SEMINARIO PARTICIPATIVO 4:

POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO VS POLÍTICAS E INCLUSIÓN

Inklusio Sareen Mahaia 2023

1- Aprendizaje entre pares:
1.1 Políticas Activas de Empleo vs Políticas e Inclusión
1.2 Algunas primeras píldoras formativas

2- Aplicabilidad y uso de la herramienta SYEP:
- Recordando objetivos y funcionalidad
- Hoja de ruta e hitos
- Dinámica de implantación

3- Próximos talleres: elección de temáticas

30 de Junio 2023

Inklusio Sareen Mahaia

Políticas Activas de Empleo
Políticas de Inclusión Social

INCLUSION SOCIOLABORAL

…cocreando un marco
y herramientas comunes…

Seminario Participativo

30 de Junio 2023

GOVERNANCE
Employment
INCLUSION
EVALUATION
Indicadores

Employment

INCLUSION

¿PARA QUÉ ISM?

Para crear un espacio de construcción conjunta de las mesas-redes de inclusión comarcales. Estas redes son dinamizadaas por las Agencias de Desarrollo del Territorio y tienen la misión de seguir desarrollando una estrategia conjunta **del** empleo inclusivo **de Gipuzkoa.**

En este espacio creado se compartirá información y conocimiento y se asegurára un ritmo de trabajo mejor para cada una de las redes a través de:

- Generar y dinamizar una dinámica participativa
- Generar el espacio adecuado donde compartir experiencias
- Que cada red tome compromisos en pro de su desarrollo
- Facilitar un entorno seguro y de confianza, donde poder crecer y mejorar

¿PARA QUÉ ISM?

Para crear un espacio de construcción conjunta de las mesas-redes de inclusión comarcales. Estas redes son dinamizadaas por las Agencias de Desarrollo del Territorio y tienen la misión de seguir desarrollando una estrategia conjunta **del** empleo inclusivo **de Gipuzkoa.**

En este espacio creado se compartirá información y conocimiento y se asegurára un ritmo de trabajo mejor para cada una de las redes a través de:

- Generar y dinamizar una dinámica participativa
- Generar el espacio adecuado donde compartir experiencias
- Que cada red tome compromisos en pro de su desarrollo
- Facilitar un entorno seguro y de confianza, donde poder crecer y mejorar

Desempleo

Empleo *Inclusivo*

Sin embargo, no todo es Blanco o Negro: Ambigüedades, Disonancias…

No solo tenemos personas en desempleo con situaciones personales que las situan en desventaja en el mercado de trabajo…

El empleo era fuente de derecho, protección, identidad, partenencia, proyecto vital, medios, circuito producción-consumo (se ha roto)…

Ya el empleo por sí solo no garantiza la integración ¿Cualquier empleo integra?

El horizonte es la precariedad laboral, pobreza laboral…

Personas que necesitan más apoyos que las PAE *para encontrar empleo* y otras que siguen necesitando más apoyos *para mantenerlo y/o volver* a buscar…

EL DIARIO VASCO

«Con mi sueldo no da para vivir»

Personas que «bailan de trabajo en trabajo», como Manuel, o que con dos empleos apenas logran 750 euros, como Patricia, son ejemplos de 'trabajadores pobres'

PILAR ARANGUREN, SAN SEBASTIÁN.Domingo, 1 diciembre 2019,

noticias de Gipuzkoa

La inclusión social es más que un empleo

Entidades explican sus respuestas “innovadoras” para combatir las desigualdades

La Diputación avala y comparte la mirada inclusiva de estas prácticas

JORGE NAPAL - Jueves, 28 de Noviembre de 2019 - Actualizado a las 06:27h

RUPTURA DE LA NORMA SOCIAL EMPLEO

El empleo, elemento básico de integración social, desarrollo económico, y redistribución de la riqueza…

- Un empleo estable y regulado,
- Continuo a lo largo de toda la vida activa, carrera profesional
- *"Me he colocado"*

Hoy *lo normal* empieza a ser la precariedad: mujeres, jóvenes e inmigrantes.

Informe

Precariedad laboral y salud mental

2023, Ministerio de Trabajo y Economía Social,

identifica seis situaciones de trabajo susceptibles de ser consideradas como precariedad

1. La relación laboral **temporal**
2. El trabajo a **tiempo parcial involuntario**
3. La **subocupación funcional** (aquella que requiere estudios por debajo del nivel alcanzado por la persona trabajadora)
4. El **trabajo autónomo en situación de precariedad** (horarios de trabajo muy reducidos o muy extensos, condiciones…)
5. El **subempleo por insuficiencia de horas**
6. **El desempleo** de quienes han trabajado previamente

En el segundo trimestre de 2022, el 50,8% del mercado laboral en España (23,4 millones de personas) sufría alguna de estas situaciones de precariedad.

Desempleo

Empleo *Inclusivo*

Desempleo

- Activo Buscando empleo, practicas, formándose….
- Actividad en el desempleo: Hay trabajo más allá del empleo

Trabajando sin contrato

Empleo Precario (6) Pobreza Laboral

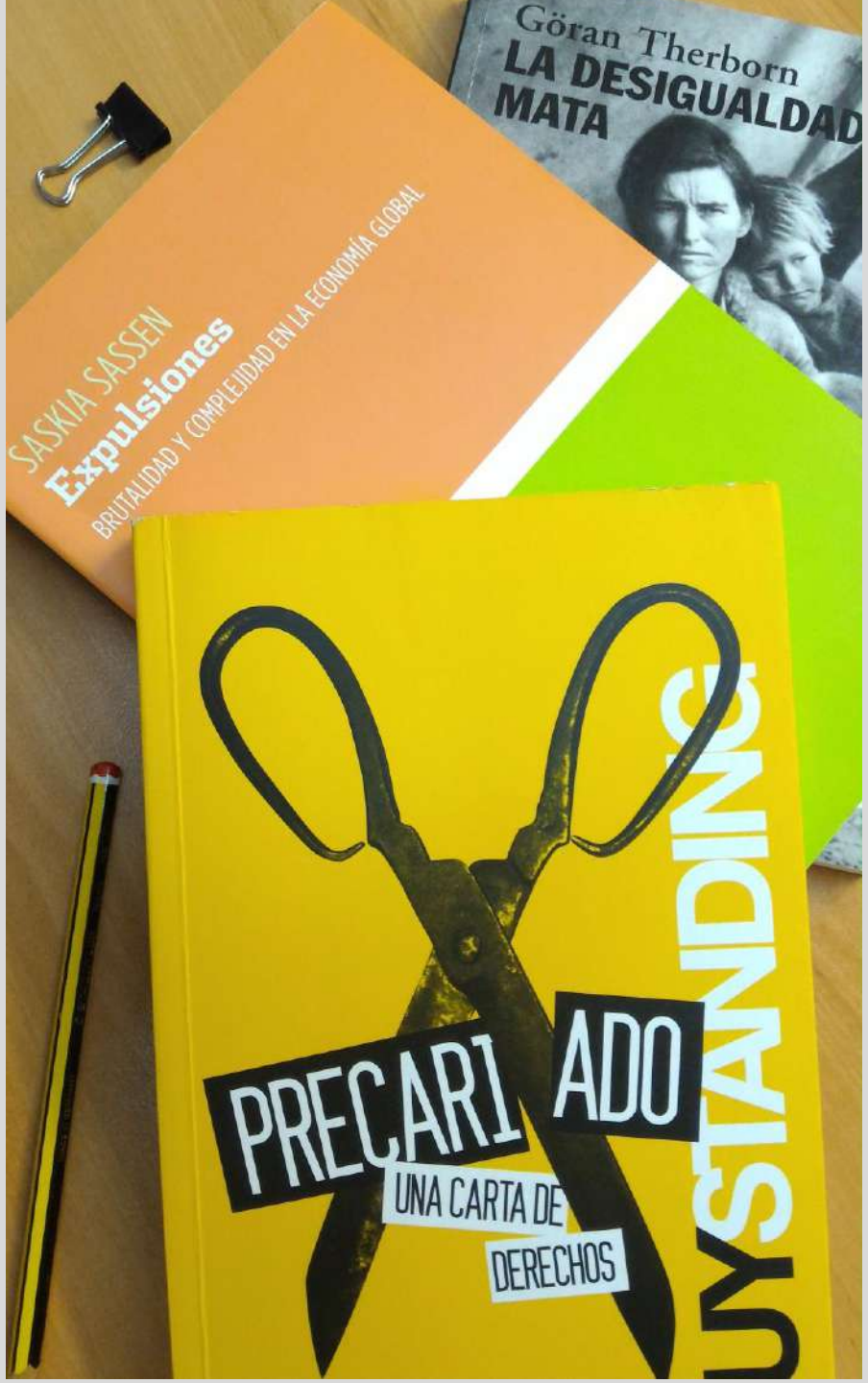
Empleo

Empleo de Calidad/Empleo *Inclusivo*

- Diálogo social tripartito, retribución suficiente para garantizar una vida digna, derechos laborales fundamentales, sin discriminaciones de género ni de ningún otro tipo, actividad con sentido, utilidad social y sostenibilidad ecológica

EL MERCADO DE TRABAJO NO GENERA EMPLEO EN CANTIDAD Y CALIDAD SUFICIENTES. EN PARTE, YA NO ES GARANTÍA DE INCLUSIÓN Y COHESIÓN SOCIAL.

CANTIDAD	**NO HAY SUFICIENTES**	**DEBILITAMIENTO O REOGANIZACION ECONOMICA**
CALIDAD	**CONDICIONES NO DESEABLES (PRECARIEDAD ATIPICOS)** .	**DEBILITAMIENTO DE PROTECCION**
DISTRIBUCION	**SEGMENTACION:** EDAD, GENERO, ORIGEN, CUALIFICACION,.	**CRONICIDAD DUALIZACION DESIGUALDAD**


Göran Therborn
LA DESIGUALDAD MATA
SASKIA SASSEN
Expulsiones
BRUTALIDAD Y COMPLEJIDAD EN LA ECONOMÍA GLOBAL
PRECARIADO
UNA CARTA DE DERECHOS
UYSTANDING

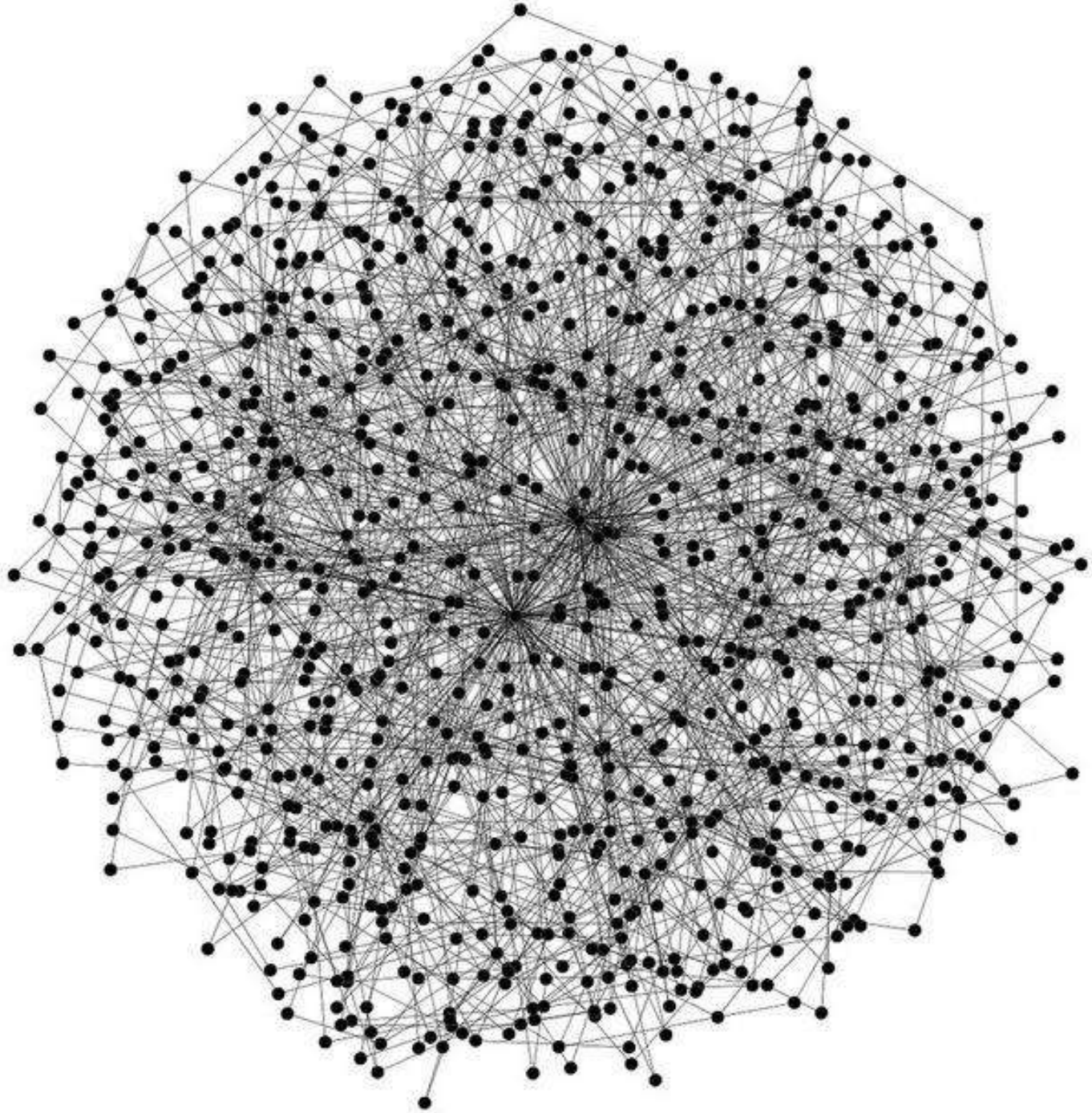
Las desigualdades socioeconómicas se cobraron casi 10.000 muertes entre 1996 y 2002 en Euskadi

Montoya, I., ***Evolución de las desigualdades socioeconómicas en la mortalidad en áreas pequeñas de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Tesis Doctoral.***

Universidad del País Vasco, Bilbao, 2015, 250 p.

La tesis doctoral realizada por Imanol Montoya en el Departamento de Economía Aplicada III (Econometría y Estadística) de la Facultad de Economía y Empresa de la **Universidad del País vasco**, en colaboración con el **Departamento de Salud del Gobierno vasco**, ha cuantificado, por primera vez en la comunidad autónoma, el impacto que las desigualdades socioeconómicas tienen en la mortalidad general y en las principales causas de mortalidad.

