



PONENCIA

EXPERIENCIAS DE ACTUACIÓN DE INCLUSIÓN SOCIAL CON PERSONAS EXCLUIDAS EN EL PLANO LOCAL. HUESCA

ZARAGOZA 20 DE OCTUBRE DE 2009

1.- Datos sobre la ciudad: población, industria, educación, empleo, fracaso escolar...

2.- La exclusión social desde una perspectiva integral. Principales factores de riesgo. Colectivos especialmente vulnerables y por que

3.- Planes encaminados al desarrollo y mejora de las condiciones de acceso a los recursos y al desarrollo.

**Plan local de equipamiento comercial.
Plan municipal de juventud
Plan de inmigración
Plan de prevención comunitaria.
Plan de formación e inserción sociolaboral
Plan de igualdad e integración.**

4.- Experiencias concretas realizadas en el Huesca capital desde un planteamiento de trabajo en red.

5.- Viadevida Scop.

6.- La Villa Ecológica SL

7.- Experiencia de inserción laboral en el sector de tratamiento de residuos.



1.- DATOS DE HUESCA A CONSIDERAR:

Huesca, capital de provincia cuenta con una situación geográfica privilegiada, en el Alto Aragón, a 45 minutos de Zaragoza, dos horas de Barcelona en coche a una velocidad permitida, a dos horas y media de Madrid en AVE y a hora y media de Francia en coche.

Tiene **52.852 habitantes**

es un núcleo urbano por excelencia

pertenece a la comarca de la Hoya de Huesca que es un medio rural, con cultivos importantes cereal.

La economía está sujeta principalmente a la prestación de servicios. Un número importante de la población está vinculada a servicios advos., bancarios, comerciales, educativos, sanitarios...

No obstante cuenta con **actividad industrial** sostenida por la pequeña y mediana empresa al servicio de la construcción básicamente, distribuida en cinco polígonos industriales:

La Magantina, Monzú, Sepes y los llamados 26 y 27

Tiene igualmente un **plataforma logística** PLHUS, en desarrollo lento pero desarrollo, donde parece que se va a instalar Decatlon

El **parque tecnológico WalKa**, donde trabajan en la actualidad 400 personas.

Un **campus universitario**, no muy bien dotado.

Hay un **turismo** muy vinculado a la provincia que poco a poco va descendiendo.



Un **palacio de congresos**, en explotación inicial con el programa que elabora Fundación Huesca Congresos.

El aeropuerto de Huesca Pirineos

Un magnifico y constante **programa cultural** a lo largo del año.

Una **red social** que participa activamente en la resolución de casi bastantes de las necesidades existentes.

Hace tres años éramos una ciudad con pleno empleo, el índice de paro estaba en torno a 3.8 %, actualmente se puede llegar a triplicar en algunos momentos. Este paro correspondía a personas multiproblemáticas difíciles de emplear.

A pesar de esos datos igual que en todas las ciudades hay un **porcentaje de ciudadanos y ciudadanas en exclusión social y otros en riesgo de exclusión.**

PUNTO 2. Exclusión social desde una perspectiva integral. Principales factores de riesgo y colectivos especialmente vulnerables.

2.-Si consideramos la exclusión social desde una **perspectiva integral**, es decir si para ser ciudadana de derecho y de hecho se han de alcanzar unos niveles adecuados en **el ámbito económico, laboral, formativo, sanitario, residencial, relacional y de participación social**, es fácil observar que una ciudad que tiene:

Un 12% de población inmigrante en 2008

Un fracaso escolar del 26.4% en secundaria 8% mas que el año 2006

Un desempleo del 9.7% segundo trimestre del año 2009



Por primera vez un paro masculino que supera al femenino en casi **dos puntos** y que azota con más fuerza a la banda de edad situada entre los 18 y 45 años.

Estos datos configuran tres factores de **RIESGO** importante, si además añadimos porcentajes del alrededor del 3% de personas con que puedan tener **alguna discapacidad, o consumir algún tipo de sustancia nociva, pertenecer a alguna minoría étnica, añadiendo el factor de genero o edad aparece el espectro exclusión en la ciudad de Huesca.**

Lo que parece que si es cierto es que el **riesgo de exclusión** es un conjunto de circunstancias variables y con distintos efectos en cada persona.

