

GARDA
SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.
PLAN
DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL
2019 - 2023



GARDA
Servicios de Seguridad

COMPROMISO DE GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.

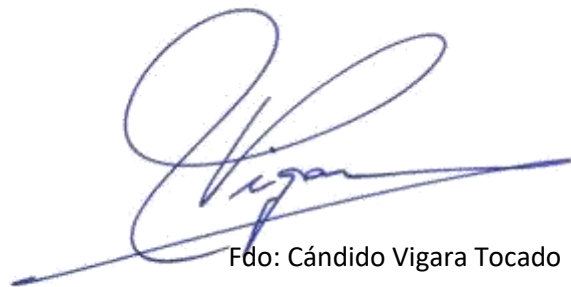
GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión, para ello trabajamos desde el convencimiento de que la inclusión social es una exigencia dentro de una sociedad que desee ser digna de merecer dicho nombre, una sociedad que no excluye, ni margina, ni desfavorece ni desprivilegia, ni empobrece. La ciudadanía es una cualidad de pertenencia a una comunidad, un estatus de igualdad en dignidad mediante garantías formales en el ejercicio de los derechos civiles, políticos y sociales.

Por todo ello hemos buscado una implicación práctica con aquellas personas y colectivos que reflejan el reverso de esta sociedad: drogodependientes, menores en riesgo y conflicto social, minorías étnicas, familias, mujeres víctimas de violencia de género, parados de larga duración etc. Y todo ello desde la certeza que el mundo puede transformarse, de que el hombre tiene el poder de crear de nuevo y que nosotros somos responsables de tales cambios.

Como principio básico y fundamental de la política de empresa, GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A., está de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de empresas para la inserción.

GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A., pretende gestionando este programa de apoyo a la integración sociolaboral generar oportunidades de empleo y segundas oportunidades. La disposición efectiva de nuestra empresa hacia la aplicación de esta Política de inserción sociolaboral, se llevará a la práctica a través del fomento de diferentes medidas, que consigan una mejora continua en las condiciones de inserción sociolaboral e Igualdad de oportunidades en la totalidad de la plantilla, activando a la vez los órganos de control, seguimiento y, en su caso, arbitraje para la resolución de conflictos, para garantizar el objetivo principal de lograr los parámetros previstos acordes al momento actual de la sociedad en nuestro país.

15 de marzo de 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'C. Vigara', with a long horizontal stroke extending to the right.

Fdo: Cándido Vigara Tocado

Consejero Delegado

PLAN DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL

Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	Pág. 3
2. LA INSERCIÓN SOCIAL	Pág. 4
2.1. La exclusión social	Pág. 4
2.2. Inserción sociolaboral	Pág. 4
2.2.1. Formación.....	Pág. 8
2.2.2. Prácticas no laborales	Pág. 9
2.2.3. Contratación de personas en proceso de inserción	Pág. 9
2.3. Empleo de calidad	Pág. 10
2.3.1. Gestión de la diversidad	Pág. 10
2.3.2. Voluntariado corporativo	Pág. 11
3. COLABORACIÓN CON ORGANIZACIONES SOCIALES	Pág. 11
3.1. Itinerarios individuales de inserción	Pág. 12
3.2. Contratación de servicios con empresas sociales	Pág. 16
3.3. Sensibilización social	Pág. 16

1. INTRODUCCIÓN

GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A. es una empresa de Seguridad Privada socialmente responsable, por lo que, consciente de su relación con el entorno físico y social en el que opera, acepta su papel en la mejora del mismo y asume su cuota de responsabilidad. Esta responsabilidad social corporativa se traduce en una implicación directa en la mejora de la situación de las personas a todos los niveles. En nuestra sociedad, la preocupación por lo social, la sostenibilidad, los derechos humanos y el medioambiente hace imprescindible para las empresas adoptar políticas de compromiso y de implicación social.

La responsabilidad social en GARDA se conforma como un proceso de mejora continua, basado en la evaluación, el diseño y la implementación de acciones responsables en los ámbitos económico y social, en función de las necesidades de todos los grupos de interés, contando con su participación. Por ello, promover una verdadera responsabilidad social sólo puede hacerse mediante la acción conjunta de la empresa y de otros agentes implicados.

Para GARDA, lo importante son las personas y por ello, el elemento central de la responsabilidad social es la inserción social. Esta es la razón por la que se desarrolla y se implementa este plan, cuya finalidad es contribuir a la mejora de la situación de las personas más vulnerables. El acceso al empleo es una vía para la inserción social y en este ámbito, el papel de las empresas es fundamental.

Estos principios están presentes en el planteamiento del Plan, si bien, dado el perfil de estas personas y la experiencia y especialización del recurso, se mantiene una línea de intervención que prepara, promueve y facilita la inserción social y laboral, valorando ésta como fuente de crecimiento personal y de inserción social por su poder preventivo y su eficacia en el desarrollo de valores prosociales y en el fomento de la responsabilización.

