con la Generalitat de Catalunya y la Diputación de Barcelona, organizó una jornada sobre Responsabilidad Social en la Empresa (RSE) en el marco de los proyectos de la Iniciativa Comunitaria Equal, a la que asistieron proyectos, no sólo de adaptabilidad (Eje 3), sino también de otros ejes, con la finalidad de intercambiar información y establecer sinergias acerca de las actuaciones y puesta en práctica de experiencias en relación con esta materia en el ámbito de sus planes de trabajo.

El encuentro ha supuesto un foro de debate de puntos de vista, opiniones y formas de hacer sobre RSE, para identificar complementariedades entre los distintos ejes de la Iniciativa, favorecer la cooperación y creación de redes entre participantes y difundir entre instituciones y agentes las mejores prácticas en la materia, dando así a conocer la actual situación de las empresas españolas en RSE, sobre todo de las Pymes, y su contribución al aumento de la competitividad, la productividad y el desarrollo sostenible.

Los asistentes se repartieron en cuatro talleres de trabajo, activos y dinámicos, compuestos por dos o tres mesas cada uno y al día siguiente hubo una sesión de conclusiones y presentaciones.

Toda la información está recogida en la página web : www.gtn3.net

“Seminario formativo sobre evaluación del programa EQUAL”

Praga, 23 y 25 de noviembre de 2006

Entre los días 23 y 25 de noviembre se celebró en Praga el “Equal Evaluation Learning Seminar” o “Seminario formativo sobre evaluación del programa Equal” que, por una parte, es una continuación de la Conferencia sobre evaluación de EQUAL celebrada en Bruselas en Febrero de 2006 y, por otra, ha constituido el punto de arranque de la Comunidad de Práctica sobre evaluación de EQUAL, un foro de discusión virtual sobre el tema, que se pone en marcha por iniciativa de la República Checa, con el apoyo de la Comisión y de varios Estados Miembros, entre los cuales se cuenta España. Ambas actividades, el seminario y el Foro, son financiadas por la Comisión mediante las llamadas “Plataformas”. Se espera la participación en este foro (en inglés) de aquellas personas involucradas o interesadas por la evaluación de EQUAL. Más información: jlacletam@mtas.es (91 363 20 44).



Conferencia de expertos EQUAL

sobre adaptabilidad

Varsovia, 3 y 4 de octubre de 2006

La Unidad EQUAL polaca, junto con la Comisión y otros Estados miembros (entre ellos, España), organizó una conferencia de expertos sobre adaptabilidad que tuvo lugar en Varsovia los días 3 y 4 de octubre.

El objetivo de la reunión fue la puesta en común de un conjunto de temas de interés que en el eje de adaptabilidad han sido contemplados por los distintos programas operativos europeos y en la actualidad son desarrollados por las Agrupaciones de Desarrollo.

Para ello se acotaron una serie de aspectos transversales y comunes a todos los Estados miembros que fueron abordados en los siguientes talleres de trabajo: Gestión de la Edad; Capacidades en Tecnologías de la Información y la Comunicación; Gestión del Trabajo Flexible; y Reestructuración. En dichos talleres participaron activamente AD españolas.

Esta conferencia ha sido el punto de partida de la futura Plataforma Europea sobre Adaptabilidad.

Publicaciones