No en balde la **UNION EUROPEA, DETERMINA** seis colectivos de riesgo: mujer, joven, discapacidad, inmigración, desfavorecidos...la combinación de varios factores de estos factores es habitual ...

EL AYUNTAMIENTO DE HUESCA trabaja con varios planes para mejorar el acceso a los recursos y la igualdad de oportunidades de la población.

Sin ser específicos para población excluida, desde todos ellos se contempla medidas de inclusión.

3.- Planes locales.

PLAN LOCAL DE EQUIPAMIENTO COMERCIAL

Durante este mandato se ha desarrollado todo el plan de equipamiento comercial, y se ha redefinido la ordenanza municipal de venta ambulante que afecta principalmente a las comunidades



gitanas. También se ha previsto el modo de poder comercializar producto que provengan de programas de formación para el empleo y puedan generar autoempleo.

PLAN MUNICIPAL DE JUVENTUD.

Todo un desarrollo de actividades medias y servicios para conseguir la emancipación de los jóvenes desde sus necesidades y con ellos

Dentro de este plan habría que señalar las que tienen como objetivo favorecer la integración, los hábitos saludables, ofertar salidas creativas y educativas.

El Programa de Apertura de Centros,

El programa Z 51 programas de ocio alternativo para jóvenes.

Y los programas de intervención socioeducativa en medio abierto en el barrio de Perpetuo Socorro. (educación de calle y apoyo educativo en todos los espacios de ocio joven.

PLAN DE INMIGRACION

Diseñado para favorecer la inclusión social de las personas inmigrantes en todos los ámbitos y facilitar a la población de acogida estrategias de convivencia y aprendizaje ante los cambios sociales.

Funciona a través de un foro y de unas comisiones de trabajo.

El mayor problema es la dotación presupuestaria que es muy baja.

PLAN DE IGUALDAD Y GÉNERO.

Todo el plan está orientado a conseguir la igualdad real de las mujeres desde las mujeres y con los hombres.

Desarrollado desde el área de igual e integración del ayuntamiento realiza diferentes actividades con grupos de **mujeres inmigrantes**, orientadas al fomento de su cultura, al cuidado de las salud, el



aprovechamiento de sus potencialidades, el compartir con población autóctona.

Desde el Foro municipal de mujeres y desde los distintos talleres que se suceden a lo largo del año.

Tres líneas de trabajo: Hay bloques temáticos, programas de Mantener y Consolidar y Enfoques desde el movimiento asociativo.

PLAN DE PREVENCIÓN COMUNITARIA.

Dirigido a la población generar su objetivo principal es fomentar la participación de los colectivos con función educativa: padres, madres, educadores, mediadores y otros agentes sociales en la promoción de la salud.

Actividades principales:

programa INTER acompañando a familias.

Aventura de la vida

Ordago

Retomemos

Red de ocio con juventud

Intervenciones de reducción de riesgo en fiestas como San Jorge, San Lorenzo y San Vicente.

Conoce tus límites

Formación en dispensación de alcohol.

El trabajo y seguimiento de modificación de conductas con personas drogodependientes.

PLAN DE FORMACIÓN DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL.

Está destinado a la población general, que reencuentra en desempleo y con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Comprende todos los tramos del **itinerario de inserción:**

- orientación tanto a desempleadas como a emprendedores/as



- formación y cualificación profesional, en 8 perfiles profesionales
- apoyo psicosocial
- y contacto con empresas contratantes.

El porcentaje de inserción laboral de las personas que lo realizan oscila entre el 50% y el 70% dependiendo del perfil laboral y ha habido algún perfil con el 100%.

No obstante teniendo en cuenta que el empleo ha cambiado su significado en muy poco tiempo, pasando de ser un medio para vida y para la construcción colectiva de la sociedad, a ser un fin último en la vida y medio imprescindible de la satisfacción de las necesidades e intereses particulares, su pérdida o no alcance supone fuerte elemento discriminador a nivel social, especialmente para determinados grupos sociales para los que la pérdida de trabajo o alcance del mismo es una constante.

La crisis actual ha colocado a un grupo de personas importante en el umbral de vulnerabilidad, ya que la pérdida de trabajo acaba afectando al mantenimiento de la vivienda, el acceso a niveles superiores de educación, calidad de vida etc. Hay grupos sociales no obstante que incluso en épocas de pleno empleo encuentran dificultades para encajar en el empleo ordinario.

