

Carme Ginesta,
Mercedes Rué i
Xavier Villarejo

Integració social i laboral mitjançant la fórmula d'empresa d'inserció

Resum

Salta és una empresa d'inserció, creada per la Fundació Ared l'any 2006, que promou la incorporació al mercat laboral de persones amb especials dificultats per accedir-hi, a través de processos d'acompanyament personalitzats i d'estructures adaptades a les seves necessitats.

Paraules clau

Compra Social, Economia social, Economia solidària, Empresa d'inserció, Empresa social, Inserció laboral, Inserció per l'econòmic

Integración social y laboral mediante la fórmula de empresa de inserción

Salta es una empresa de inserción, creada por la Fundación Ared en el año 2006, que promueve la incorporación al mercado laboral de personas con especiales dificultades para acceder al mismo, a través de procesos de acompañamiento personalizados y de estructuras adaptadas a sus necesidades.

Palabras clave

Compra Social, Economía social, Economía solidaria, Empresa de inserción, Empresa social, Inserción laboral, Inserción por lo económico

Social and labour integration through the formula of an insertion company

Salta is an insertion company, created by the Ared Foundation in 2006, to promote incorporation into the labour market for people with special difficulties in gaining employment, with personalised support methods as well as structures adapted to their needs.

Key words

Social purchase, Social economy, Solidarity economy, Insertion company, Social company, Labour insertion, Insertion through economy

Autor: Carme Ginesta, Mercedes Rué i Xavier Villarejo

Article: Integració social i laboral mitjançant la fórmula d'empresa d'inserció

Referència: Educació Social, núm. 41 p 93-101.

Adreça professional: salta@fundacioared.org
carme@fundacioared.org – xvillarejo@fundacioared.org

▲ La Fundació Ared: entitat promotora de Salta, empresa d'inserció

La Fundació Ared va néixer, l'any 1994, al Centre Penitenciari de Dones de Barcelona (coneguda com Wad-Ras) gràcies a la tenacitat i la il·lusió de cinc dones privades de llibertat, una voluntària i una monitora de confecció, avui presidenta de l'entitat. Juntes van crear un taller de confecció per aconseguir una alternativa professional que els permetés una integració digna en la societat.

La Fundació Ared té com a missió promoure l'accés a la plena ciutadania de persones en situació de risc d'exclusió social, fomentant la seva autonomia, mitjançant processos de formació i d'acompanyament integrals. Treballem en coordinació amb d'altres entitats, per sensibilitzar les institucions i el conjunt de la societat sobre la realitat de l'exclusió social. Les persones que atenem, majoritàriament, són procedents de centres penitenciaris de Catalunya, de serveis socials bàsics i especialitzats, de les oficines de treball de la Generalitat de Catalunya i d'altres entitats d'iniciativa social.

Els principals projectes, serveis i activitats que desenvolupem a la Fundació Ared són: entrevistes de selecció, d'acollida i de seguiment, cursos de formació professional ocupacional, formació en castellà, català, matemàtiques, ciències socials i naturals i informàtica i ofimàtica, formació en habilitats socials, programa de beques, mensuals i puntuals, d'ajuda a l'aprenentatge, gestió del programa de la renda mínima d'inserció, servei de menjador social i de repartiment d'aliments, servei d'habitatge temporal, programa de voluntariat social, participació en xarxes i plataformes de segon grau, coordinació interna i externa, etc.

La creació d'una empresa d'inserció atén la necessitat de regular la producció i venda de béns i serveis de la Fundació Ared i així crear una estructura empresarial pròpia i independent de la fundació tenint en compte la normativa vigent ¹.

Tal com s'especifica en el preàmbul de la Llei 27/2002, de 20 de desembre, sobre mesures legislatives per a regular les empreses d'inserció sociolaboral es planteja la necessitat de reconèixer, emparar i potenciar aquelles iniciatives i empreses que combinen la lògica empresarial amb metodologies d'intervenció que fan possible la inclusió de persones en situació de risc d'exclusió social en els processos d'integració social en la mateixa empresa, en una empresa externa o en projectes d'emprenedoria. Les empreses d'inserció confirmen que l'ocupació és i serà el principal vector de la inserció social i una manera de participació social.