En definitiva, es:

- Es un proceso cuyo objetivo es la mejora de la situación sociolaboral de las personas.
- Integrar de manera secuencial las distintas etapas de la que consta, tanto si a nivel individual se pasa por todas ellas como si no.
- Se realiza en un plan de trabajo para que la intervención sea de carácter personalizado.
- Los itinerarios deben estar dirigidos preferentemente a aquellas personas, o grupos de personas, con voluntad para trabajar, que se encuentren con alguna dificultad añadida, además del desempleo.
- Entendemos por dificultad añadida la carencia de competencias personales y/o profesionales, o bien la pertenencia a un grupo de exclusión o en riesgo de exclusión social.
- Supone la combinación de dotación y distribución de recursos con el conocimiento sobre el mercado de trabajo, el tejido empresarial y los niveles de desempleo, todo ello a nivel tanto nacional como autonómico.
- Como condición para su aplicación, contamos con equipos de trabajo multidisciplinares y especializados. El itinerario debe incorporar, por tanto, elementos para la coordinación de los recursos y servicios que intervienen en el proceso de inserción sociolaboral.
- El enfoque de un itinerario de inserción sociolaboral, entendido como servicio, debe ser mixto. Es decir, debe atender tanto a lo psicosocial como a los aspectos económicos.
- Para que sea integral, debe partir del diagnóstico y evaluación de necesidades de los colectivos de beneficiarios/as, así como su posible derivación a otros recursos.

2. LA INSERCIÓN SOCIAL

2.1. La exclusión social

La desigualdad social, en la actualidad, no es algo propio, esencial a la naturaleza del ser humano, es el resultado de determinados procesos y de nuestro modelo social. Una de sus consecuencias es la exclusión social.

Integración es sinónimo de autonomía personal, de interdependencia en las relaciones sociales. Por otro lado, aunque resulta más evidente, conviene destacar que exclusión social y discapacidad son dos fenómenos distintos, aunque lo uno pueda llevar a lo otro y puedan darse habitualmente combinados.

Al igual que las administraciones y que el resto de la sociedad civil, las empresas no pueden quedar impasibles ante este fenómeno, que es corresponsabilidad de todos los agentes.

Cuando hablamos de personas en situación o riesgo de exclusión social, nos referimos a un conjunto de perfiles muy diversos, como pueden ser: personas inmigrantes, drogodependientes, jóvenes en riesgo, minorías étnicas, personas sin hogar, mayores de 45 años, desempleados de larga duración, personas con discapacidad... Se trata de muy variadas situaciones que impiden a la persona el desarrollo de una ciudadanía plena, viendo muy vulnerados sus derechos más básicos.

La exclusión del mercado de trabajo implica frecuentemente una exclusión o un mayor alejamiento de los circuitos de prestación de servicios. Por ello, GARDA promueve el acercamiento de los servicios a través de la implementación de las siguientes medidas:

- Contacto con asociaciones de mujeres.
- Contacto con asociaciones de inmigrantes.
- Contacto con asociaciones y centros de jóvenes que buscan su primer empleo o en riesgo de exclusión, etc.
- Acercamiento de los profesionales a los lugares frecuentados por los beneficiarios/as.

2.2. Inserción sociolaboral

La exclusión social es un serio problema influido por diferentes factores y variables de muy diversos tipos. Uno de los más importantes es el factor laboral. Hoy se asume que la integración sociolaboral es una condición necesaria, aunque no suficiente para una plena inclusión social.

Existe un grupo de personas que integra el denominado desempleo estructural, donde se hace especialmente evidente una falta de oportunidades. La gran mayoría de las personas que sufre exclusión social se encuentra en este grupo, con un desempleo de larga duración.

En este contexto, aparece un concepto determinante: la empleabilidad, entendida como el conjunto de aptitudes y actitudes (habilidades y competencias) que posibiliten el acceso a un puesto de trabajo y su mantenimiento en el tiempo. Aunque este plan de inserción no se limita al ámbito laboral, es evidente que es en él donde más pueden contribuir las empresas.

Fomentar una adecuada inserción sociolaboral no requiere únicamente medidas que faciliten la selección o incorporación de estas personas a un empleo, sino que debe venir acompañado de otras que procuren su conservación y mantenimiento en el mismo.

Asimismo, existen áreas relacionadas con la inserción sociolaboral que deben ser trabajadas simultáneamente como son la igualdad de oportunidades, la perspectiva de género, la eliminación de barreras, las medidas de conciliación y la gestión de la diversidad.