Por tanto desde el itinerario contando con las muchas dificultades que tienen determinados usuarios en riesgo de exclusión par cerrar el círculo y acabar empleados hemos apostado por favorecer una vez realizada la formación técnica y personal apostar por **el autoempleo.**



VIADVIDA S.COP (MUJERES)

Al amparo del proyecto INSERTA, iniciativa comunitaria EQUAL se trabajó para la puesta en marcha de una empresa de atención a personas dependientes.

Había dos proyectos de formación para el empleo, uno procedía del INAEM era en concreto un Taller de Empleo que había formado un modulo en Ayuda domicilio, y otro que era un proyecto europeo Huesca Ayuda que había formado en atención a personas dependientes.

En ambos proyectos el alumnado era femenino, eran personas mayores de 25 años, tenían cargas familiares, su formación académica era baja y habían adquirido una misma cualificación profesional. **Todas habían realizado prácticas con usuarios pero tras la formación seguían en desempleo.**

La oportunidad que ofrecía INSERTA de cerrar el itinerario de estas personas era grande porque cumplían los requerimiento que el proyecto exigía. Se hicieron los tramites que hubo que hacer y nos pusimos MANOS A LA OBRA.

INFORMAICÓN A las posibles candidatas y contando con la aceptación de las interesadas de estar dispuestas a trabajar en ese proceso...

CONTRATACIÓN 1.- Se contrató una consultora que tenía la misión de realizar

Estudio de mercado

Plan de viabilidad

Plan de tesorería



Propuesta de modalidad legal de constitución de la empresa

Proponer en base a la viabilidad: número de personas, actividades a ofertar, plan de difusión, equipamientos... y Asesoramiento y seguimiento durante los seis meses posteriores a la creación de las empresas.

2.- El proceso se desarrolló de la siguiente forma. La consultora realizó **un plan de viabilidad** que abarcaba la puesta en marcha y la continuidad durante el primer año basado en la siguiente estructura:

6 personas trabajadoras como auxiliares y una como coordinadora y gestora.

Bajo la forma legal de Cooperativa de trabajo asociado.

En régimen de cotización a la S.S. de autónomas

Con una actividad laboral ampliable a otros servicios como: guardería, tareas domésticas, elaboración de comidas, noches hospitalarias... siempre a valorar en demanda.

FINANCIACION DEL PROYECTO PARA COMPENSAR BALANCE INGRESOS Y GASTOS

3.- Se hizo una previsión económica que aseguraba el salario del primer año, en función de las pérdidas.

4.- Se proporcionó un local equipado.

5.- Se presentó propuesta de selección de las candidatas .



6.- PRIMER CAMBIO

- Nadie quería participar bajo el régimen de autónoma.
Hubo que hacer una redistribución del plan de tesorería incluyendo la SS de las participantes.

7.- SELECCIÓN DEL PERSONAL-

De 18 posibles candidatas optan a la selección 13 personas. De las cuales se seleccionan 6.

Perfil: de las cooperativistas:

Mujeres mayores de 25 años, desempleadas, madres con o sin pareja, excluidas por diferentes razones del mundo laboral (inmigración, no cualificación:

8 .- CONSTITUCION.

En marzo de 2004 se constituye la empresa y se pone en marcha ly empezamos....

CUANTO HAY QUE SACAR CADA MES para ser rentables

Gasto medio salarial por socia al mes: 1.025.00 €

Gastos fijos mensuales: 1.300.00 €

Capital a obtener como mínimo: **7.450.00 € sin las extras.**



EVOLUCIÓN:

La dificultad para captar clientes y hacerlos efectivos aparece pronto. Todas tienen una visión a la hora de plantear la empresa. FALTA DE CONSENSO

La coordinadora se siente invadida por las interferencias del resto y no es capaz de aunar el grupo. NO MUESTRA APTITUDES DE LIDERAZGO. NO LE RECONOCEN AUTORIDAD A PESAR DE SER ENFERMERA y estar más capacitada técnicamente.