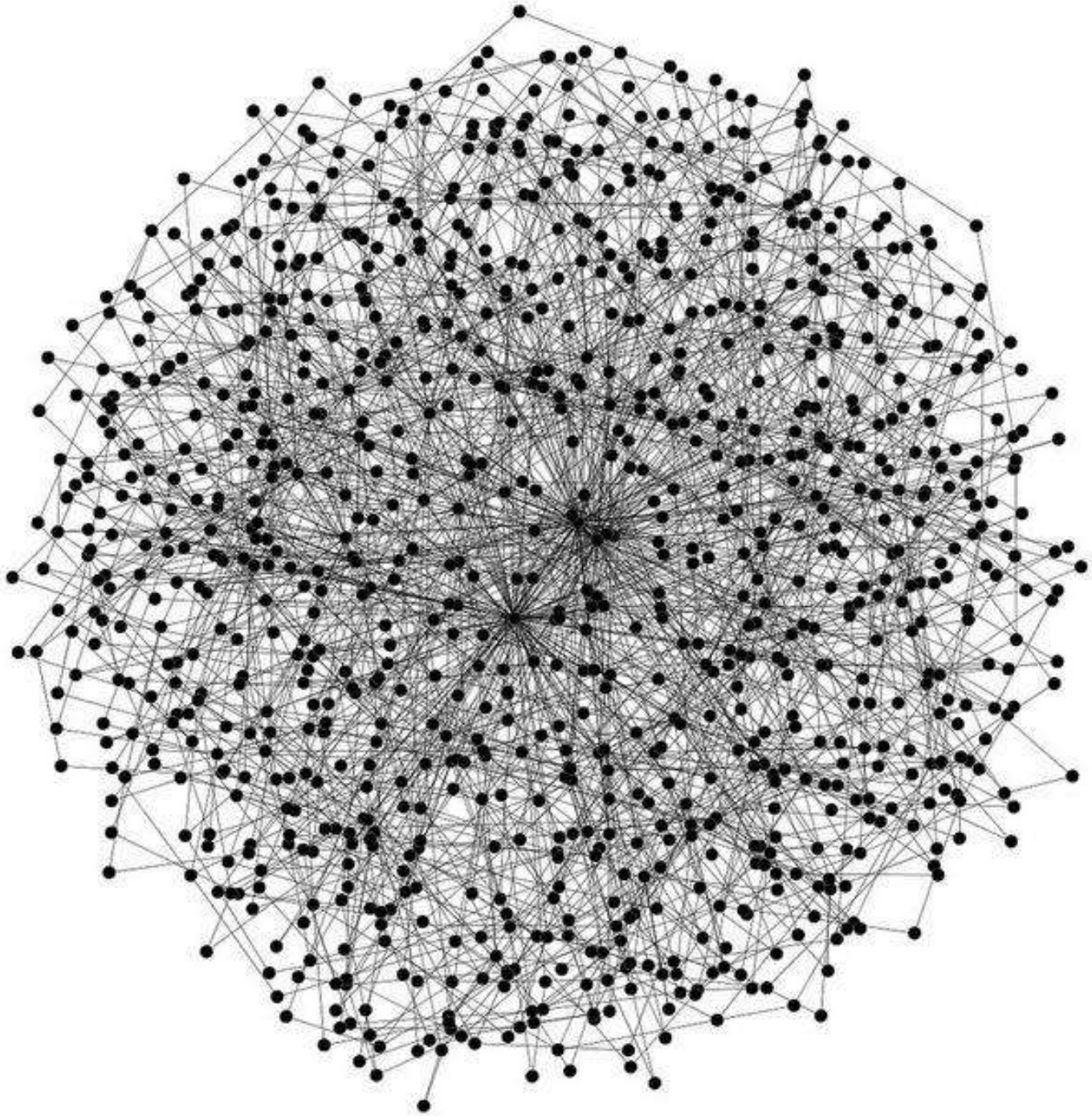
Vínculos débiles
Fragilidades
Vulnerabilidades
Desigualdades
Discriminaciones
Fracturas
Pérdida de Vínculo
Asilamiento
Exclusión Social



CÓMO GENERAMOS VÍNCULOS

COMO LES RECUPERAMOS…

COMO RECUPERAMOS UN CIERTO CONTRATO SOCIAL…



Tipos de Vinculo - Acompañamiento individual - Estrategia territorial

Calidad del vínculo

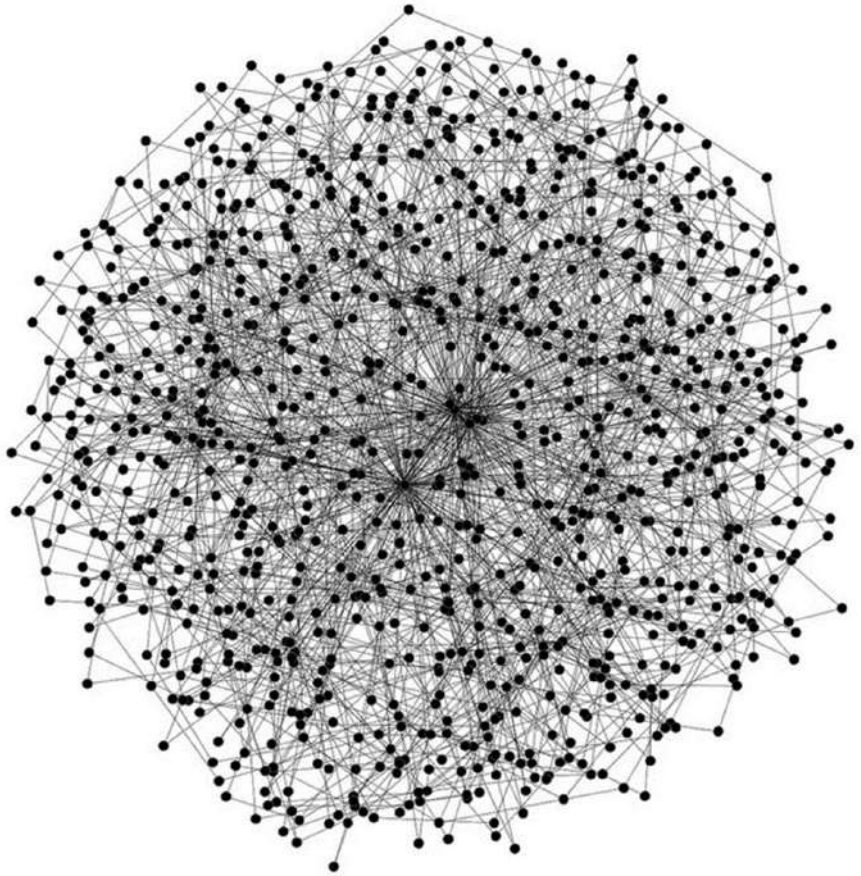
Hay vínculos que liberan: ofrecen **reconocimiento, protección.**

A veces los vínculos *se rompen, oprimen, son insuficientes* y se producen situaciones de fragilidad ruptura, dependencia, exclusión…

La **Estrategia de Inclusión Social** ha de basarse en la **protección** pero también en el **reconocimiento.**

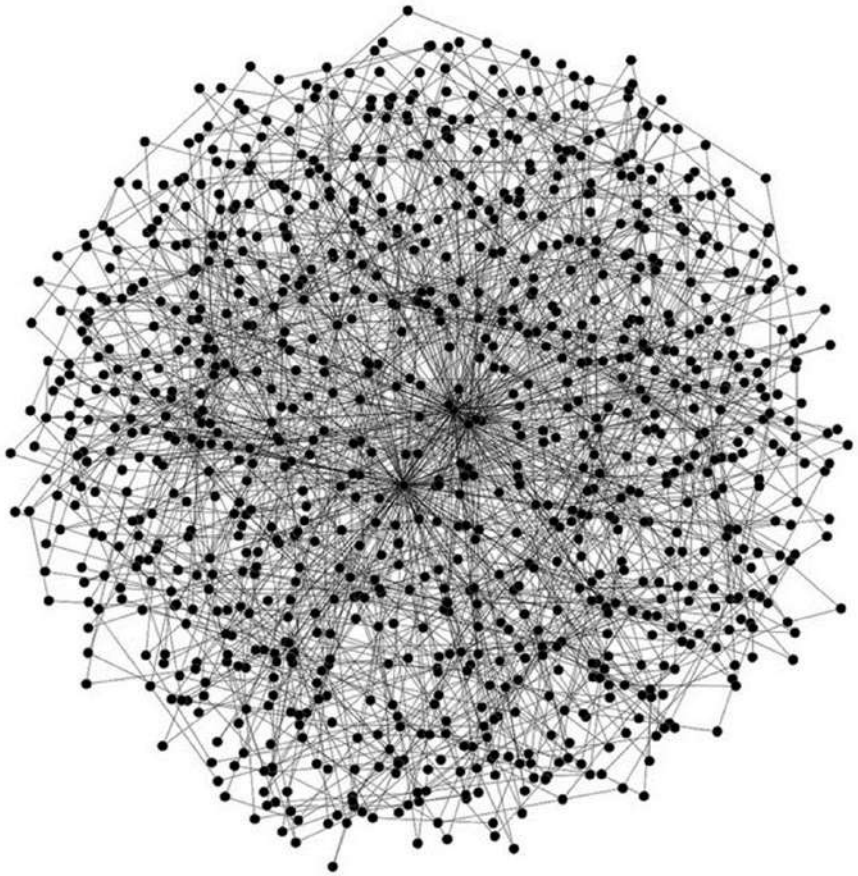
Estos procesos humanos requieren recursos tiempos y reconocimiento personal, no basta el **acompañamiento social personalizado** sino ha de incorporarse esta acción individualizada en el **marco de una acción territorial**…

Ver a las personas desde su **potencial**… y esto genera **procesos, itinerarios, trayectorias...**



Inspirado en Serge Paugam, John Bowlby

Tipos de Vinculo - Acompañamiento individual - Estrategia territorial



TIPOLOGÍA DE VÍNCULOS

Filiación (sentimiento de ser una familia)

Participación Electiva (pertenencias "elegidas, amigos, asociaciones),

Participación Orgánica (ámbito profesional)

Ciudadanía (comunidad, identidad, participación, derechos,…)

VÍNCULOS SOCIALES: RECONOCIMIENTO y PROTECCIÓN

Liberan: R+ P+

Debilitan: R+ P-

Oprimen: R- P+

Rotos: R- P-

EMPLEO

Integración Asegurada (trabajo satisfactorio y empleo estable) R+ P+

Integración Laboriosa (estabilidad laboral pero insatisfacción con el trabajo) P+ R-

Integración Incierta (desempeño laboral pero empleo inestable) R+ P-

integración Descalificadora (trabajo insatisfactorio y empleo inestable) R- P-

Serge Paugam,

L'Attachement social - Formes et fondements de la solidarité humaine, 2023

El empleo como factor de inserción
Empleo y exclusión (Castel, 1992; García Roca, 1996)

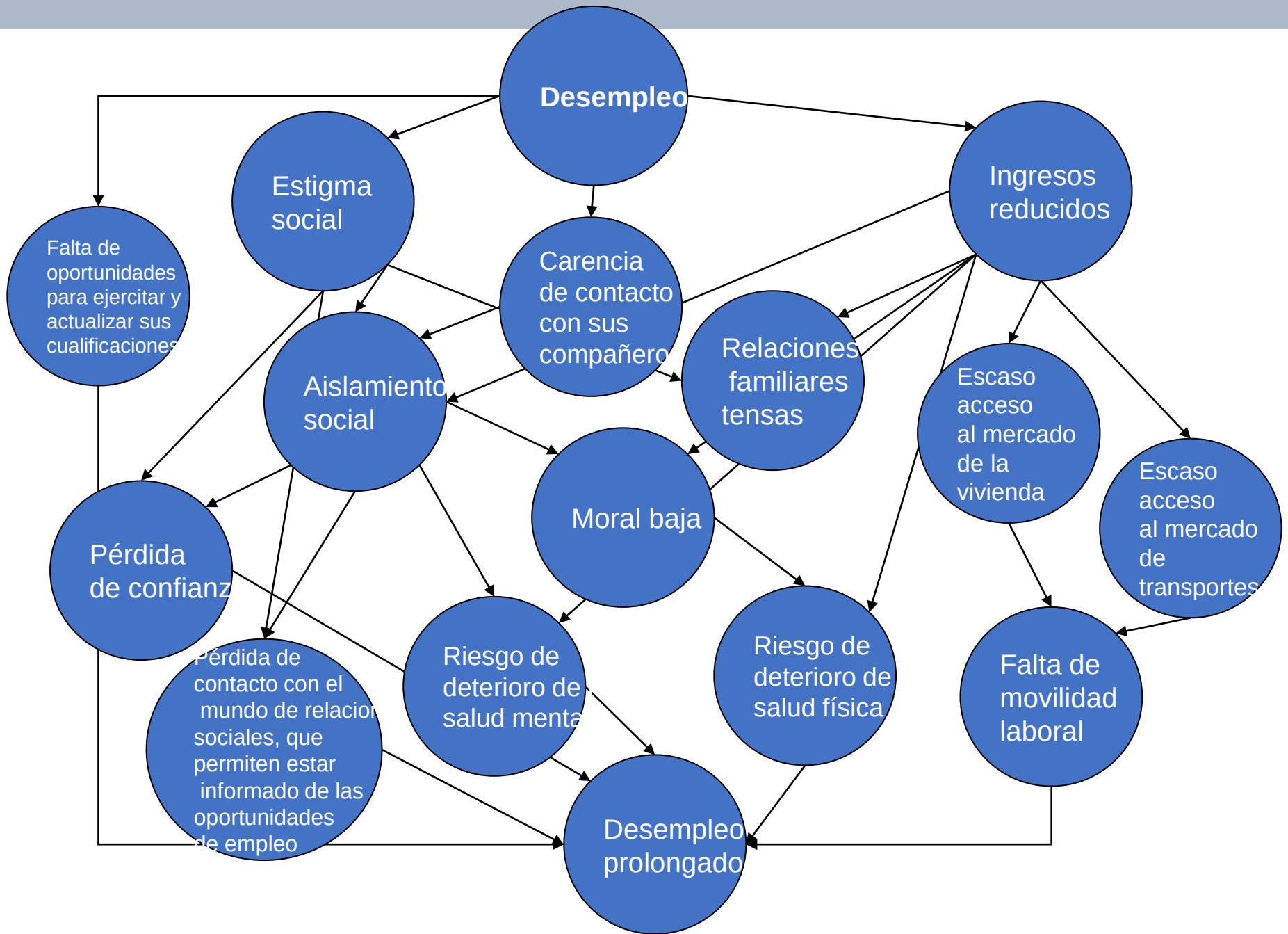
Zona de cohesión (integración)	Zona de vulnerabilidad, zona inestable	Zona de exclusión o marginalidad
Trabajo estable o fijo	Trabajo precario (chapuzas, trabajos intermitentes,..)	Exclusión laboral, desempleo
Vinculaciones o relaciones estables(familiares y de vecindad)	Fragilidad en los soportes familiares y sociales	Aislamiento social
Sentido vital o significados plenos	Convicciones frágiles	Insignificancia vital Sinsentido de las cosas

Dimensiones de exclusión

(Laparra, M. y otros (2007). Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión. Revista Española del Tercer Sector, nº 5, 15-57.

Dimensión Económica	Participación en la producción	Exclusión de la relación salarial normalizada
	Participación en el consumo	Pobreza económica Privación
Dimensión Política	Ciudadanía política	Acceso a derechos políticos (abstencionismo y pasividad política)
	Ciudadanía social	Acceso limitado a los sistemas de protección social: sanidad, vivienda, educación y garantía de ingresos
Dimensión social (relacional)	Ausencia de lazos sociales	Aislamiento social, falta de apoyos sociales
	Relaciones sociales perversas	Conflictividad social y familiar

Desempleo de larga duración: La espiral hacia la exclusión.



Perspectiva Histórica de las Políticas Activas…

Años 70. (Lawlis, 1971). **EXPLICACION PSICOLOGISTA** DE LA PERMANENCIA EN DESEMPLEO

Rasgos diferenciales en la personalidad. Problemas psicológicos. Falta de esfuerzo, interés, ausencia de confianza, escasa asertividad, - expectativas poco realistas y agresividad.

Años 80. (Hayes y Nutman). SE EMPIEZAN A CONFIGURAR LAS CARACTERISTICAS DE LOS PROGRAMAS DE INSERCION LABORAL. **EMPLEABILIDAD, ACTIVACION…**

- Prepararan para un empleo concreto, no general, se siguen centrando e actitudes y conductas.

Años 90… (Fryer y Payne/Warr) Se diseñan los **PROGRAMAS DE EMPLEO QUE EXISTEN HASTA HOY**

Se empieza a percibir que el problema es estructural y de relación entre oferta y demanda.

- Macro: Monetaria, inflación, fiscal, industrial, …
- Mercado de Trabajo: Legislación laboral, horas extras, reparto de trabajo, reducción de jornada, jubilación, etc.