Històricament un conjunt d'entitats socials han desenvolupat iniciatives de foment d'ocupació i de manteniment de llocs de treball per a persones en situació de risc d'exclusió social i han conjugat la lògica empresarial amb

metodologies innovadores d'atenció social i de programes especialitzats adreçats als seus treballadors i a les seves treballadores en procés d'inserció sociolaboral. Per tant, l'aparició de les lleis, catalana i estatal, que regulen el règim de les empreses d'inserció ha pretès crear i ordenar un marc legislatiu adaptat a aquestes estructures nascudes de la societat civil i de la iniciativa social.



Salta, empresa d'inserció sociolaboral inscrita al Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya

La manca d'oportunitats d'accés a un lloc de treball suposa, especialment per a un ampli sector de la població amb majors desavantatges socials o en situació de risc d'exclusió social, reconèixer que tenim un dèficit democràtic en no tenir suficient emparament legal de les administracions públiques responsables de la defensa dels drets i llibertats de tots els ciutadans i les ciutadanes.

Les empreses d'inserció sociolaboral existeixen i intervenen com a conseqüència de les fractures del mercat de treball, que es comporta de manera poc correcta i incoherent, especialment en relació amb les persones més vulnerables de la nostra societat.

Una empresa d'inserció està concebuda com un espai d'aprenentatge temporal. En ella es realitzen activitats econòmiques de producció i venda de béns i serveis i activitats d'acompanyament a la inserció. Les empreses d'inserció sociolaboral substitueixen l'economia convencional per una economia solidària ja que la seva principal fita és la integració social i la incorporació laboral de persones en situació de risc d'exclusió social.

Les empreses d'inserció sociolaboral existeixen com a conseqüència de les fractures del mercat de treball

Els principals objectius que es pretenen assolir amb l'empresa d'inserció són els següents:

- Facilitar l'accés a un lloc de treball a aquelles persones amb dificultats d'ocupació en el mercat laboral, amb la finalitat de seguir avançant en el seu itinerari personalitzat d'inserció.
- Aconseguir i mantenir la motivació pel que fa a un acompliment laboral de qualitat.
- Trobar la fórmula òptima per a conciliar les responsabilitats laborals i familiars.
- Augmentar i/o consolidar els coneixements tècnics i les capacitats professionals necessàries per a aconseguir la continuïtat laboral del/de la treballador/a.
- Realitzar productes i oferir serveis de qualitat.
- Adaptar-se a les necessitats del mercat laboral, en la seva oferta i en la demanda.

L'empresa d'inserció sociolaboral compta amb un equip de professionals multidisciplinari. Es poden destacar: la gerència, els educadors i educadores socials i els tècnics i tècniques d'acompanyament a la inserció i a la producció.

Les principals característiques de l'empresa d'inserció són:

- És una organització que respon a necessitats no satisfetes ni pel sector públic ni pel sector privat.
- Es basa en l'autoorganització i l'autogestió.
- Està orientada cap a l'àmbit social i es recolza en ell.
- És una organització no orientada exclusivament al lucre.
- Contribueix a la creació i l'impuls del capital social.
- Permet fomentar la sensibilització i incrementar la cohesió social.

Les àrees de producció de Salta, empresa d'inserció són:

- Confecció industrial.
- Productes d'artesanía.
- Servei de càtering.

Integració sociolaboral

La Fundació Ared entén la integració social no només com l'obtenció d'un lloc de treball de qualitat, sinó com l'acompanyament integral de la persona al llarg de tot l'itinerari d'inserció. Es valora la importància de la responsabilització de la persona en aquest procés.

Els objectius específics de la inserció sociolaboral són els següents:

- Reconeixement de la persona atesa, de la seva situació i implicació en la resolució de la seva problemàtica.
- Reconeixement i potenciació de les seves competències socials i professionals.
- Solucionar problemàtiques personals i d'organització que poden incidir a la seva integració sociolaboral.