Van saliendo trabajos y se va cobrando mes a mes, pero hay **resistencia a realizar determinadas tareas**, concretamente las domésticas, esto crea una división del grupo. RESISTENCIA A MODIFICAR LAS ESPECTATIVAS PERSONALES

En verano, algunas presentan solicitud en **la bolsas de auxiliares** de clínica del Salud y se van como trabajadoras pero no como cooperativistas. Esto que es una buena salida para descargar a la empresa de gastos se vive como una falta de lealtad e implicación, lo que comienza a actuar como efecto de división importante del mismo. FALTA DE CREDIBILIDAD EN EL PROYECTO

A final de año se produce la renuncia de varias cooperativistas, quedando dos que invitan a participar a una tercera.

En este momento se produce una reestructuración de la misma ya que coincide también el cese del apoyo económico institucional. No sien embargo el apoyo técnico y de orientación que permanece por parte de la consultora.

Se hacen autónomas y funcionan durante una año más bajo esta estructura.



La mala suerte hace que la **nueva cooperativista** que se encargaba de la captación de clientes, enferma seriamente, y las otras dos soportan una baja de seis meses.

Tras este periodo, una de las antiguas cooperativistas, tiene una oportunidad de empleo y abandona la empresa.

Estamos ya en el 2006 cuando las dos restantes deciden disolver la sociedad y trabajar por su cuenta.

Ambas han funcionado por su cuenta hasta el momento en régimen de autónomas y dentro de esta actividad laboral. Su integración laboral es similar a su integración social en todos los ámbitos, especialmente de una de ellas.

De las 6 que iniciaron la experiencia que fueron 7 al final:

Actualmente trabajan: 2 por cuenta propi
3 dos en empleo ordinario
1 en paro
1 sin datos

Coste total de la actuación: 177.795 €

Para resolver el empleo de: 5 personas hubo que gastar **35.559 €** en **dos** ejercicios presupuestarios. Es decir **17.780 al año**.

Datos comparativos de coste de otras actuaciones de interés social:

Cada alumno no universitario le cuesta al estado **12.000 € al año**



Cada alumno que abandona su carrera universitaria o repite un año le cuesta al estado **7.000 €** al año. Coste anual de la plaza universitaria.

Nota: Tuvieron trabajo 3 personas de la consultora durante un año. (Empleo indirecto)

LA VILLA ECOLÓGICA S.C. (JOVENES)

Como surge?

Al amparo de la iniciativa comunitaria EQUAL dentro del proyecto A'ixena se define una actuación para la creación de empleo protegido para los usuarios del proyecto.

Se da la coincidencia de que **algunos usuarios del mismo han sido al mismo tiempo alumnos trabajadores** de una escuela taller de agricultura ecológica.

Desde el año 2006 se estudia la forma de dar apoyo a los participantes de A'ixena que quieran poner en marcha una iniciativa empresarial. Se estudian varias alternativas.

Por otro lado se da la circunstancia de que para el desarrollo de la escuela taller se cuenta con unas infraestructuras, que son de propiedad privada, pero que han sido cedidas para el uso a cambio de no desmantelar una vez finalizada la misma las mejoras que se hayan producido.

PERFIL DE USUARIOS

Los chicos-chicas son jóvenes



**menores de 25 años
con poca formación académica, 4 no tienen la secundaria
algunos de familias de economía muy deprimida
dos con capacidad intelectual poco estimulada
dos han recorrido varias alternativas formativas sin éxito
dos tienen espíritu más emprendedor
son trabajadores, pero necesitan directrices.**

El punto de partida es pues el siguiente:

Finca de cuatro hectáreas, declarada para cultivo en ecológico y con infraestructuras a completar.

Voluntad de arrendamiento de instalaciones para la iniciativa empresarial

8 alumnos formados durante dos años en ecológico

Y una posibilidad de apoyo financiero y técnico para dar los primeros pasos.

Desde el inicio de la ET se había transmitido a los alumnos “la empresa” como una salida laboral posible, pero como sus **expectativas** ante esto eran diferentes, el apoyo familiar y las necesidades económicas de las familias también; se realizan:

- diferentes sesiones de trabajo desde orientación laboral, sobre las distintas alternativas de acceso al mercado de trabajo existentes
- taller de resolución de conflictos y toma de decisiones
- estudio de viabilidad económica de la iniciativa
- técnicas de venta y comercialización del producto
- contacto con otros proveedores de la provincia
- venta de productos en mercadillo ambulante de los martes



Todo este proceso resuelve la **decisión:**

- 5 alumnos deciden no participar en el proyecto empresarial
- 4 están interesados: dos chicos y dos chicas.