Las políticas sociales y de empleo con el fin de favorecer el acceso al mercado laboral de los colectivos que quedan al margen ha venido a **denominarse políticas de activación** es una combinación de las políticas activas de empleo y políticas de intervención/inclusion social

Años 70
mejora profesional de los trabajadores que se encontraban ya **en el mercado laboral** o bien **aquellos que temporalmente se encontraban fuera**

Años 80
crisis de empleo que afecta especialmente a los empleados de **edad avanzada y jóvenes** que nunca habían accedido a su primer empleo

Años 90
en los que se produjo una fuerte expansión del empleo la activación se situó bien las personas de **pobreza y exclusión social** que presentan niveles más bajos de empleabilidad

Perspectiva Histórica de las Políticas de Activación

Hay dos tradiciones de intervención en la Inserción Laboral que ahora comparten el termino de Inclusión e Inclusión Activa.

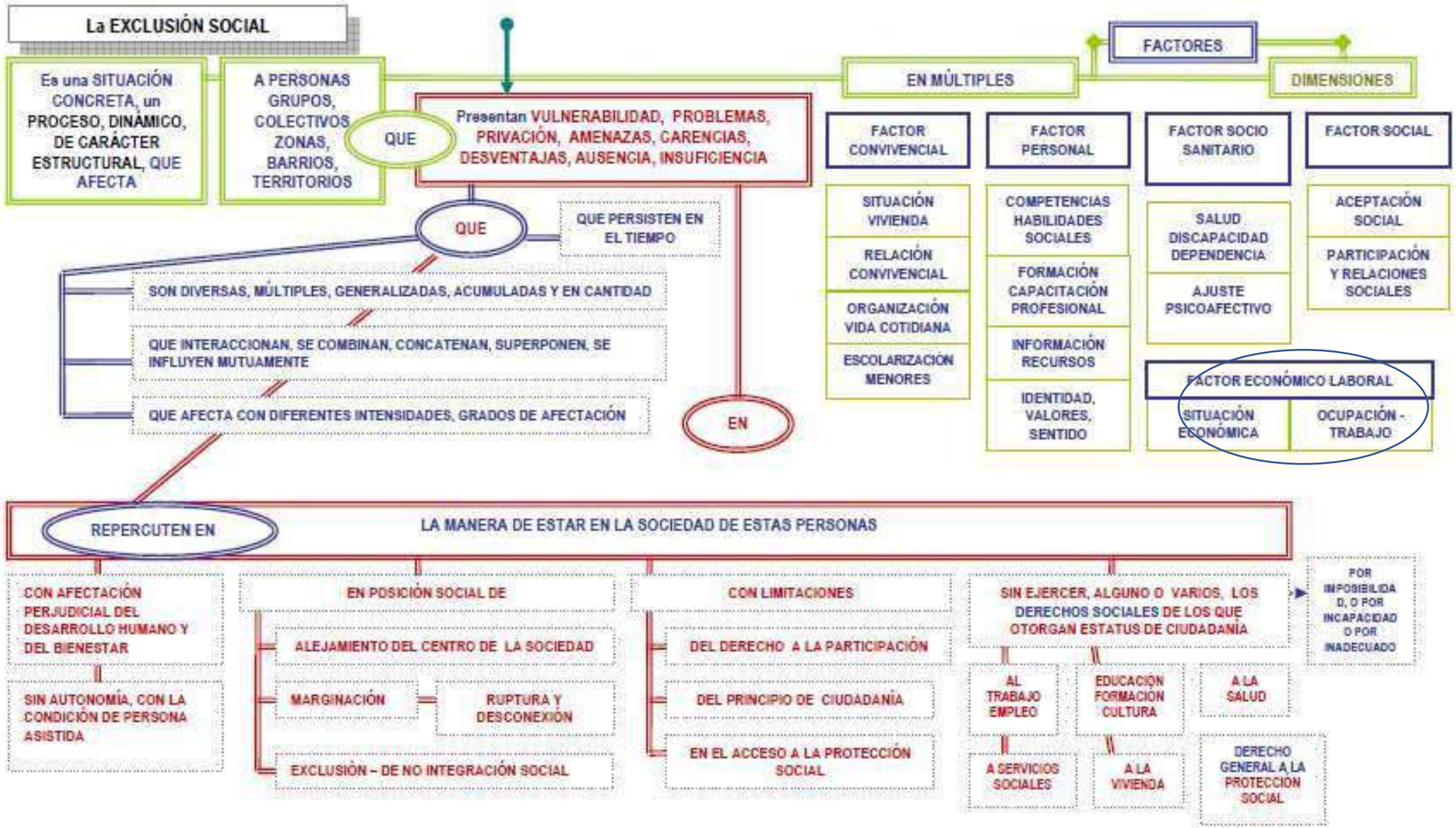
Servicios Sociales

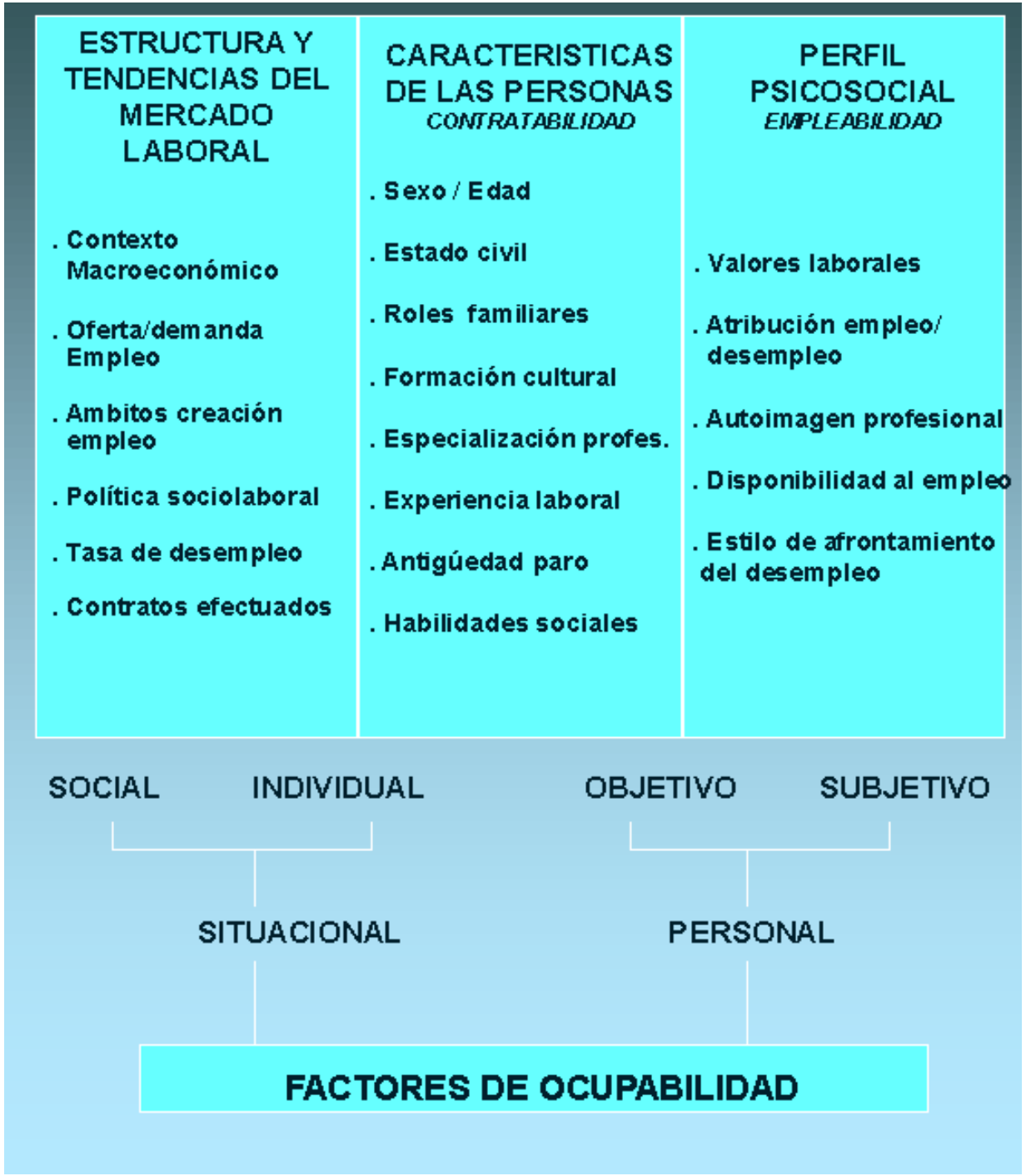
En la medida en que en los años 70 y 80, se incrementan los niveles de paro y desprotección, amplias capas de la población acuden a los servicios sociales en situación empobrecida. El diseño de los servicios sociales de la época no estaba preparado para tal volumen de población y tal tipo de demanda ligada al desempleo. Ello **pone de relieve que los aspectos relacionados con el empleo son determinantes** para salir adelante en estas situaciones. No obstante, se trabajan **también aspectos psicosociales, familiares, etc. en los que el desempleo está incidiendo en las personas**. Anteriormente a esta situación, los Servicios Sociales venían ya trabajando con colectivos que se encontraban en situación de "marginación social" y empezaban a considerar el empleo como un elemento determinante para facilitar su inclusión social. Algunos términos que se han venido usando desde una perspectiva cronológica: Reinserción, Integración, Inserción, Incorporación, Inclusión,…

Políticas Activas de Empleo

De otro lado, desde las políticas activas de empleo en la medida en que éstas se extienden y se generalizan, para responder a los crecientes fenómenos del desempleo y la precarización, **se empieza a caer en la cuenta que con una gran parte de la población no es posible sólo trabajar en los aspectos estrictamente relacionados con el empleo y la formación sin que se aborden otros aspectos de tipos psicosocial, de formación básica, de habilidades sociales, familiares, conciliación** etc. y en cualquier caso sobre todo tener en cuenta el conjunto de la situación de la persona.

Los **términos que se generalizan y hacen de bisagra entre ambas tradiciones** son el de inserción e inclusión y más recientemente el de **Inclusión Activa** fundamentalmente impulsado desde la Unión Europea.


La EXCLUSIÓN SOCIAL
Es una SITUACIÓN CONCRETA, un PROCESO, DINÁMICO, DE CARÁCTER ESTRUCTURAL, QUE AFECTA
A PERSONAS GRUPOS, COLECTIVOS ZONAS, BARRIOS, TERRITORIOS
QUE
Presentan VULNERABILIDAD, PROBLEMAS, PRIVACIÓN, AMENAZAS, CARENCIAS, DESVENTAJAS, AUSENCIA, INSUFICIENCIA
QUE
QUE PERSISTEN EN EL TIEMPO
SON DIVERSAS, MÚLTIPLES, GENERALIZADAS, ACUMULADAS Y EN CANTIDAD
QUE INTERACCIONAN, SE COMBINAN, CONCATENAN, SUPERPONEN, SE INFLUYEN MUTUAMENTE
QUE AFECTA CON DIFERENTES INTENSIDADES, GRADOS DE AFECTACIÓN
EN
EN MÚLTIPLES
FACTORES
DIMENSIONES
FACTOR CONVIVENCIAL
SITUACIÓN VIVIENDA
RELACIÓN CONVIVENCIAL
ORGANIZACIÓN VIDA COTIDIANA
ESCOLARIZACIÓN MENORES
FACTOR PERSONAL
COMPETENCIAS HABILIDADES SOCIALES
FORMACIÓN CAPACITACIÓN PROFESIONAL
INFORMACIÓN RECURSOS
IDENTIDAD, VALORES, SENTIDO
FACTOR SOCIO SANITARIO
SALUD DISCAPACIDAD DEPENDENCIA
AJUSTE PSICOAFECTIVO
FACTOR SOCIAL
ACEPTACIÓN SOCIAL
PARTICIPACIÓN Y RELACIONES SOCIALES
FACTOR ECONÓMICO LABORAL
SITUACIÓN ECONÓMICA
OCUPACIÓN - TRABAJO
REPERCUTEN EN
LA MANERA DE ESTAR EN LA SOCIEDAD DE ESTAS PERSONAS
CON AFECTACIÓN PERJUDICIAL DEL DESARROLLO HUMANO Y DEL BIENESTAR
SIN AUTONOMÍA, CON LA CONDICIÓN DE PERSONA ASISTIDA
EN POSICIÓN SOCIAL DE
ALEJAMIENTO DEL CENTRO DE LA SOCIEDAD
MARGINACIÓN
RUPTURA Y DESCONEXIÓN
EXCLUSIÓN – DE NO INTEGRACIÓN SOCIAL
CON LIMITACIONES
DEL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN
DEL PRINCIPIO DE CIUDADANÍA
EN EL ACCESO A LA PROTECCIÓN SOCIAL
SIN EJERCER, ALGUNO O VARIOS, LOS DERECHOS SOCIALES DE LOS QUE OTORGAN ESTATUS DE CIUDADANÍA
POR IMPOSIBILIDAD, O POR INCAPACIDAD O POR INADECUADO
AL TRABAJO EMPLEO
EDUCACIÓN FORMACIÓN CULTURA
A LA SALUD
A SERVICIOS SOCIALES
A LA VIVIENDA
DERECHO GENERAL A LA PROTECCIÓN SOCIAL



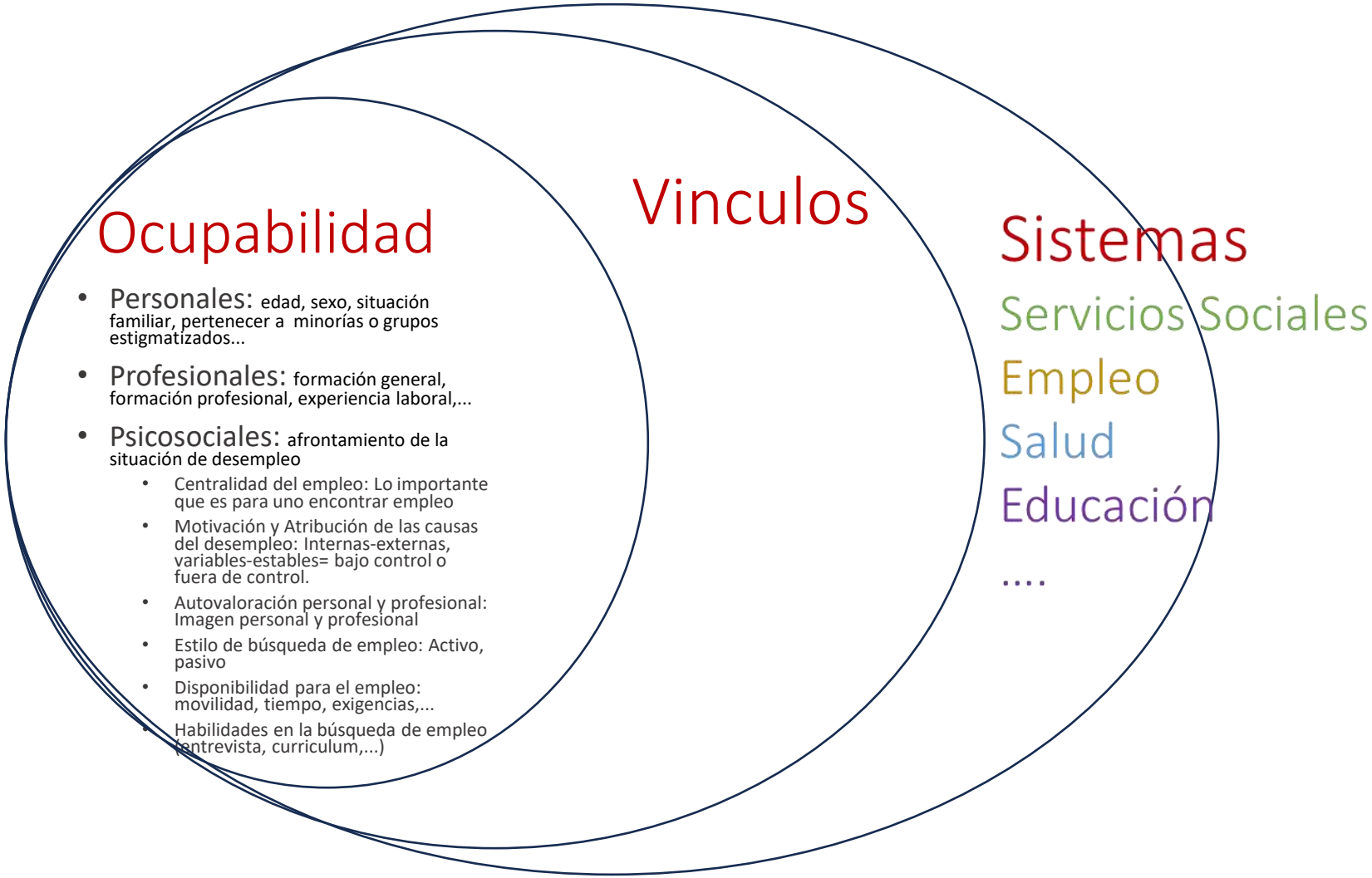
OCUPABILIDAD

VARIABLES DE LA INTERVENCION

(BLANCH, 1990)

La empleabilidad: los factores personales de la Ocupabilidad

- Personales: edad, sexo, situación familiar, pertenecer a minorías o grupos estigmatizados...
- Profesionales: formación general, formación profesional, experiencia laboral,...
- Psicosociales: afrontamiento de la situación de desempleo
  - Centralidad del empleo: Lo importante que es para uno encontrar empleo
  - Motivación y Atribución de las causas del desempleo: Internas-externas, variables-estables= bajo control o fuera de control.
  - Autovaloración personal y profesional: Imagen personal y profesional
  - Estilo de búsqueda de empleo: Activo, pasivo
  - Disponibilidad para el empleo: movilidad, tiempo, exigencias,...
  - Habilidades en la búsqueda de empleo (entrevista, curriculum,...)