S'han de tenir en compte dos principis:

- L'acompanyament individualitzat.
- El temps necessari per aconseguir la integració social i laboral.

Les seves característiques són les següents:

- És un procés constructiu (roda).
- Exigeix un reajustament continu.
- Té un caràcter pragmàtic.
- Té un caràcter voluntari, singular, personal i rigorós en iniciar l'itinerari.

Itineraris d'inserció

Entenem l'itinerari d'inserció com a un conjunt d'activitats seqüenciades que la persona atesa ha de recórrer amb la finalitat de facilitar-li eines i/o instruments perquè gestioni amb responsabilitat i autonomia el seu propi procés d'inserció.

S'ha de tenir en compte diversos aspectes a l'hora de desenvolupar aquests itineraris:

- Estimular la capacitat per a dissenyar i gestionar accions de formació en petit grup com a mitjà de treball psicològic i reforçar la seguretat per trobar una feina.
- Promocionar experiències directes de situacions de grup enriquidores
- Facilitar la creació i el desenvolupament d'iniciatives de coneixement de l'entorn i descobrir d'aquesta manera la ciutat amb èxit.
- Posar en comú els propis problemes personals relacionats amb les dificultats d'inserció sociolaboral intentant comprendre i analitzar els problemes d'un mateix i dels altres.
- Reactivar les pròpies capacitats mentals, familiaritzant-se amb els instruments bàsics de comprensió i expressió.
- Descobrir el seu entorn més immediat i utilitzar el mitjà com a instrument d'aprenentatge.
- Treballar les actituds i els comportaments que són necessaris mantenir per cercar i seleccionar el treball més adient.

L'eina principal de l'itinerari d'inserció s'anomena conveni d'inserció. És un pacte escrit entre la persona i el professional on s'especifiquen les accions i els compromisos que inclou l'itinerari d'inserció.

L'objectiu de l'itinerari és el d'acompanyar, reforçar i donar suport a les necessitats bàsiques de la persona perquè aquesta s'incorpori a la societat normalitzada i al món del treball amb garanties d'èxit.

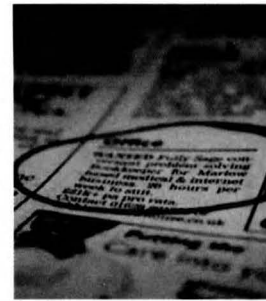
L'objectiu de l'itinerari és el d'acompanyar, reforçar i donar suport a les necessitats bàsiques de la persona

Etaques de l'itinerari d'inserció

Etape d'acollida

Els objectius generals són la implicació de la persona en el seu procés, la creació d'un marc de treball de plena confiança, el coneixement en profunditat de les necessitats i competències de la persona, i la conscienciació de la persona en relació amb la seva ocupabilitat.

La finalitat d'aquesta etapa és recollir la màxima informació possible sobre la persona per tal d'elaborar un diagnòstic ocupacional que permeti dissenyar



l'itinerari d'inserció. Es tracta d'una etapa necessària per la qual ha de passar qualsevol persona o grup. La resta de les etapes només es portaran a terme en el cas que en aquesta primera entrevista, es doni un acord entre la persona i el professional.

El diagnòstic ocupacional s'estableix a partir d'uns criteris i indicadors, objectius quantificables de la situació concreta de la persona, pel que fa a la seva ocupabilitat i detectar quines són les causes que impedeixen a la persona l'obtenció d'un lloc de treball.

Els aspectes que es treballen en l'entrevista d'acollida són:

- El perfil disponible: fa referència a les competències personals i professionals que es posen en joc en el mercat laboral. S'entén per competències la integració de coneixements, habilitats i actituds, especialment pel que fa a complir una activitat laboral en la qual es treballa o es vol treballar.
- S'avalua si la persona coneix el seu objectiu professional i si l'objectiu és realista i vigent en el moment actual.
- S'avalua la disponibilitat de la persona per comprovar si podrà complir amb el conveni d'inserció.
- S'avalua el nivell de coneixement del perfil exigible, és a dir, les condicions del mercat laboral i els requeriments a l'hora de contractar personal.