El estudio de viabilidad dice que solamente en principio hay empleo para dos personas. Los cuatro interesados deciden que serán los dos chicos quienes formen la empresa con el compromiso de contratar a sus compañeras en cuanto las condiciones económicas de los permitan.

El 30 de mayo de 2007 por decreto de alcaldía se aprueban las bases de la convocatoria de **ayudas de creación de empleo social para personas incluidas en itinerarios de inserción en el término municipal de Huesca con carácter extraordinario cuyo plazo de presentación era del 1 de julio al 20 de septiembre de 2007.**

Los chicos se dan de alta como sociedad civil
Aunque no inician su actividad laboral hasta el **tres diciembre fecha inmediata a la finalización de la escuela taller.**

Se formaliza el contrato de alquiler de infraestructuras y maquinarias,
Se les concede una subvención de 35.382.33 € que no permite la compra de bienes

Cuentan con un apoyo técnico pagado desde el proyecto en los meses iniciales desde mayo a diciembre agentes de empleo y programa PAED de la Cámara de comercio que les guía en la constitución de la sociedad.

Posteriormente en diciembre con asesoría y dirección técnica captación de clientes, estrategias de mercado...



Se les concede un subvención del **35.382,33 €** que no llegan a gastar.

El día 2 de diciembre de 2007 **finaliza** el programa Escuela Taller Daniel Calasanz. El resto de alumnos se enfocan hacia el empleo ordinario.

Un año más tarde, en diciembre de 2008 los empresarios deciden abandonar la actividad, habiendo utilizado solamente **23.735,18 €** de la subvención concedida en los siguientes gastos:

pago de autónomo
semillas
dirección técnica septiembre – diciembre
diseño gráfico de la empresa y folletos
asesoría fiscal
seguros
gastos de teléfono

PRINCIPALES ASPECTOS QUE CONDICIONARON LA DECISION:

Falta de posibilidades de apoyo familiar de uno de los socios, falta de iniciativa y deficiente dirección técnica.

PROYECTO DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS USUARIOS DEL POBLADO DE JARA. (núcleo chabolista)

Jara es un poblado que se construyó para realojar a 35 personas, 8 familias, chabolistas que había en la carretera de Apiés, con carácter transitorio, pero allí llevan desde **mayo de 2002** y no hay expectativas a corto plazo de cambio.



Actualmente la población ha crecido considerablemente de forma desordenada y sin permiso de instalación aproximadamente, 75 personas menores de edad una 25 personas 0 a 18.

Perfil de usuarios:

Población gitana con todos los rasgos de la marginalidad y la exclusión física social, laboral y relacional.

Su forma de vida ha sido siempre la extracción de diferentes compuestos del vertedero: cobre, plásticos, hierro..., la chatarra en general y trabajos esporádicos en la construcción.

Nivel académico: analfabetos y analfabetos funcionales. Los menores están escolarizados en un centro escolar normalizado.

Hay un programa de intervención familiar y comunitaria que se mantiene desde el traslado, no cuenta con muchos recursos materiales ni personales, pero permite el acceso al poblado, la escolarización de los menores, y actividades de apoyo escolar, de ocio y tiempo libre en verano.

La regularización del vertedero municipal, el vallado del mismo y la concesión de la explotación a GRHUSA había colocado a estas personas en una difícil situación, habían perdido una fuente de ingresos en la que se basaba prácticamente toda su economía familiar.

Por otra parte la empresa había obtenido la concesión de una planta de tratamiento de residuos que entraría en **funcionamiento en octubre de 2009**, en ese momento la entrada al vertedero que de forma ilegal se estaba produciendo se cortaría definitivamente. La presencia de estas personas podía sin duda generar problemas para todos.



La empresa GRHUSA, el Ayuntamiento de Huesca y el dispositivo ACCEDER son conscientes de ello y sienten la necesidad de buscar alguna solución al problema.

Por otro lado todos piensan que aprovechar **el saber hacer** de estas personas en el tema de recursos, puede ser la herramienta principal para plantear una intervención de inserción laboral.