La inserción sociolaboral debe abordarse de forma integrada y no mediante acciones aisladas, procurando abarcar las necesidades y características cambiantes de las personas a lo largo de un itinerario de inserción sociolaboral, para cuyo desarrollo, GARDA cuenta con el apoyo y la colaboración de organizaciones sociales especializadas, como es la Fundación Lesmes y el Centro Ocupacional “El Cid”, dependiente de la Junta de Castilla y León, siendo la generación de oportunidades laborales donde encontramos la complementariedad: formación, prácticas, contratación...

- **Valoración inicial**

Algunas actividades en grupo reducido también pueden ser de utilidad en esta fase de valoración:



Toda esta información referida a la valoración del perfil profesional (de las preferencias, de la conciliación de prestaciones que recibe y de la verificación de la situación de vulnerabilidad social) quedará recogida en el expediente de atención individual de la persona. Pese a que hay algunos campos considerados como obligatorios, se recomienda introducir la máxima información disponible sobre la persona. Dicha información será de utilidad en la elaboración del itinerario y en su acompañamiento.

Realizada la valoración integral, por parte de las asociaciones, llega el momento de considerar toda la información recogida, se revisa con la persona y se pacta con ella el itinerario que se seguirá para lograr la inserción laboral.

Cabe considerar la visión estratégica de las oportunidades en materia de empleo que ofrece la fundación con la que cuenta el personal técnico de inserción laboral y que facilita el rol de orientación.

Se planifica también la intervención y los apoyos que la persona requiere.

Si el personal técnico de inserción laboral lo considera necesario, además del itinerario, se elabora de forma complementaria un plan de apoyos. Permite adecuar y explicita de forma detallada el tipo, la frecuencia, la intensidad (básica, intermedia, alta y muy alta) y la duración referida a los entornos en los que se prestaría apoyo. El plan será específico para la fase de inclusión laboral (inserción, mantenimiento y promoción), acorde con el itinerario de cada persona.

Existen múltiples posibilidades de apoyos, tantos como personas participantes del servicio. La combinación de las variables —tipo, frecuencia, intensidad y duración del apoyo— es la clave para sistematizar los apoyos para cada persona en cada momento concreto, teniendo en cuenta cuáles son sus necesidades y recursos.

Podemos establecer cuatro tipos de itinerario según la necesidad de apoyo requerido: Básico, Intermedio, Alto y Muy alto.

Intensidad de apoyo	Descripción
Nivel básico	Destinado a personas muy autónomas, principalmente en búsqueda de recursos laborales y/ formativos.
Nivel intermedio	Orientado a personas que han perdido autonomía, pero con alta capacidad para recuperarla, por ejemplo, parados de larga duración, que conservan un buen nivel de competencias.
Nivel alto	Orientado a personas con poca autonomía y un alto nivel de limitaciones relacionadas con el trabajo. Se les posibilita la compensación de ciertos hándicaps, para lograr su inserción.
Nivel muy alto	Orientado a personas con muy poca autonomía y pocos recursos para el empleo, y que requieren una dedicación de tiempo importante para el desarrollo de su itinerario lo que implica un seguimiento y apoyo continuado.

Es muy útil contar con un seguimiento de los niveles de apoyo relacionados con el grado de autonomía y limitaciones de las personas, que definirán qué tipo de recurso utilizar para el logro de sus objetivos y proporcionar un empleo de calidad dentro de sus competencias personales.

La frecuencia de los seguimientos que se recomienda depende de la situación de cada persona. No obstante, las periodicidades mínimas recomendadas por el grupo de trabajo son:

- **Personas en fase de búsqueda de empleo o participando en cursos de Formación:** seguimiento quincenal.
Si la necesidad de la persona lo justifica, el seguimiento puede ser semanal, especialmente en la fase de búsqueda activa.
- **Personas en fase de contratación:** semana anterior a empezar el trabajo, en los tres días siguientes a empezar el trabajo, semanal durante el primer mes, y a los tres meses. Una vez la situación de trabajo se ha estabilizado: se reducen gradualmente los apoyos que se realizan y, según la situación de cada persona, se pacta la periodicidad, de común acuerdo con la persona y la empresa si procede.
- **Personas que finalizan su relación laboral:** durante la semana siguiente a conocer la pérdida de empleo.

En alguno de estos seguimientos, se recomienda explorar la satisfacción de la persona, utilizando el cuestionario diseñado expresamente. Puede facilitarse el cuestionario a todas las personas atendidas. La periodicidad recomendada para el estudio de satisfacción es anual.