Ocupabilidad
Personales: edad, sexo, situación familiar, pertenecer a minorías o grupos estigmatizados...
Profesionales: formación general, formación profesional, experiencia laboral,...
Psicosociales: afrontamiento de la situación de desempleo
Centralidad del empleo: Lo importante que es para uno encontrar empleo
Motivación y Atribución de las causas del desempleo: Internas-externas, variables-estables= bajo control o fuera de control.
Autovaloración personal y profesional: Imagen personal y profesional
Estilo de búsqueda de empleo: Activo, pasivo
Disponibilidad para el empleo: movilidad, tiempo, exigencias,...
Habilidades en la búsqueda de empleo (entrevista, curriculum,...)
Vinculos
Sistemas
Servicios Sociales
Empleo
Salud
Educación
....

Ambitos de actividad (economica) Ramas o pilares de la política pública		Necesidades Bienes Derechos	Dimensiones de la inclusión (también bienes)	
Política social	Sanidad	Salud	Inclusión Sanitaria	Inclusión Social
	Educación	Conocimiento	Inclusión Educativa	
	Servicios sociales	Interacción (cuidados, apoyos para la autonomía, relaciones personales, referencies comunitarias)	Inclusión relacional o comunitaria	
	Empleo	Actividad productiva	Inclusión Laboral	
	Vivienda y urbanismo	Alojamiento y espacio público	Inclusión Residencial	
	Garantía de ingresos	Subsistencia	Inclusión Financiera	
Otros		Participación Justicia Conectividad Seguridad Movilidad	Otros	

Ocupabilidad

- Personales: edad, sexo, situación familiar, pertenecer a minorías o grupos estigmatizados...
- Profesionales: formación general, formación profesional, experiencia laboral,...
- Psicosociales: afrontamiento de la situación de desempleo
  - Centralidad del empleo: Lo importante que es para uno encontrar empleo
  - Motivación y Atribución de las causas del desempleo: Internas-externas, variables-estables= bajo control o fuera de control.
  - Autovaloración personal y profesional: Imagen personal y profesional
  - Estilo de búsqueda de empleo: Activo, pasivo
  - Disponibilidad para el empleo: movilidad, tiempo, exigencias,...
  - Habilidades en la búsqueda de empleo (entrevista, curriculum,...)

Vinculos

Sistemas

Servicios Sociales

Empleo

Salud

Educación

....

MERCADO DE TRABAJO

PERSONAS

Activación e Itinerarios

Desempleadas

Trabajadoras

EMPRESAS

Implicación

Servicios a empresas

Modelos de gestión

TERRITORIOS

TH, Comarcas, Municipios

SECTORES

Estratégicos, Maduros,..

GOBERNANZA

AGENTES

SISTEMAS

SISTEMA EMPLEO

Perspectiva Histórica

de la Inclusión Social
Activación Inclusiva

Perspectiva Histórica de las Políticas de Activación

Hay dos tradiciones de intervención en la Inserción Laboral que ahora comparten el termino de Inclusión e Inclusión Activa.

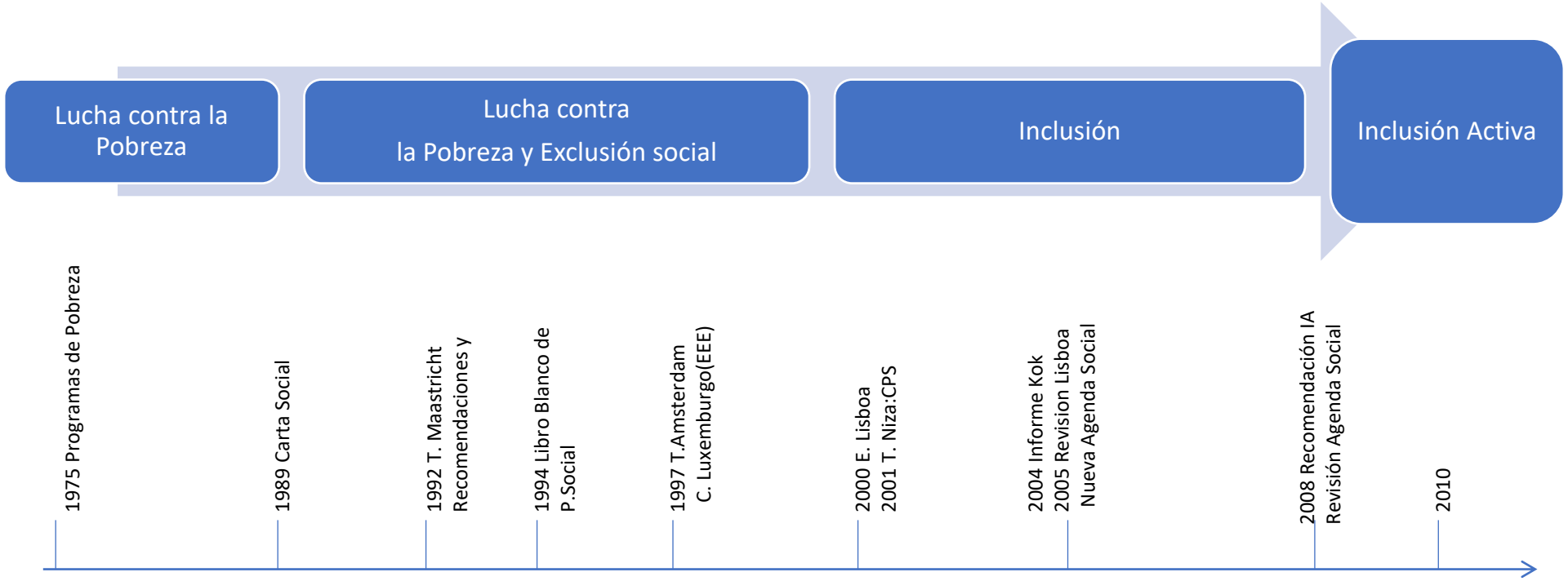
Servicios Sociales

En la medida en que en los años 70 y 80, se incrementan los niveles de paro y desprotección, amplias capas de la población acuden a los servicios sociales en situación empobrecida. El diseño de los servicios sociales de la época no estaba preparado para tal volumen de población y tal tipo de demanda ligada al desempleo. Ello **pone de relieve que los aspectos relacionados con el empleo son determinantes** para salir adelante en estas situaciones. No obstante, se trabajan **también aspectos psicosociales, familiares, etc. en los que el desempleo está incidiendo en las personas**. Anteriormente a esta situación, los Servicios Sociales venían ya trabajando con colectivos que se encontraban en situación de "marginación social" y empezaban a considerar el empleo como un elemento determinante para facilitar su inclusión social. Algunos términos que se han venido usando desde una perspectiva cronológica: Reinserción, Integración, Inserción, Incorporación, Inclusión,…

Políticas Activas de Empleo

De otro lado, desde las políticas activas de empleo en la medida en que éstas se extienden y se generalizan, para responder a los crecientes fenómenos del desempleo y la precarización, **se empieza a caer en la cuenta que con una gran parte de la población no es posible sólo trabajar en los aspectos estrictamente relacionados con el empleo y la formación sin que se aborden otros aspectos de tipos psicosocial, de formación básica, de habilidades sociales, familiares, conciliación** etc. y en cualquier caso sobre todo tener en cuenta el conjunto de la situación de la persona.

Los **términos que se generalizan y hacen de bisagra entre ambas tradiciones** son el de inserción e inclusión y más recientemente el de **Inclusión Activa** fundamentalmente impulsado desde la Unión Europea.

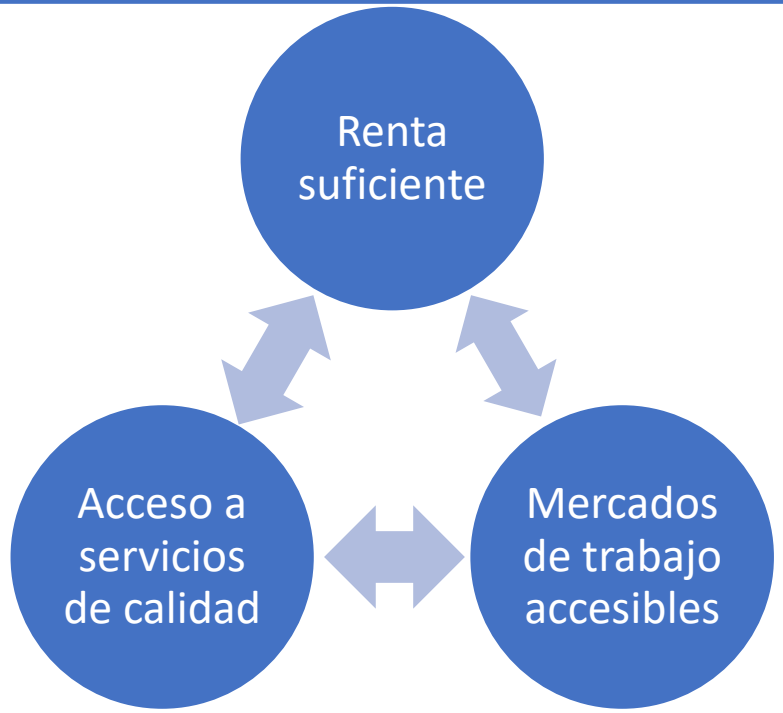


Construcción discursiva y metodológica en la UE.

La Recomendación de INCLUSION ACTIVA de 2008 se inscribe en el proceso de construcción institucional y normativa de la política social europea de inclusión.

Recomendación C(2008)5737 sobre Inclusión activa

Las políticas de IA deberían facilitar la integración a un empleo duradero y de calidad de todas las personas capaces de trabajar y proporcionar unos recursos suficientes para vivir con dignidad junto con ayudas en su participación social para aquellos que no puedan hacerlo

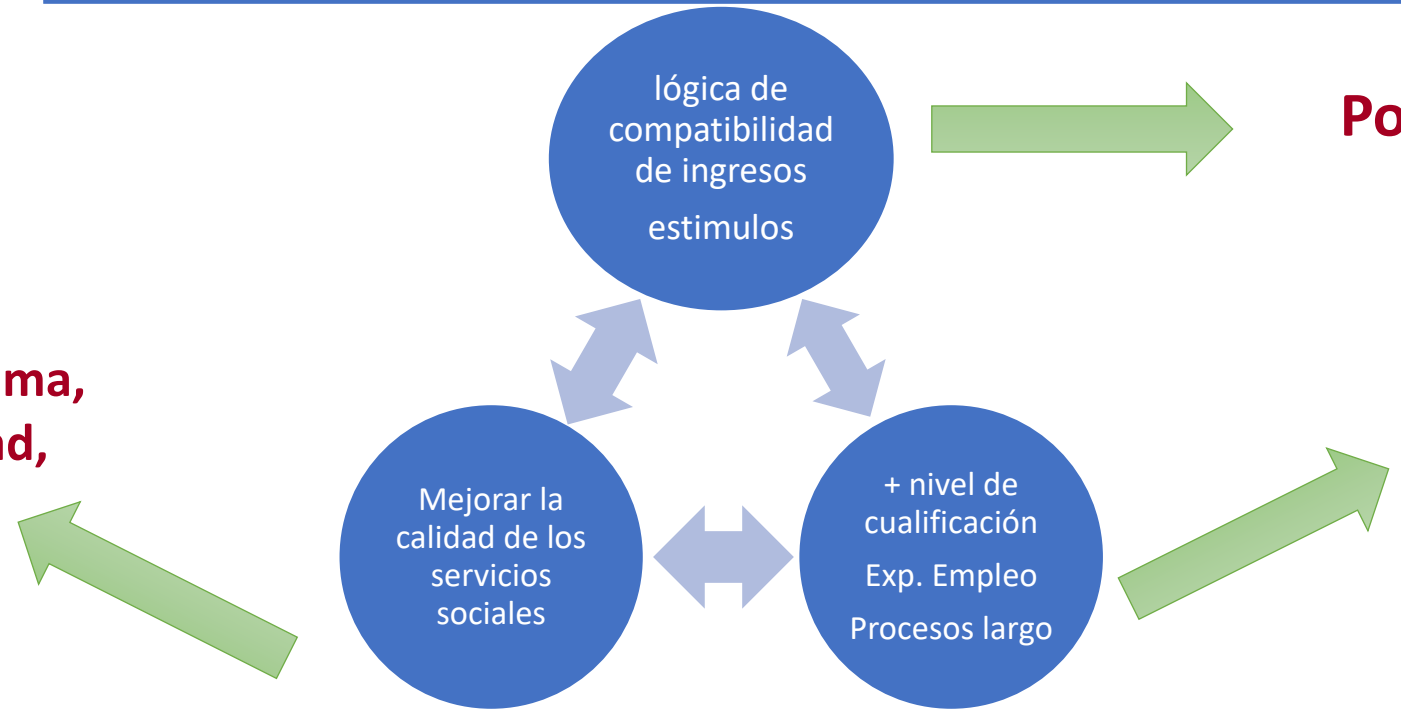


Consenso entre los expertos europeos en cómo reorientar la estrategia de inclusión (Frazer y Marlier, 2012)

Las políticas de IA deberían facilitar la integración a un empleo duradero y de calidad de todas las personas capaces de trabajar y proporcionar unos recursos suficientes para vivir con dignidad junto con ayudas en su participación social para aquellos que no puedan hacerlo

Consenso entre los expertos europeos en cómo reorientar la estrategia de inclusión (Frazer y Marlier, 2012)

Las políticas de IA deberían facilitar la integración a un empleo duradero y de calidad de todas las personas capaces de trabajar y proporcionar unos recursos suficientes para vivir con dignidad junto con ayudas en su participación social para aquellos que no puedan hacerlo



Pobreza laboral (RGI)

Más coordinación,gama, flexiblidad, intensidad, sistemas mixtos

Cerrar el círculo…

Figura 1: elementos de la activación inclusiva

Perspectiva Sistémica,
Integral,
la persona en el centro,…

Fuente: Lara, A., ESN

Acompañamiento orientado a la inclusión social y la activación de aquellas personas que se encuentra más alejadas del mercado de trabajo.