Hay unas competencias personales desarrolladas: iniciativa, autonomía, confianza en si mismo, asunción de riesgos, capacidad de decisión que se pueden reconvertir para ser usadas dentro del empleo ordinario.

Y hay una serie de circunstancias que trabajar para minimizar sus efectos: exclusión física y social, falta de habilidades sociales, desconocimiento del mundo empresarial, filosofía de la inmediatez...

Se prevé que se puedan llegar a cubrir 10 puestos de trabajo.

La obligación legal de hacer una oferta pública por parte de la empresa a la población general absorbe cinco de los puestos necesarios.

Para la oferta de los otros cinco **se propone un convenio** entre las tres entidades con el fin de facilitar a las personas del poblado la ocupación de los mismos.

1.- El equipo de intervención hablará con cada adulto en edad laboral para explicarles lo que va a suponer la apertura de la planta de tratamiento de residuos.

2.- Ofertará la posibilidad de realizar un pequeño taller de orientación laboral, prevención de riesgos laborales, habilidades sociales, visita a la planta de tratamiento.



Se inscribirá **a los interesados** en el INAEM como demandantes de empleo en esta actividad.

Duración: del precurso 15 horas

- 9 de HH SS y control emocional.
- 6 de FOL

Contenidos:

Diferencias entra la actividad a nivel individual y a nivel profesional
Consecuencias legales del ejercicio de la actividad profesional
Cambios sociales: regulación de la actividad
Relaciones interpersonales
Control de la impulsividad. Autocontrol
con las diferentes personas de la empresa según expuesto que ocupan.

Con horario de 13 a 14 en el aula del poblado la primera semana y de de 15 a 17 en el aula del AYTO. la segunda.
Se realiza durante la segunda quincena de septiembre.

3.- Para ello el Ayto pondrá a disposición a los siguiente profesionales:

- el orientador laboral
- dos educadoras sociales del módulos de atención a colectivos del taller de Empleo “Huesca Emplea”
- el aula de formación y los medios didácticos que se requieran

4.- El dispositivo ACCEDER pondrá a disposición a:

- el prospector laboral/ orientador



- el mediador intercultural

RESPUESTA

Cinco personas muestran interés, pero están enfrentados, por tanto cuando va una fallan dos, al final completan el taller tres personas: dos hombres y una mujer, que son los contratados.

El 15 de octubre visitan las instalaciones y su puesto de trabajo, se les explica en que va a consistir su tarea y el 16 de octubre inician el contrato de trabajo de 6 meses de duración.

A partir de ahora el prospector de ACCEDER va a hacer seguimiento de puntualidad y comportamiento durante dos semanas y en la tercera semana se van a incluir dos **horas de formación** entro de la jornada laboral, en las aulas municipales con personal de ACCEDER con vistas a poder superar una pequeña prueba para obtener el puesto de trabajo con carácter fijo si todo va bien.

Los contenidos de esa formación serán

El stres del cambio y los ruidos

Alfabetización

Trabajo en equipo

La imagen

Dada la expectativa que ha generado la actuación ha surgido demanda dentro del poblado.

Vamos a realizar una segunda edición la segunda quincena de noviembre por dos razones:

haya que cubrir una vacante por abandono, insatisfacción de la empresa...o se amplie la plantilla.



Todos deben de haber realizado el mismo esfuerzo para alcanzar el puesto de trabajo.

LECCIONES APRENDIDAS. ¿Por donde creemos que PODRÍAN las cosas?

1.- Apuesta empresarial INICIAL ante una necesidad de mano de obra.

2.- Implicación de los usuarios para asumir el reto

3.- Trabajo en red

4.- Dotación económica. Apuesta seria para poner lo que se necesita y no andar bajo mínimos.

Solucionar, aunque sea en parte, la exclusión inversión.

6.- Flexibilizar estructuras de financiación si ha de seguir siendo como hasta ahora.

7.- Mejorar y ampliar las actuaciones de prevención de algunos factores de riesgo: formación académica, alternativas de ocio saludable, la conciencia crítica y ciudadana.

9.- Incluir a los distintos colectivos en riesgo en la planificación.

Huesca 20 de octubre 20009

Pilar Almudévar Betes
Técnica en S.S. S.S.
Ayuntamiento de Huesca.