Recollides totes aquestes dades, es formula a més a més del diagnòstic, el pla de treball, que permetrà a la persona avançar i millorar per tal de superar la problemàtica que li impedeix obtenir un lloc de treball.

L'itinerari d'inserció ha d'estar reforçat per tutories, amb funcions de seguiment, informació i orientació. El tutor o la tutora ha de seguir la trajectòria del subjecte a través del seu pas per tot l'itinerari, supervisant la consecució de cadascun dels objectius, orientant-lo personalment.

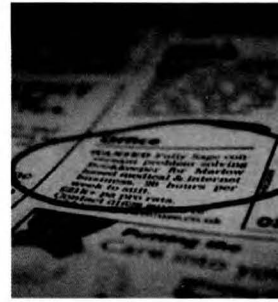
Etapa de formació i professionalització

L'objectiu és que la persona adquireixi els coneixements, habilitats i actituds pròpies de l'ocupació que desenvoluparà.

Per això, a l'hora de dissenyar les accions formatives es detecten les necessitats de manera individualitzada vinculades a les necessitats bàsiques i tècniques de cada persona, s'elabora un pla de formació adaptat a les necessitats de cada persona (contingut, metodologia, professorat, avaluació, finançament, etc.), es cerca l'oferta formativa existent (interna o externa) que doni resposta a les necessitats detectades, s'executen a escala metodològica accions grupals i accions individualitzades i finalment s'avaluen les accions formatives.

Aquesta etapa s'acostuma a portar a terme mitjançant cursos de formació i entrevistes individuals que tenen com a objectiu que els treballadors i treballadores adquireixin les actituds i capacitats més bàsiques per a formar part del món laboral. Els mòduls que es porten a terme són:

- Mòdul de competències bàsiques: castellà, català, matemàtiques, informàtica bàsica, coneixement de la realitat cultural i de l'entorn, administració de l'economia domèstica, etc.
- Mòdul de competències en habilitats personals i socials: autoconeixement, autoestima, seguretat, organització, treball en equip, gestió de l'estrès, etc.
- Mòdul de competències laborals: horaris, conductes, condicions laborals, comportament de les organitzacions, el mercat de treball, relacions laborals, etc.
- Mòdul de formació especialitzada: en confecció industrial, artesanía o hostaleria.



En finalitzar el període formatiu, les persones que han assolit els objectius previstos, realitzen pràctiques formatives en diferents empreses de l'àmbit de l'economia social o en empreses normalitzades. Algunes d'aquestes persones al final d'aquest període de pràctiques si l'han assolit amb èxit, reben una oferta laboral per incorporar-se a l'empresa.

Etapa d'ocupació en l'empresa d'inserció

L'equip de professionals de la Fundació Ared valora que la persona ha assolit els coneixements i les tècniques necessàries per poder ocupar un lloc de treball a l'empresa d'inserció i és qui proposa el contracte laboral. En aquest període la persona podrà posar en pràctica i perfeccionar tot allò que ha après. Si en un moment determinat es necessita cobrir un lloc de treball, i a la Fundació Ared no hi ha cap alumne que pugui optar al lloc de treball que s'ofereix, l'equip d'inserció es posa en contacte amb altres entitats socials o empreses d'inserció per demanar candidats que s'ajustin al perfil sol·licitat. També ens podem adreçar als serveis d'ocupació de les administracions públiques o entitats dependents d'aquests. Un cop rebuts els currículums dels candidats es realitza un procés de selecció per escollir la persona més adequada per ocupar el lloc de feina.

A l'empresa d'inserció el treballador/a tindrà com a referents, a part de les persones responsables del taller, un educador/a social i un tècnic/a d'acompanyament a la inserció.

Les relacions laborals vinculades a processos d'inserció que es concerten entre les empreses d'inserció i els treballadors i les treballadores en situació d'exclusió social es regulen pel que disposa el conveni col·lectiu i l'Estatut dels Treballadors.