Proceso, Itinerario, Acompañamiento,…

Inclusión Sociolaboral

Inclusión

- Situación o la condición de quien **forma parte de una sociedad**,
- **Quien participa** en (un conjunto suficiente de) las transacciones entre las personas que constituyen la sociedad.
- En otras palabras, **disponer de una serie de bienes que dan respuesta a determinadas necesidades**: puede haber diferentes combinaciones y secuencias, en parte son en sí mismos y en parte son medios para la consecución de otros bienes. (Fantova, 2014)

Inclusión sociolaboral

- La inclusión sociolaboral es un proceso de **intervención social, formativo y laboral** para la adquisición progresiva de **hábitos personales, habilidades sociales y de competencias** *básicas, transversales y técnico-profesionales* en una o varias *ocupaciones* que faciliten su incorporación laboral en **empleos de calidad y el desarrollo de una vida autónoma.**
- Para ello se facilita los **apoyos psicosociales y las competencias** necesarias para el desenvolvimiento autónomo el entorno sociolaboral, mediante **prestaciones propias de** los Servicios Sociales, los Servicios de Empleo, así como algunas prestaciones complementarias.
- El proceso de inclusión sociolaboral se realiza a través de un ***itinerario personal*** que es personal e intransferible y que empieza una vez que se ha realizado con la persona un diagnostico sociolaboral y un balance competencial que valora los factores que determinan la ocupabilidad de la persona. (DFG, 2019)

Inclusión Sociolaboral

La **inclusión sociolaboral** es un proceso de:

- Intervención social, formativo y laboral
- para la adquisición progresiva de hábitos personales, habilidades sociales y de competencias básicas, transversales y técnico-profesionales
- en una o varias ocupaciones
- que faciliten su incorporación laboral en empleos de calidad y el desarrollo de una vida autónoma.

Para ello se facilita:

- los apoyos psicosociales y las competencias necesarias para el desenvolvimiento autónomo el entorno sociolaboral,
- mediante prestaciones propias de los **Servicios Sociales**, los **Servicios de Empleo**, así como **algunas prestaciones complementarias.**

Itinerario

- **El proceso de inclusión sociolaboral** se realiza a través de un **itinerario personal** que es personal e intransferible y que empieza una vez que se ha realizado **con la persona un diagnostico sociolaboral y un balance competencial** que valora los factores que determinan la ocupabilidad de la persona.
- El **itinerario individualizado de inserción** se trata de un conjunto de medidas que, de una forma **planificada en el tiempo, consensuada y adaptadas a cada persona**, permiten desarrollar un proceso para la empleabilidad. Por tanto, los itinerarios deben entenderse desde la **continuidad** de los dispositivos de orientación, la modularidad de las acciones formativas y la consecución y mantenimiento de un empleo.
- La persona es la **protagonista y centro del proceso**, su itinerario es vivo y evoluciona en función la evaluación que va realizando de su desarrollo y de los nuevos objetivos que se van marcando.
- Para ello, el **acompañamiento sociolaboral**, como proceso a largo plazo, es el instrumento idóneo de apoyo a la persona durante todo su itinerario de inserción, en donde se abordan tanto los **aspectos laborales de acceso al empleo como otras dimensiones** de la vida de la persona relacionadas con dicho proceso.
- Para la articulación de los apoyos en el itinerario, con frecuencia se requiere una **coordinación intensa entre distintos recursos, entidades y departamentos.**

Orientación
Acogida
Empleo
Acompañamiento
Formación
Intermediación
Inserción

Elementos de la metodología en la Intervención con las Personas.

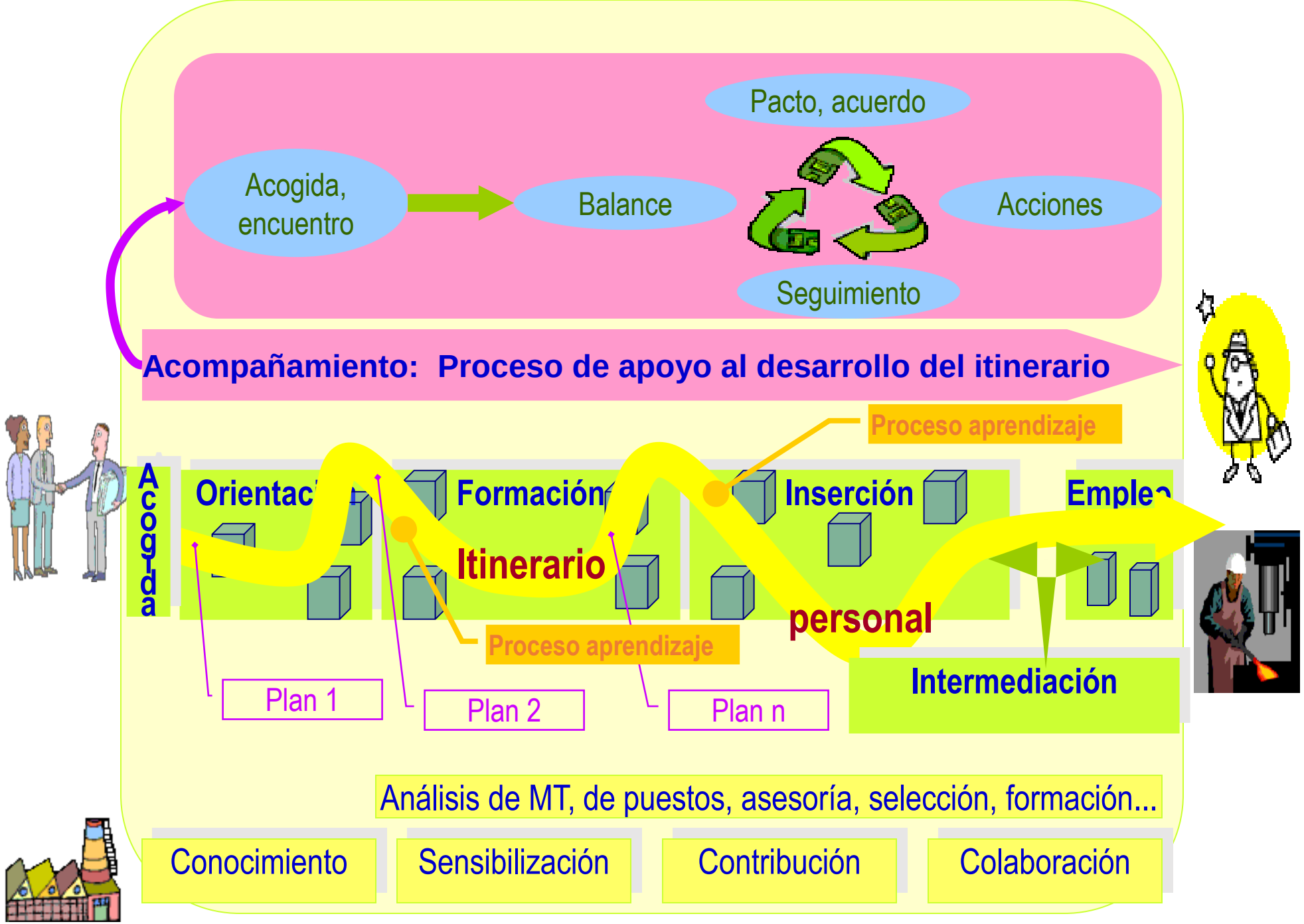
- Diagnóstico con la personas
- Itinerario y/o Proyecto Profesional
- Empleabilidad/ocupabilidad
- Competencias y aprendizaje
- Acompañamiento (acogida, tutorías, encuentros, entrevistas, grupos...)

Itinerario Personal

Se llega al paro de cien en cien, pero al empleo de uno en uno...

Siempre es una experiencia personal… Cada persona es distinta.

- Conjunto de **actividades interconectadas** que configuran la experiencia de una persona
- **Secuencia de objetivos** concretos a alcanzar, una organización de mecanismos, **recursos y apoyos** a su alrededor.
- Supone **un diseño, una planificación de la situación final**. Lo **hace la propia persona** con la orientación de un profesional.
- Comporta elaborar una hipótesis de construcción personal (vital, profesional, formativa...).


Pacto, acuerdo
Acogida, encuentro
Balance
Acciones
Seguimiento
Acompañamiento: Proceso de apoyo al desarrollo del itinerario
Proceso aprendizaje
Acogida
Orientac
Formación
Inserción
Emple
Itinerario
personal
Proceso aprendizaje
Intermediación
Plan 1
Plan 2
Plan n
Análisis de MT, de puestos, asesoría, selección, formación...
Conocimiento
Sensibilización
Contribución
Colaboración

La metodología de acompañamiento

Es una **forma de entender la relación entre profesional y persona atendida**. Esta relación parte de la consideración de la persona como sujeto activo de sus decisiones y cambios, pero se está a su lado para hacerlos posibles.

Es una **forma transversal de trabajar** que afecta a todos los recursos y a las diversas categorías de "problemas" sociales.

Es una **relación** de apoyo en el seno de un **proceso de cambio**.

Comienza a partir de una forma adecuada de **acogida**.

Pretende siempre la elaboración (a partir de un **trabajo compartido**) de un **itinerario personal**, su revisión y su mantenimiento a lo largo de un período.

La figura profesional que acompaña pasa a ser **referente** de la persona.

Se basa en **encuentros, momentos** de discusión y **negociación** de objetivos y estrategias.

También en **actuaciones puente** para facilitar el acceso a los recursos del entorno

En muchos casos habrá que incluir un fuerte **soporte emocional**, **contención** y **ayuda cognitiva** para redefinir los problemas de la vida cotidiana de tal forma que sea posible encontrar deseos, energías, motivaciones y recursos de las personas hacia el cambio.

La metodología de acompañamiento

Encuentros periódicos y frecuentes, planificados e imprevistos, en espacios formales e informales, en territorio propio de las personas y en el profesional, con el objetivo de conseguir:

- El autoconocimiento de su realidad personal, la identificación de la situación, el descubrimiento de las potencialidades y dificultades.
- La construcción de una relación positiva con el o la profesional de referencia.
- La elaboración de planes y propuestas de acción, de un proyecto en el tiempo,
- El seguimiento de los compromisos de ambas partes.
- La reflexión sobre las experiencias obtenidas.
- La orientación y el consejo. La práctica del apoyo emocional, de la interacción.

Acciones destinadas a resolver las dificultades más urgentes de la persona, a mejorar sus condiciones de vida, en la identificación de sus potencialidades:

- En relación con la formación y el empleo, pero pueden salir también con la economía, la vivienda, salud, situación legal, su situación psicosocial

Acciones destinadas a la potenciación, ampliación y generación de nuevos vínculos sociales:

- Facilitación de la ampliación de su red social.
- Acceso a Recursos…Itinerario…
- Mediaciones con el entorno.
- Facilitación del ejercicio de sus derechos y obligaciones de ciudadanía.

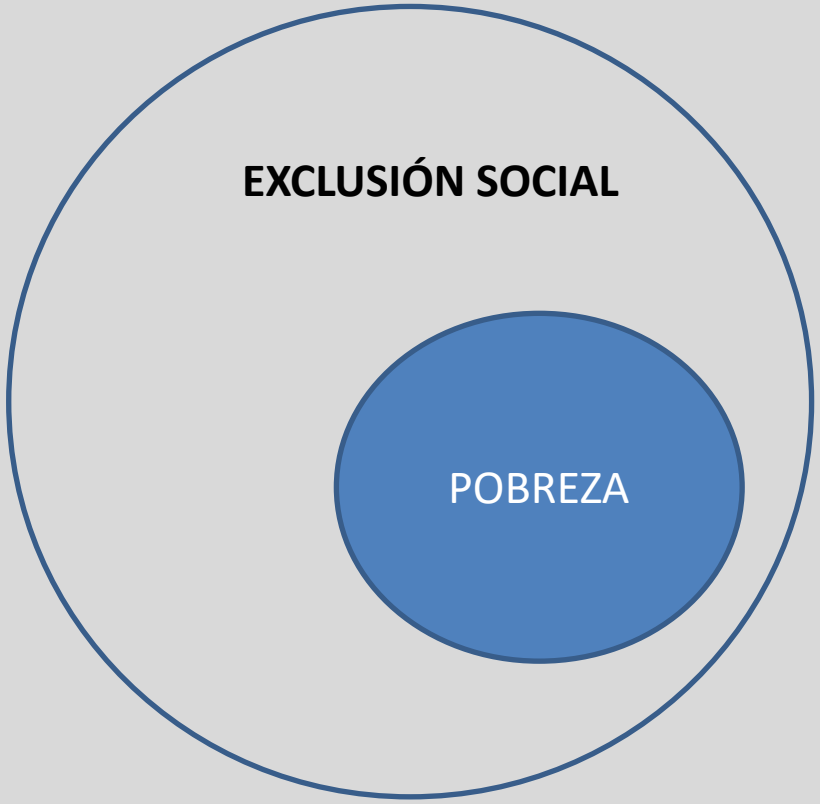
La Perspectiva Relacional… Vulnerabilidad, Exclusión

La acción de las personas se encuentra inserta en un entramado de redes de relaciones sociales que le proporcionan acceso (o le impiden acceder) a determinados recursos e influyen en sus actitudes, comportamientos y cogniciones.

En el caso de **las personas vulnerables o en situación de exclusión**, **su posición en este entramado relacional es débil**, esto es, carecen de los vínculos necesarios para poder acceder a recursos sociales, políticos, económicos y culturales que sí están a disposición del resto de las personas”

DE LA POBREZA A LA EXCLUSIÓN SOCIAL

“No creemos que se trata de dejar a un lado el concepto de pobreza como tal , sino más bien de ampliar márgenes” (Subirats, J. (dir) y otros, 2004:11).



EXCLUSIÓN SOCIAL

A partir de los años 80 cuando la Comisión Europea comenzó a **sustituir el término de pobreza por el de exclusión social.** Este cambio se vio avalado por un cierto consenso entre los estados miembros sobre la necesidad de superar la connotación excesivamente economicista inherente al término pobreza, e introducir otros elementos de análisis entre los que destaca:

Rasgos de diferenciación	Pobreza	Exclusión Social
Situación	Es un estado	Es un proceso
Carácter	Personal	Estructural
Sujetos afectados	Individuos	Personas, grupos, barrios, territorios
Dimensiones	Básicamente unidimensional (carencias económicas)	Multidimensional (aspectos laborales, económicos, sociales, culturales)
Ámbito histórico	Sociedades industriales (o en su caso tradicionales)	Sociedades postindustriales y/ o tecnológicamente avanzadas
Tendencias sociales asociadas	Pauperización	Dualización social
Distancias sociales	Arriba-abajo	Dentro-fuera

Fuente: Tezanos, J. F. (2004)

EXCLUSIÓN SOCIAL

Multi / interdimensional dimensionalidad

Los procesos de exclusión social no solo presentan muchos rasgos de complejidad contextual, sino que tienen también su propia complejidad interna. La exclusión social no debe ser entendida como una situación estática y dicotómica; ahora existe exclusión social, ahora no; sino que la exclusión social es una realidad donde existen diferentes grados de exclusión provocados por diversos **factores externos e internos.**

Delimita toda una serie de situaciones que se hallan presididas por un equilibrio social que puede verse transformado en exclusión social mediante un proceso de intensificación o aparición de nuevos factores de exclusión social que pueden o no estar relacionados con el resto de factores preexistentes.

Tomando como ejemplo dos variables:
el empleo y la densidad relacional de redes familiares y de sociabilidad.

ZONA DE INTEGRACIÓN	ZONA DE VULNERABILIDAD	ZONA DE ASISTENCIA	ZONA DE EXCLUSIÓN
empleo estable o fijo y de calidad	empleo precario o inestable	desempleo	inempleabildiad
fuertes redes familiares y de sociabilidad	fragilidad relacional Individualismo Aislamiento	carencias relacionales compensadas por iniciativas asistidas de inserción	aislamiento social

VULNERABILIDAD SOCIAL

Teniendo en cuenta la definición de vulnerabilidad social de Robert Castel y su propuesta de las cuatro zonas de organización o de cohesión social: zona de integración, zona de vulnerabilidad, zona de asistencia y zona de exclusión podemos decir que la situación actual se caracteriza por:

1.- I**ntensificación o aparición de nuevos factores de exclusión social,**

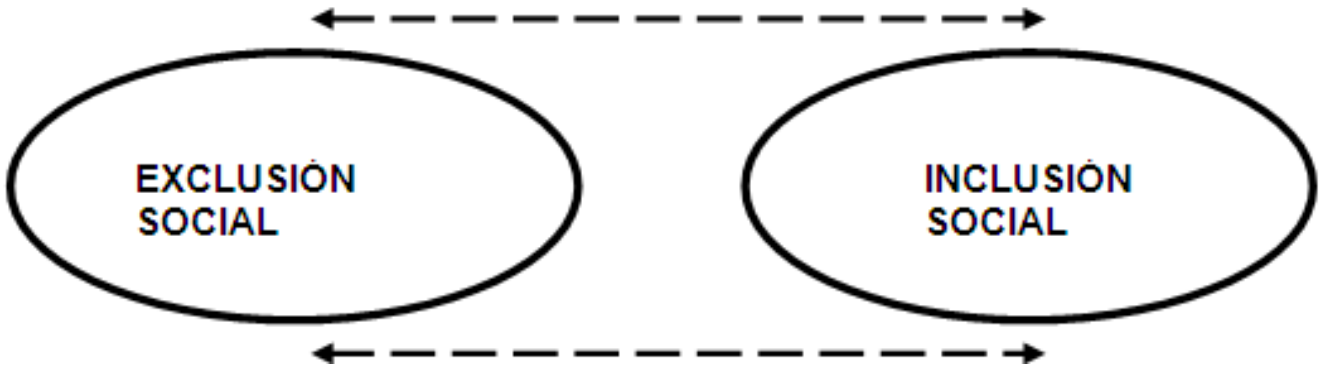
2.- **Ascensión de la vulnerabilidad,**

3.- **Inestabilización de determinadas categorías sociales así como la desestabilización de las y los estables**

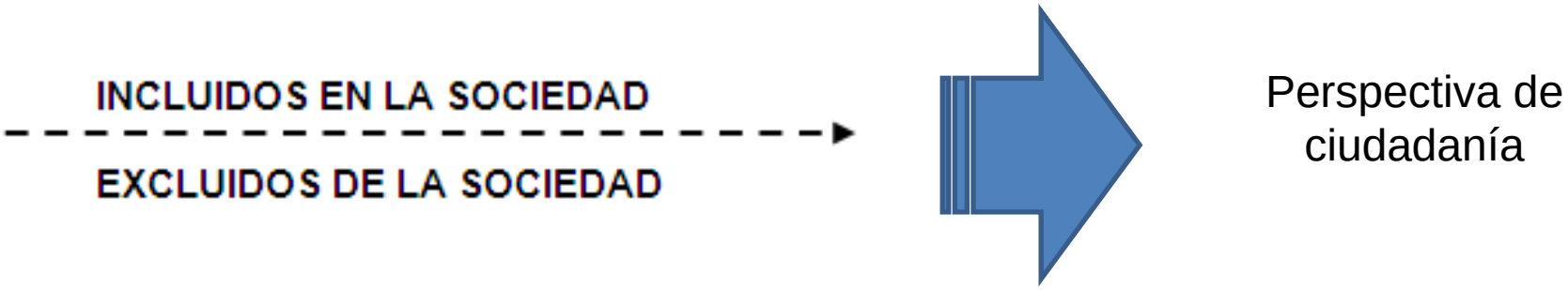
4.- **Momento de cambio en la zona de asistencia de algunos ámbitos.**

EXCLUSIÓN SOCIAL

El proceso dual



Qué nos provoca……



DESIGUALDAD

La desigualdad es una construcción histórica que hoy presenta unas características especiales y que constituye el sustrato de la debilidad inclusiva de esta sociedad actual.

Desigualdad no es diferencia, sino desventaja en un contexto social.

La desigualdad en los países ricos viene desde hace décadas, si bien las crisis has servido para agudizarlas.

La polarización de la distribución de la renta.

Una estructura de remuneraciones del trabajo, donde el crecimiento de los salarios promedio no guarda relación con la productividad del trabajo y la evolución de la participación del trabajo en la renta muestra un descenso continuo.

Desigualdad económica y desigualdad en el acceso a los servicios.

Desigualdad de oportunidades

Desigualdad de llegada..

Extracto ponencia Alfonso Dubois

POLITICAS DE EMPLEO

POLITICA DE EMPLEO

D O

ACTIVAS

Ajuste entre oferta y demanda y mejorar la ocupabilidad, han estado centradas sobre todo la empleablidad.

D PA

PASIVAS

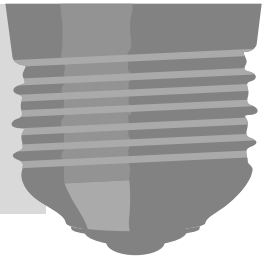
Prestaciones Económicas y regulación de la PA (Edad, flujos,..)
Prestaciones Económicas y regulación de la PA (Edad, flujos,..)

D MT

REGULATORIAS

Condiciones de trabajo y promoción del diálogo social y las relaciones laborales.

Todo lo que contribuye a que las personas obtengan y mejoren un empleo de calidad, satisfactorio para ellas y para sus empleadoras y para la sociedad. Fantova, 2014



D Demanda
O Oferta
PA Población Activa
MT Mercado de Trabajo (O-D)

MERCADO DE TRABAJO

PERSONAS
Activación e Itinerarios
Desempleadas
Trabajadoras

EMPRESAS
Implicación
Servicios a empresas
Modelos de gestión

TERRITORIOS
TH, Comarcas, Municipios

SECTORES
Estratégicos, Maduros,..

GOBERNANZA

AGENTES

SISTEMAS

SISTEMA EMPLEO

02 POLITICA DE EMPLEO

PERSONAS EMPRESAS SECTORES TERRITORIOS

En todos los ámbitos de intevención hay una gran diversidad de situaciones que reguieren una cierta segmentación las políticas

Marco de la Intervención de Empleo e Inclusión SocioLaboral

Vamos a intervenir en:

1. **ENTORNO Y ECOSISTEMA LOCAL DE EMPLEO**
   - Trabajar con los recursos comunitarios y especialmente los de empleo, formación, inserción y servicios sociales. Tener actualizada su oferta y contacto…Generación de redes. Gobernanza Colaborativa… Proyectos Comunes… Un Ecosistema Local de Empleo. Marco común, diagnostico, visión, herramientas de análisis y colaborativas, formación agentes, desarrollo local…. (sectores)
2. **EMPRESAS** (sectores)
   - Análisis del MT (datos secundarios y agregados)
   - Prospección de Empresas (directamente de la empresa)
   - Intermediación (poner en relación oferta y demanda)
3. **PERSONAS**
   - Diagnóstico de Empleabilidad (Ocupabilidad)
   - Proyecto Profesional e Itinerario Personalizado.
   - Acompañamiento en todo el proceso y en los propios recursos
4. **DISEÑO/IMPLEMENTACION DE RECURSOS EN RED. COORDINANCION EXISTENTES.**
   - Diseño de cualquiera de los recursos de inserción adaptándolos a las necesidades de las personas y mercado de trabajo concreto.
   - Coordinación de los recursos para garantizar los itinerarios.

SECTORES es transversal en los 4 niveles y/o en un 5º propio.

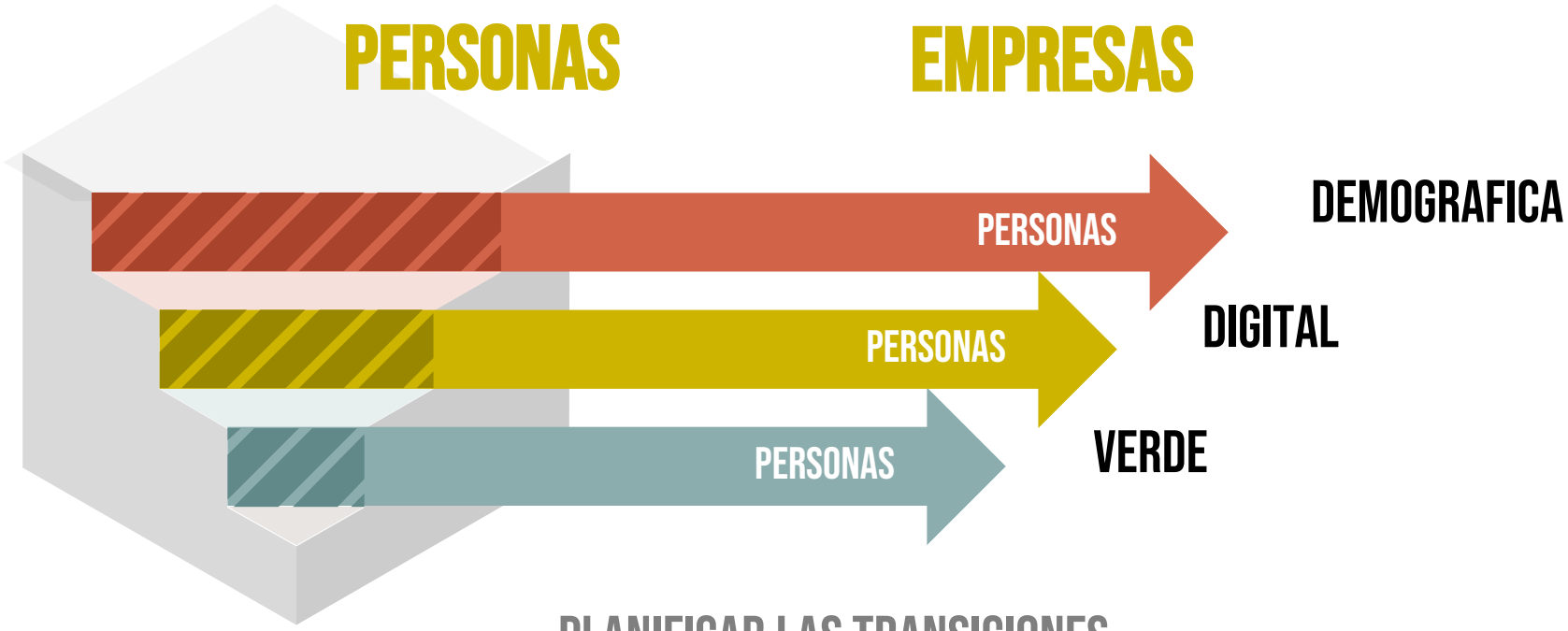
POOL DE POLITICAS QUE INCIDEN EN EL EMPLEO Y GOBERNANZA

Del lado la de la demanda hay que generar **cadenas de valor en colaboración con otros sistemas** y en función **de grupos poblaciones**. Ejemplo **con Servicios Sociales**: Cartera de Inclusión Sociolaboral…O transición al empleo de las **STEAM** con **Universidades**…

Del lado la oferta generar **cadenas de valor en la atención a las empresas,** en su gestión de la formación y en su estrategia general. **Especialmente con la PYME.** Apoyando un modelo de gestión de empresa con Valor Compartido/RSO. **Con los Dptos. de Industria de GV, de Promoción de DDFFs y Ayuntamientos/Agencias.**

POLITICA DE PROMOCION ECONÓMICA CON PERSPECTIVA DE EMPLEO

Generar Empleo de Calidad Inclusivo



PLANIFICAR LAS TRANSICIONES

Planificar las tracciones de las personas a las nuevas transiciones sistemáticamente
Planificando la formación de amplias capas sociales para que aumenten sus competencias y desarrollen otras nuevas,
También incide en las decesiones industriales buscando buenos y más empleos

MARCO DE TRABAJO EN ISM

Efectividad:
Dinámica, profundización y creación
Ayuda:
Respuestas, visibilidad y valor
Herramienta de equilibrio territorial
Punto de vista general
Gobernanza

INKLUSIO SAREEN MAHAIA

GANAS

EXPERIENCIA

AYUDA MUTUA

EFICACIA

PUNTO DE VISTA ABIERTO Y CREATIVO

CONCRECIÓN

NIVEL PERSONAL

Actitud:
Implicación, motivación, seguridad
Fortalecer las relaciones:
Confianza, apertura y sinceridad, alianzas y conocimiento mútuo
Dar y recibir:
Aprender multidireccionalmente, aportar, trasladar al exterior, fortalecimiento de red

NIVEL EQUIPO

Transparencia:
Profesionalidad, respeto y ser agradables
Compromiso:
Actitud positiva, ilusión y constancia
Trabajo en equipo:
Compartir, colaborar, enriquecer, "terapia de grupo", motivación

BIDASOA
UROLA KOSTA
OARSOALDEA
DEBABARRENA
BURUNTZALDEA
UROLA ERDIA
TOLOSALDEA
UROLA GARAIA
DEBAGOIENA
GOIERRI

ESKERRIK ASKO!

Fernando Consuegra

nando@zabaltzen.sartu.org

Inklusio Sareen Mahaia

ALGUNAS PRIMERAS
PILDORAS FORMATIVAS

…cocreando un marco
y herramientas comunes…

Seminario Participativo

30 de Junio 2023

ALGUNAS PILDORAS FORMATIVAS

1

PLD/PMLD

Definición

2

COMPETENCIAS CLAVE, COMPETENCIAS BASICAS, …

Definición

3

PROGRAMAS DE EMPLEO FORMACION

Definición

4

MINORIAS ETNICAS

Definición

ALGUNAS PILDORAS FORMATIVAS

5

ITINERARIO

Definición
Resultado Finalizado

6

ACOMPAÑAMIENTO SOCIOLABORAL

Metodología

7

MAS TEMAS QUE SE VAN COMENTANDO

VULNERABILDAD
RIESGO EXCLUSION
COLECTIVOS PRIORITARIOS
CURSOS COMPROMISOS CONTRATACIÓN
...

1 PLD/PMLD Personas Paradas de Larga Duracion y Muy Larga Duracion

En términos generales se refiere a aquellas personas que **llevan al menos 12 meses** o más buscando trabajo y no han desempeñado ningún empleo durante dicho tiempo.

El Instituto Nacional de Estadística (**INE**) considera paro de larga duración incluye en este concepto a las personas paradas "que llevan 12 meses como mínimo buscando empleo".

Sin embargo, el término de paro de larga duración suele ser con frecuencia un **requisito administrativo** para acceder a una ayuda, subvención o programa, y ahí en cada caso el tiempo de inscripción y permanencia en la situación de desempleo, no es único ni siempre el mismo, sino que depende de lo que se establezca en cada caso.

Por ejemplo, en las **Ayudas de Lanbide** a la contratación de personas mayores de 30 años, en situación de **desempleo de larga duración**, en centros de trabajo de la CAPV en la pasada **Convocatoria del 2022**, el requisito para acceder era estar en desempleo de larga duración (en decir constar como desempleada e inscrita como demandante de empleo en Lanbide - Servicio Vasco de Empleo en la fecha de inicio del contrato y haber mantenido dicha situación durante, al menos, 360 días en el período de los últimos 540 días previos a tal fecha.