El fet que en l'empresa d'inserció la relació sigui laboral, no vol dir que els treballadors i les treballadores no segueixin formant-se. Es continua fent formació continuada sobre competències bàsiques, habilitats personals i socials, competències laborals i formació especialitzada. Diàriament, es dediquen dues hores de l'horari laboral a realitzar aquests tipus de formació.

D'entre les persones contractades a l'empresa d'inserció trobarem persones per a les quals l'empresa d'inserció serà finalista i altres persones de les quals estada serà transitòria mentre no trobin una feina al mercat de treball ordinari.

Entenem per empresa d'inserció transitòria aquella en què els llocs de treball destinats a persones en procés d'inserció són fixos, però no ho són les persones que els ocupen, sinó que tenen un temps màxim de permanència en l'empresa de tres anys (aquest temps és regulat per la llei estatal corresponent). Durant aquest període, s'hauran de dissenyar itineraris d'inserció orientats a què aquestes persones aconseguixin un lloc de treball en una empresa ordinària. Quan passa això, una altra persona en procés d'inserció passarà a ocupar el seu lloc. La rotació de persones en els llocs de treball de l'empresa d'inserció permet aconseguir un efecte multiplicador dels processos d'aprenentatge, fent que un nombre més elevat de persones en puguin gaudir.

Entenem per empresa d'inserció finalista quan les persones en procés d'inserció de la plantilla, en principi, no haurien de deixar el seu lloc a d'altres, sinó que es poden quedar treballant a la mateixa empresa, per no tenir possibilitat real d'incorporar-se a una empresa ordinària o per d'altres circumstàncies.

Per poder derivar persones al mercat de treball ordinari, l'equip d'inserció es dedica a la prospecció d'empreses per tal de captar ofertes de feina i/o establir convenis de col·laboració empresarial. Una tasca molt important durant la prospecció és la sensibilització per a la contractació de col·lectius en risc d'exclusió social. Així doncs, es prospecten empreses dels mateixos sectors de l'empresa d'inserció, i empreses que siguin sensibles amb la problemàtica dels col·lectius amb els quals es treballa.

Alhora és molt important que l'empresa d'inserció sociolaboral no només compti amb persones qualificades de l'àmbit social (educadors/es socials, tècnics/ques d'inserció laboral, psicòleg/a, etc.) sinó també amb persones de l'àmbit empresarial (gerents, administradors, etc.) i disposar d'una planificació estratègica, d'un pla de viabilitat, d'un pla de màrqueting, d'un pla de comunicació, d'un pla de recursos humans, d'un pla de formació i d'un pla de qualitat adaptat a la grandària i als recursos de l'empresa d'inserció.

Finalment, creiem imprescindible el suport econòmic de les administracions públiques i d'entitats privades en el manteniment dels llocs de treball creats

tant del personal en procés d'inserció com del personal de l'àmbit social, gerencial i administratiu així com potenciar la compra dels productes o serveis generats per les empreses d'inserció.

Carme Ginesta
Tècnica d'acompanyament a la inserció

Mercedes Rué
Educatora social

Xavier Villarejo
Responsable de programes i qualitat



-
- 1 Llei 27/2002, de 20 de desembre, sobre mesures legislatives per a regular les empreses d'inserció sociolaboral (publicada al DOGC número 3793 de 3 de gener de l'any 2003).
 - 2 Decret 277/2003, de 4 de novembre, de funcionament i competència del Registre administratiu d'empreses d'inserció de Catalunya (publicat al DOGC número 4013 de 19 de novembre de l'any 2003). Correcció d'errada (publicada al DOGC número 4054 de 22 de gener de l'any 2004).
 - 3 Llei 15/2005, de 27 de desembre, de reforma parcial de diversos preceptes legals en matèries d'agricultura, ramaderia i pesca, de comerç, de salut i de treball (publicada al DOGC número 4542 de 02 de gener de l'any 2006).
 - 4 Llei 44/2007, de 13 de desembre, per a la regulació del règim de les empreses d'inserció (publicada al BOE número 299 de 14 de desembre de l'any 2007).
-