Aunque quizás en el futuro se vaya relajando el criterio. En general las PAE **son relativas** a las circunstancias por las que se cada Mercado de Trabajo.

Así en estos momentos, para acceder a la Renta Activa de Inserción **(RAI),** bajo la condición de PLD el criterio que exige el SEPE es permanecer ininterrumpidamente en la oficina de empleo como demandante de empleo durante 12 o más meses. **Se considera interrumpida la demanda si se ha trabajado un período acumulado de 90 o más días en los 365 anteriores a la fecha de solicitud** de incorporación al programa de renta activa de inserción.

Cuando hablamos de personas **desempleadas de muy larga duración** aludimos a que llevan más de **dos años** en desempleo.

2 COMPETENCIAS Básicas, Transversales, Tecnicas, Clave,…

COMPETENCIAS
Las competencias son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que moviliza una persona para desarrollar una actividad profesional determinada:

- **Conocimientos** son saberes implicados en la práctica profesional. Se adquieren con la formación y la experiencia. ¿Qué sabes?
- **Habilidades** son actitudes o destrezas ligadas a una acción profesional determinada, como resultado de la formación y/o la experiencia. ¿Qué sabes hacer?
- **Actitudes** son disposiciones que influyen y orientan la conducta ante situaciones profesionales concretas. ¿Cómo sabes estar o ser?

Básicas

Se entiende por competencias básicas el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que deben alcanzarse al finalizar la enseñanza básica y indispensables para el aprendizaje de una profesión:

- **Competencia en comunicación lingüística**
- **Competencia de razonamiento matemático**
- **Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico y natural**
- **Competencia digital y tratamiento de la información**
- **Competencia social y ciudadana**

Competencias horizontales o transversales

Capacidades, habilidades y actitudes asociadas a desempeños comunes o a diversas funciones, pueden ser generalizados a cualquier entorno laboral, es decir, se pueden poner en práctica en distintos tipos de profesiones. Se pueden agrupar en varias categorías, por ejemplo:

- **Personales o sociales.** Por ejemplo las habilidades sociales: comunicativas, relacionales,...trabajo en equipo, adaptabilidad, iniciativa, pensamiento crítico, inteligencia emocional y autonomía…Las competencias personales y sociales, aunque están condicionadas por la naturaleza y el carácter de las personas, también se pueden adquirir y modelar. Poseer y cultivar unas buenas competencias personales y sociales resulta clave para mejorar las posibilidades de inserción en el mercado.
- **Digitales**
- **Medioambientales,**
- **Sociolaborales,**
- **Igualdad**
- **Interculturalidad**
- **Prevención de Riesgos…**
- **…**

2 COMPETENCIAS Básicas, Transversales, Tecnicas, Clave,…

Competencias técnicas o específicas
Son las competencias necesarias para el desarrollo de las funciones y procesos de un empleo.
Se relacionan más con el conocimiento y habilidades adquiridos o acumulados a través de la formación o la experiencia profesional.
Se adquieren al largo de toda la vida profesional, y es importante mantenerlas actualizadas permanentemente.

Competencias clave
Se suelen referir a aquellas actividades que, bien realizadas, resultan cruciales para que una organización sea competitiva, rentable o eficiente. También en referencia en un sentido más amplio como las más apreciadas en un contexto de mercado determinado. Un ejemplo sería el trabajo en equipo y la capacidad de aprendizaje continuo.
Estas competencias son críticas para muchas empresas a la hora de seleccionar candidaturas, y son requeridas por un amplio espectro de ocupaciones.

COMPETENCIAS EN EL MARCO DE LA CONVOCATORIA DE LANBIDE DE LA FORMACION PARA EL EMPLEO
Para aclarar y situar una descripción adecuada de las competencias vamos a usar la nos convocatoria de formación para el empleo en Euskadi ubicándola en el marco de la formación para el empleo.

RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2022, de la Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se procede o la publicación de la convocatoria de subvenciones para financiar la oferta formativa 2022-2024 dirigida prioritariamente a las personas trabajadoras desempleadas, en el marco del Decreto 82/2016, de 31 de mayo, por el que se ordena la Formación Profesional para el Empleo en Euskadi.
.
Plan de formación
Es el conjunto de acciones formativas con las que se pretende dar respuesta a las necesidades de cualificación de las personas trabajadoras desempleadas participantes con objeto de incrementar su empleabilidad

2 COMPETENCIAS

Básicas, Transversales, Tecnicas, Clave,…

Competencias técnicas o específicas

Son las competencias necesarias para el desarrollo de las funciones y procesos de un empleo.
Se relacionan más con el conocimiento y habilidades adquiridos o acumulados a través de la formación o la experiencia profesional.
Se adquieren al largo de toda la vida profesional, y es importante mantenerlas actualizadas permanentemente.

Competencias clave

Se suelen referir a aquellas actividades que, bien realizadas, resultan cruciales para que una organización sea competitiva, rentable o eficiente. También en referencia en un sentido más amplio como las más apreciadas en un contexto de mercado determinado. Un ejemplo sería el trabajo en equipo y la capacidad de aprendizaje continuo.
Estas competencias son críticas para muchas empresas a la hora de seleccionar candidaturas, y son requeridas por un amplio espectro de ocupaciones.

COMPETENCIAS EN EL MARCO DE LA CONVOCATORIA DE LANBIDE DE LA FORMACION PARA EL EMPLEO

Para aclarar y situar una descripción adecuada de las competencias vamos a usar la nos convocatoria de formación para el empleo en Euskadi ubicándola en el marco de la formación para el empleo.

RESOLUCIÓN de 22 de junio de 2022, de la Directora General de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, por la que se procede o la publicación de la convocatoria de subvenciones para financiar la oferta formativa 2022-2024 dirigida prioritariamente a las personas trabajadoras desempleadas, en el marco del Decreto 82/2016, de 31 de mayo, por el que se ordena la Formación Profesional para el Empleo en Euskadi.

.

Plan de formación

Es el conjunto de acciones formativas con las que se pretende dar respuesta a las necesidades de cualificación de las personas trabajadoras desempleadas participantes con objeto de incrementar su empleabilidad

2 COMPETENCIAS Básicas, Transversales, Tecnicas, Clave,…

Las acciones formativas programables se clasifican de la siguiente manera:

FORMACIÓN ACREDITABLE: acciones asociadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales, dirigidas a la **obtención de Certificados de profesionalidad**, que pueden ser programadas por itinerarios completos, cuando lo hacen por la totalidad de las horas de la especialidad, o por módulos formativos. Pueden ser de nivel 1, 2 o 3 de cualificación.

FORMACIÓN NO ACREDITABLE: son aquellas acciones formativas del catálogo de especialidades formativas que no dan pie a la acreditación de las competencias adquiridas. Pueden ser de dos tipos:

b.1.- No cualificantes, subdivididas a su vez en:

b.1.1.- Acciones formativas para la adquisición de competencias para la inserción sociolaboral dirigida a colectivos en grave riesgo de exclusión.
Permitirán mejorar las actitudes, aptitudes y conocimientos básicos necesarios para iniciar con garantía de éxito otros procesos formativos de mayor complejidad. Usan metodologías activas basadas en el desarrollo de proyectos integrales de carácter ocupacional. A los efectos de esta convocatoria serán consideradas como **acciones formativas de nivel 0, no acreditables.** Estarán impartidas por entidades de formación de carácter no lucrativo, que trabajen en la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social.

b.1.2.-Acciones formativas para la adquisición de competencias clave y transversales que permitan la participación en otras acciones de nivel superior y/o mejorar la empleabilidad. Entendiendo como tales:

-Transversales: su objetivo será la adquisición de competencias relacionadas con ámbitos de conocimiento de carácter transversal **en idiomas, salud y riesgos laborales, medio ambiente, calidad, emprendimiento, ofimática y tecnologías de la información** y la comunicación que ayuden a disminuir la brecha digital o cualquier otra de carácter significativo para los demandantes de empleo.

- Competencias clave: el objeto de esta tipología de acciones será la adquisición de los conocimientos de carácter instrumental que permitan a las personas **que no poseen titulación académica o los requisitos formativos de acceso a un certificado de profesionalidad**, a **cursar con aprovechamiento un certificado de profesionalidad, o módulos** de los mismos. Estas acciones serán de dos tipos, de acceso a formación acreditable de nivel 2 o de acceso a formación acreditable de nivel 3 de cualificación.

b.2.- Acciones formativas cualificantes: Son las **acciones formativas cualificantes no asociadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales**. Estas acciones van dirigidas a responder y/o anticipar las necesidades de cualificación del sistema productivo, en especial las orientadas al desarrollo de los sectores más innovadores y/o con mejores perspectivas de empleo o necesidades vinculadas con sectores productivos que tengan regulaciones específicas (carnets profesionales).

Programas de Empleo y Formación

Los programas de empleo y formación es una denominación amplia que recoge muchos formatos y hay que ubicarlos en el contexto histórico de los 80, cuando surgen las Casas de oficio y Escuelas taller…Habitualmente referidas a propuestas formativas que incluyen a la finalización o durante una experiencia laboral normalmente con un contrato de trabajo.

En Euskadi hemos tenido una amplia experiencia con los PEFs Jóvenes, PEFs PLDs, Auzolanes, Betikolanes,…

Normalmente son muy efectivos si están ligados a las demandas de las empresas y los contratos se realizan en dichas empresas, de este modo el porcentaje de empleabilidad posterior suele ser muy alto. Suele ser más bajo cuando forma parte de una política de empleo local en el que directamente se contrata por la administración pública o entidad formativa, para realizar tareas de mantenimiento propias de una administración.

4 MINORIAS ETNICAS

Visión

Hoy minorías étnicas hay que verla en el marco de la exclusión y de los exógenos que habitualmente generan exclusión y vulnerabilidad.

El reconocimiento de que el origen racial o étnico es una de las principales razones por las que los individuos son víctimas de prácticas y mecanismos discriminatorios en nuestras sociedades es el motivo por el que se adopta la **Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000**, relativa a la aplicación del **principio de igualdad de trato** de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Cuando se da exclusión normalmente supone la acumulación de varios factores, pero este rasgo de la etnia es importante tenerlo en cuenta aunque **en nuestro ámbito territorial** normalmente nos referimos a la **Población Romaní o Comunidad Gitana**. Tambien puede ser el caso de **población migrante**.

El **Área de Empleo de la Fundación Secretariado Gitano**, refiere que la situación laboral de la población gitana en España está caracterizada por una baja inclusión laboral, por una baja tasa de empleo, por altas tasas de paro, y por condiciones laborales de gran precariedad y débil protección:

- La mayor parte de la población gitana sufre una fuerte desigualdad y desprotección en el acceso a derechos económicos y sociales. La pobreza y la exclusión afecta a más del 80% de la población gitana y tiene un gran impacto en los menores.
- El nivel educativo es, con diferencia, el principal determinante para el empleo y, por tanto, de la desigualdad socioeconómica de la población gitana. Tan solo el 17% de la población gitana mayor de 16 años tiene completados estudios de ESO o superiores, frente al casi el 80% de la población general.
- La situación de las mujeres gitanas es muy desigual y peor a la de los hombres gitanos, y peor a la de las mujeres no gitanas. La brecha de desigualdad afecta a todos los ámbitos: en la situación laboral, en los niveles educativos, en las responsabilidades familiares e incluso en las bajas expectativas y pocas posibilidades de proyección y promoción.
- La incorporación al mercado de trabajo está altamente determinada por factores sociales y sociodemográficos, pero también por la discriminación y otros factores culturales.
- Además se trata de una población demográficamente muy joven, lo que hoy en nuestra sociedad significa un estatus socioeconómico muy vulnerable. Un 66% de las personas gitanas tienen menos de treinta años.

5 ITINERARIO SOCIOLABORAL

Alcance, tipos,…

Alcance, tipologías…

Una aclaración inicial es que hay que distinguir el **itinerario formativo** en el marco del sistema educativo o formación profesional de lo que es el **itinerario sociolaboral** en nuestro ámbito de las PAE o de inclusión sociolaboral. En este caso tambien el itinerario puede poner más el énfasis **en aspectos sociales**.

Por tanto, en este sentido caben en **terminaciones múltiples**, si solo hablamos de itinerario formativo culminaría con la formación… En el ámbito sociolaboral podría terminar con una persona que está muy alejada del mercado de trabajo también con la formación o con su integración en una formación reglada… En términos generales en nuestro ámbito más específico se puede entender que ha finalizado, cuando ha obtenido un contrato de trabajo…Ahora bien **con la situación actual de precariedad laboral**, un porcentaje de personas van a volver o reiniciar el proceso el algún punto…Dejamos en abierto el debate para otra píldora o momento de discusión…

Itinerario Sociolaboral

El proceso de inclusión sociolaboral se realiza a través de un **itinerario personal** que es personal e intransferible y que empieza una vez que se ha realizado **con la persona un diagnóstico sociolaboral y un balance competencial** que valora los factores que determinan la ocupabilidad de la persona.

El **itinerario individualizado de inserción** se trata de un conjunto de medidas que, de una forma **planificada en el tiempo, consensuada y adaptadas a cada persona**, permiten desarrollar un proceso para la empleabilidad. Por tanto, los itinerarios deben entenderse desde la **continuidad** de los dispositivos de orientación, la modularidad de las acciones formativas y la consecución y mantenimiento de un empleo.

La persona es la **protagonista y centro del proceso**, su itinerario es vivo y evoluciona en función la evaluación que va realizando de su desarrollo y de los nuevos objetivos que se van marcando.

Para ello, el **acompañamiento sociolaboral**, como proceso a largo plazo, es el instrumento idóneo de apoyo a la persona durante todo su itinerario de inserción, en donde se abordan tanto los **aspectos laborales de acceso al empleo como otras dimensiones** de la vida de la persona relacionadas con dicho proceso.

Para la articulación de los apoyos en el itinerario, con frecuencia se requiere una **coordinación intensa entre distintos recursos, entidades y departamentos.**

6 ACOMPAÑAMIENTO SOCIOLABORAL

Alcance, tipos,…

Contexto

El Acompañamiento habitualmente se entiende como una metodología muy propia de la intervención social en términos generales y la realizan profesionales de la Intervención Social pero tambien se ha generalizado en el ámbito de la Orientación Sociolaboral.. En nuestro ámbito específico de intervención sociolaboral, el acompañamiento se entiende como una metodología que se basa en la personalización, en abarcar todo el itinerario la presencia de una persona de un profesional de referencia durante todo el proceso (desde la orientacion propiamente dicha hasta formación, prácticas o búsqueda empleo, o empleo con apoyo…), que permita contrastar las dificultades, terminar de completar el itinerario etc. Se trata de una metodología muy personalizada y muy cercana a las personas, de intensidad variable, con amplia gama de técnica, especialmente disponible para personas que tienen situaciones de vulnerabilidad y/o riesgo de exclusión.

Acompañamiento Sociolaboral

- Es una **forma de entender la relación entre profesional y persona atendida**. Esta relación parte de la consideración de la persona como sujeto activo de sus decisiones y cambios, pero se está a su lado para hacerlos posibles.
- Es una **forma transversal de trabajar** que afecta a todos los recursos y a las diversas categorías de “problemas” sociales.
- Es una **relación** de apoyo en el seno de un **proceso de cambio**.
- Comienza a partir de una forma adecuada de **acogida**.
- Pretende siempre la elaboración (a partir de un **trabajo compartido**) de un **itinerario personal**, su revisión y su mantenimiento a lo largo de un período.
- La figura profesional que acompaña pasa a ser **referente** de la persona.
- Se basa en **encuentros, momentos** de discusión y **negociación** de objetivos y estrategias.
- También en **actuaciones puente** para facilitar el acceso a los recursos del entorno
- En muchos casos habrá que incluir un fuerte **soporte emocional**, **contención** y **ayuda cognitiva** para redefinir los problemas de la vida cotidiana de tal forma que sea posible encontrar deseos, energías, motivaciones y recursos de las personas hacia el cambio.

MARCO EXPLICATIVO DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL Y LA VULNERABILIDAD

La exclusión social es el proceso por el que las personas son excluidas para participar o integrarse en la sociedad a la que pertenecen en el ámbito social, económico y político. Esta situación está definida por las relaciones entre las clases sociales, el manejo de los recursos y el control del poder.

Una persona está en situación de exclusión social cuando es privada de los derechos fundamentales que hacen que pueda tener un desarrollo humano óptimo. Es decir, aquellos individuos que no disfrutan de una ciudadanía social plena y con condiciones de igualdad, y que no disponen de acceso a la vivienda, al agua potable, a una atención de salud adecuada, a una educación de calidad y a la cultura.

Teniendo en cuenta la definición de vulnerabilidad social de Robert Castel y su propuesta de las cuatro zonas de organización o de cohesión social: zona de integración, zona de vulnerabilidad, zona de asistencia y zona de exclusión podemos decir que la actual crisis financiera se nos presenta como:

1. Proceso o factor de intensificación o aparición de **nuevos factores de exclusión social**.
2. Situación coyuntural que provoca **la *ascensión de la vulnerabilidad***.
3. Factor determinante en la **inestabilización de determinadas categorías sociales** así como la **desestabilización de los y las estables** y
4. Factor que provoca **el decremento de la zona de asistencia** de algunos ámbitos.

7 EXCLUSION Y VULNERABILIDAD

Ampliación de la Formación…

En relación con la **exclusión social** se puede destacar, siguiendo a **Tezanos y Subirats:**

- La exclusión social es un fenómeno que está aumentando.
- La exclusión social tiene un cariz multidimensional**.**
- La exclusión social no se puede explicar con arreglo a una única causa o factor, sino que precisamente se define por una acumulación de factores o déficit que se interrelacionan y retroalimentan entre sí.
- La exclusión social es un proceso dinámico que cada vez afecta a más personas y más diversas.
- La exclusión social se relaciona con ciertos procesos sociales (crisis económica, recorte en las ayudas económicas, orientación de la ayuda a nuevos sectores, grupos, etc.) que conducen a que ciertos individuos y grupos se encuentren en situaciones que no permiten que sean considerados como miembros de pleno derecho en la sociedad.

Tezanos (2004) apunta que los procesos de exclusión social no solo presentan muchos rasgos de complejidad contextual, sino que tienen también su propia complejidad interna. La exclusión social no debe ser entendida como una situación estática y dicotómica: ahora existe exclusión, ahora no; sino que existen diferentes grados de exclusión provocados por diversos factores externos e internos. Nos referimos a cuestiones que tienen que ver con lo laboral, económico, financiero, formativo, socio-sanitario, residencial, personal, social o con el ejercicio de la ciudadanía y la participación. La conjunción de todo ello puede provocar que una misma persona o grupo social pueda pasar de una situación de exclusión social a una de inclusión y viceversa.

Así la dificultad en la integración laboral; la pérdida del empleo; la escasez de ingresos económicos; la dificultad de acceso a la educación; la baja cualificación: la carencia de vivienda; problemas familiares; el analfabetismo tecnológico, el rechazo social; entre otros, son factores que claramente inducen a procesos de exclusión social.

En la tabla siguiente agrupamos por ámbitos los principales factores del equilibrio “exclusión-inclusión”

7 EXCLUSION Y VULNERABILIDAD

Exclusógenos/Palancas de Inclusión

Ámbitos	Factores de exclusión	Factores de integración	Ejes de desigualdad			
Laboral	• Paro • Desempleo • Temporalidad • Precariedad laboral • Carencia de experiencia laboral • Sin cualificación laboral	• Empleo fijo o estable • Condiciones de empleabilidad razonable • Experiencia laboral • Cualificación laboral • Formación continua	GENERO	EDAD	ETNIA/PROCEDENCIA O LUGAR DE NACIMIENTO	DISCAPACIDAD
Económico	• Ingresos insuficientes • Ingresos irregulares (economía sumergida) • Carencia de ingresos • Carencia y/ o dependencia de prestaciones sociales • Consumismo	• Buen nivel de ingresos • Ingresos regulares • Diversas fuentes de ingresos • Cobertura de la Seguridad Social • Consumo				
Financiero	• Endeudamiento • Sobreendeudamiento • Exclusión financiera	• Acceso a todo tipo de productos financieros • Información adecuada sobre productos financieros				
Formativo	• No escolarización o sin acceso a la educación obligatoria • Analfabetismo o bajo nivel formativo • Analfabetismo tecnológico • Fracaso escolar • Abandono prematuro del sistema educativo • Barrera lingüística	• Concluir los años de formación obligatoria • Alto nivel de formación • Dominio de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación • Conocimiento de y dominio de lenguas extranjeras				
Socio-sanitario	• No acceso al sistema y a los recursos socio sanitarios básicos • Adicciones y enfermedades relacionadas • Enfermedades infecciosas • Trastorno mental u otras enfermedades crónicas que provocan dependencia	• Cobertura de servicios sanitarios universal y gratuita • Buen estado de salud, sin enfermedades, adicciones • ni dependencia				
Residencial	• Sin vivienda propia • Infravivienda • Acceso precario a la vivienda • Viviendas en malas condiciones • Malas condiciones de habitabilidad/ hacinamiento • Espacio urbano degradado, con deficiencias o carencias básicas	• Vivienda propia • Vivienda con infraestructuras adecuadas • Residencia en zonas de expansión				
Personal	• Débil estructura de motivaciones y actitudes negativas • Pesimismo, fatalismo	• Capacidad e iniciativas personales • Cualidades personales valoradas socialmente • Motivaciones fuertes • Optimismo, voluntad de realización • Facilidad de trato				
Social y relacional	• Deterioro de las redes familiares (conflictos o violencia intrafamiliar) • Escasez o debilidad de redes familiares (monoparentalidad, soledad...) • Escasez o debilidad de redes sociales de apoyo • Aislamiento • Rechazo o estigmatización social	• Apoyo familiar • Intensa red social, relaciones • Pertenencia a asociaciones				
Ciudadanía y participación	• No acceso a la ciudadanía • Acceso restringido a la ciudadanía • Privación de derechos por proceso penal • No participación política y social	• Acceso a la ciudadanía sin restricciones • No privación de derechos • Participación política y social				

2- Aplicabilidad y uso de la herramienta SYEP:

- Recordando objetivos y su funcionalidad
- Hoja de ruta e hitos
- Dinámica de implantación

PROPÓSITO DE LA HERRAMIENTA SYEP DE ISM

Las personas con vulnerabilidad en el centro de las decisiones importantes

ISM está orientada a IMPACTAR, más allá de hacer

Decisiones basadas en datos y no en la intuición

Equipos CONECTADOS frente a equipos aislados

Ejecución y aprendizaje contínuo, para adaptarnos y crear una mejor empleabilidad de la persona vulnerable

- Su uso FUTURO será obligatorio
- Toca empezar a andar juntos/as (La hemos cocreado, tenemos el prototipo, toca testear)
- Aprovechar la novedad de la herramienta: No sólo mediremos los resultados, sino que entenderemos todo el universo

APARTADOS DE LA HERRAMIENTA SYEP

1. PARTICIPANTES DE INICIO:

INFORMACIÓN PERSONAL BÁSICA

INFORMACIÓN SOCIO-ECONÓMICA

INFO. PERSONAS EXTRANJERAS

RECURSOS EXISTENTES UTILIZADOS

2. ACCIONES DEL PROCESO:

FASE 1: INFORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO SOCIOLABORAL

FASE 2: FORMACIÓN

FASE 3: ACCESO AL EMPLEO

3.RESULADOS DEL PROCESO:

FASE 1: INFORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO SOCIOLABORAL

FASE 2: FORMACIÓN

FASE 3: ACCESO AL EMPLEO

INDICE DE SATISFACCIÓN GENERAL

4. RESULTADOS DE EMPLEABILIDAD:

INFORMACIÓN PERSONAL, SOCIAL Y ECONÓMICA

PROCEDENCIA

PERSONAS MIGRANTES, EMPLEADAS

EMPLEOS Y SECTORES EMPRESAS EMPLEADORAS

INDICE DE SATISFACCIÓN GENERAL

INFORMACIÓN DETALLADA DE LA HERRAMIENTA SYEP

1. PARTICIPANTES DE INICIO

INFORMACIÓN PERSONAL BÁSICA

1.SEXO
2.EDAD
3.COMARCA
4.MUNICIPIO

INFORMACIÓN SOCIO-ECONÓMICA

5. NIVEL DE ESTUDIOS
6. SITUACIÓN LABORAL
7. SITUACIÓN SOCIOPERSONAL

INFO. PERSONAS EXTRANJERAS

8. PROCEDENCIA
9. DOMINIO LINGÜÍSTICO
10. PERSONAS MIGRANTES
11. PERTENENCIA A MINORÍAS ETNICAS

RECURSOS EXISTENTES UTILIZADOS

12. PRESTACIONES ECONÓMICAS
13. ENTIDAD/CENTRO DERIVANTE

2. ACCIONES DEL PROCESO

FASE 1: INFORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO SOCIOLABORAL

FASE 2: FORMACIÓN

- FORMACIÓN SOCIOLABORAL Y BASICA (art3. b.1.1)
- FORMACIÓN PARA EL EMPLEO
  - Transversales y competencias clave (art 3 b 1.2)
  - Formación cualificante (Art 3 b2)
  - Formación acreditable (Art 3
- ACREDITACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS
- PRÁCTICAS/ FORMACIÓN DUAL

FASE 3: ACCESO AL EMPLEO

- APOYOS Y ORIENTACIÓN BÚSQUEDA DE EMPLEO
- INTERMEDIACIÓN
- PROSPECCIÓN
- ACCIONES DE DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EMPRESAS
- EMPLEO CON APOYO EN EMPRESA ORDINARIA
- ACCIONES DE EMPRENDIZAJE
  - Puesta en marcha
  - Empresa en marcha
- PROGRAMAS DE EMPLEO-FORMACIÓN CPs
- PROGRAMAS DE EMPLEO-FORMACIÓN Cualificante
- CREACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EMPRESAS DE INSERCIÓN SOCIAL Y ECONOMÍA SOLIDARIA
  - Estudios líneas de negocio
  - Acciones de difusión y sensibilización

3. INDICADORES DE RESULTADO

FASE 1: INFORMACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO SOCIOLABORAL	
FASE 2: FORMACIÓN	FORMACIÓN SOCIOLABORAL Y BASICA (art3. b.1.1) TRANSVERSALES Y COMPETENCIAS CLAVE (art3. b.1.2) FORMACIÓN CUALIFICANTE (ART3. b2) FORMACIÓN ACREDITABLE (Art3.a) ACREDITACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS PRÁCTICAS/FORMACIÓN DUAL SE INCORPORAN A OTROS RECURSOS FORMATIVOS PERSONAS CONTRATADAS
FASE 3: ACCESO AL EMPLEO	APOYOS Y ORIENTACIÓN BÚSQUEDA DE EMPLEO EMPLEO CON APOYO EN EMPRESA ORDINARIA ACCIONES DE EMPRENDIZAJE EMPRESAS CREADAS CREACIÓN Y MANTENIMIENTO DE EMPRESAS DE INSERCIÓN Y ECONOMÍA SOLIDARIA
INDICE DE SATISFACCIÓN GENERAL	VALORACION CUALITATIVA PERSONAS

4. RESULTADOS DE EMPLEABILIDAD:

INFORMACIÓN PERSONAL, SOCIAL Y ECONÓMICA

1.SEXO
2.EDAD
3.COMARCA
4.MUNICIPIO
5. NIVEL DE ESTUDIOS
6. SITUACIÓN SOCIOPERSONAL
7. PROCEDENCIA
8. PERSONAS MIGRANTES, EMPLEADAS
9. PERTENENCIA A MINORIAS ÉTNICAS
10. PRESTACIONES ECONÓMICAS
11. ENTIDAD/CENTRO DERVIVANTE, EMPLEADAS
12. CONTRATOS
13. EMPLEOS
14. SECTORES EMPRESAS EMPLEADORAS

INDICE DE SATISFACCIÓN GENERAL

ÍNDICE DE SATISFACCIÓN GENERAL PERSONAS
VALORACION CUALITATIVA PERSONAS
ÍNDICE DE SATISFACCIÓN GENERAL EMPRESAS
VALORACION CUALITATIVA EMPRESAS

Hoja de ruta e hitos de la herramienta SYEP

1ª reu vis a vis DFG
Octubre 23

1- Para octubre 2023: Cada red **testeará la herramienta física**

2- **Itineraremos** la herramienta en los Seminarios Participativos de:
27 de septiembre, 27 de octubre y 22 de diciembre (3 horas en total)

2ª reu vis a vis DFG
Febrero 24

3ª reu vis a vis DFG
2r trimestre 2024
Junio 24

3- DFG: **desarrollo versión informática beta** y la tendrá para junio 2024

4- Cada red **testeará la versión beta** (de junio a noviembre 2024)

5- DFG **recogerá las modificaciones y mejoras** (octubre 2024)

4ª reu vis a vis DFG
3r trimestre 2024
Noviembre 24

Presentación de la herramienta SYEP definitiva. DICIEMBRE

6- Para finales de año 2024 exista ya la **versión consensuada y definitiva**

Dinámica de implantación

Por vuestra parte

1. Escoged a alguien de confianza de vuestra organización para que os ayude en los primeros pasos
2. Compartid la herramienta SYEP con vuestra Mesa/Red
3. Distribuid la tarea. ¿Quién rellenará qué? ¿Para cuándo? Dejadlo por escrito y firmado
4. Si hay dudas, anotadlas en una misma hoja (Podéis utilizar Drive para compartirlo)
5. Si os quedáis inactivos por falta de entendimiento de su uso, escribid a jroig@batbitahiru.eus

Por nuestra parte

6. Si es necesario, y hay suficientes dudas, haremos una reunión digital para resolver las dudas/temas que más se cuestionen
7. En los 3 Seminarios Participativos, guardaremos máx. 1 hora (en cada uno de ellos) para trabajar dudas sobre la herramienta

Juntos/as

8. *"La cáscara debe romperse antes de que el pájaro pueda volar"* Queremos conocer nuestro contexto, vamos a por ello con actitud positiva y ayudándonos unos/as a otros/as

3- Hurrengo pausoak:

1. PRÓXIMOS SEMINARIOS:

- **5ºSP 25 de septiembre**: **EMPRESA I** (Patxi, Elena e Itziar)
- **6ºSP 27 de octubre EMPRESA II** (Comentásteis hacer más de una sesión)

  TEMÁTICAS:
  - Cartera de servicios para las empresas
  - Buenas prácticas (2 experiencias de empresas que trabajan en intermediación habitualmente);
  - ¿Cómo trabajamos con las empresas y con las personas desde las entidades?
  - Articular una forma de: Prospección a la empresa
  - Sensibilización hacia la inclusión (R.S.C)

- **7ºSP 24 de noviembre**
- **8ºSP 22 de diciembre**

ideas para los Seminarios siguientes:

1- Interacción con las personas usuarias: ¿Cómo nos relacionamos con ellas? Patrón cultural, economía sumergida, relación con la Administración....
2- Diseño de proyectos: Establecer unos criterios comunes para todas las comarcas. "Reglas de juego comunes a todas las entidades"
3- Jornada de apertura a ISM 3: "Un dia con todas las redes"
c) Por otro lado, nació la idea de crear un Plan de Movilidad en bus a zonas industriales

2. HURRENGO ASTEA:

- **Akta, SYEP eta irakurketa-artikuluak udarako bidaliko dira ☺**

MILA ESKER ETA ONDO, ONDO PASA UDARAN !!!!!!!!!!!!