Seguiremos el siguiente esquema en el procedimiento de Acceso:

- La entidad que presta servicios para la inserción fundación LESMES, el Centro Ocupacional EL CID, previo recopilación de datos de las personas nos presentará a los candidatos, y el personal técnico de recursos humanos realizará una primera entrevista con el objetivo de recoger información general sobre la situación sociolaboral de las personas.
- Si cumple el perfil requerido se le admitirá para la formación y posterior integración en el puesto de trabajo acorde con sus capacidades.
- Si no cumple el perfil por carecer de habilidades sociales, experiencia laboral, pero tiene voluntad, y ganas de participar se le ofrecerá formación para que pueda acceder a un puesto de trabajo en nuestra empresa una vez superadas las fases de formación u ofrecerle otras alternativas.
 - Es muy importante para estas personas que una vez realizada la primera toma de contacto y primera entrevista se le devuelvan los resultados en una semana máximo.

Aspectos que contempla la valoración del perfil profesional

PERSONA	<ul style="list-style-type: none">▪ Cualificación profesional, nivel formativo, experiencia laboral previa.▪ Competencia lectoescritura.▪ Competencias técnicas.▪ Aptitud y disposición para el aprendizaje.▪ Actitud y motivación hacia el trabajo.▪ Expectativas y preferencias, intereses, motivaciones, exclusiones.▪ Competencias de identificación: autoconocimiento, autoestima, seguridad personal, imagen personal.▪ Competencias de relación: comunicación asertiva, interacción, relación interpersonal, trabajo en equipo.▪ Competencias de gestión del cambio: flexibilidad, adaptabilidad, organización propia, gestión del tiempo, cumplimiento de tareas, responsabilidad, autocontrol, gestión emocional, tolerancia a la frustración, análisis y resolución de problemas.▪ Conocimientos sobre los recursos tecnológicos.▪ Actividades de ocio y tiempo libre.▪ Valoración específica según colectivo.
---------	---

ENTORNO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necesidades sociales, económicas, de movilidad, vivienda. ▪ Núcleo familiar, red social, apoyos con los que cuenta, responsabilidades familiares, prestaciones. ▪ Aspectos culturales que pudieran influir en el proceso de inserción. ▪ Aspectos relativos al colectivo (discapacidad, riesgo de exclusión social, violencias). ▪ Participación en asociaciones, grupos o actividades comunitarias.
---------	--

2.2.1. Formación

Una de las aportaciones en este ámbito es la realización de acciones formativas. Se trata de la impartición de cursos, incluidos en el plan de formación de la empresa, en las especialidades relacionadas con las actividades a las que se dedica la empresa. Estos cursos se dirigen a los propios empleados, así como a otras personas que puedan incorporarse en un futuro. En ellos, participarán personas en inserción. Para la impartición de estos cursos, se contará con la colaboración de entidades especializadas, como las anteriormente mencionadas.

Además, se colaborará con los planes de formación que se llevan a cabo de forma habitual en el entorno.

Los cursos de formación se caracterizan por ofrecer a las personas atendidas un itinerario de inserción integral. En el caso de las personas que consideren que requieren una mayor capacitación para facilitar su posterior inserción laboral, la orientación del itinerario puede incluir participar en más cursos de formación relacionados con el puesto que se va a desempeñar.

Este tipo de actuación tiene como finalidad mejorar su empleabilidad mediante acciones que inciden en el empoderamiento de la persona y en el desarrollo de sus competencias, a través de acciones de capacitación y prácticas no laborales en la empresa.

Además, se pretende facilitar la integración sociolaboral de las personas vulnerables y en riesgo de exclusión social, de manera que puedan incorporarse al mercado laboral.

En los cursos de formación se trabajan las competencias técnicas, pero también se trabaja con la persona desde un punto de vista que desarrolla competencias transversales. Además, proporcionan a la persona las herramientas necesarias para superar otras dificultades que puedan afectar a su empleabilidad y conseguir superarlas con éxito; a través del coaching personalizado, proactivo y grupal entre la fundación y la empresa se logra el empoderamiento de los participantes.

Se potencia la participación de otras personas que hayan pasado por este proceso para hacer visible que es posible la integración y aumentar la motivación. Asimismo, se establecen estrategias colectivas para la búsqueda activa de empleo que aumentan la motivación y el éxito de los procesos.

Los cursos formativos facilitan la realización de prácticas en GARDA, acercando de ese modo a las personas a la realidad actual poniendo en práctica el aprendizaje en el puesto de trabajo.

2.2.2. Prácticas no laborales

Una de las principales vías de inserción laboral es la realización de prácticas en alternancia. Se llevan a cabo con una duración variable, durante 2 o 3 meses y suponen, por un lado, una pasarela hacia el empleo para las personas que las realizan, y, por otro lado, una fuente de captación de recursos humanos para la empresa.

2.2.3. Contratación de personas en proceso de inserción

La colaboración más importante y el elemento fundamental de este plan de inserción es la contratación de personas en situación o riesgo de exclusión social. Todo ello, de acuerdo con el itinerario de inserción que estas personas desarrollan y no como una acción puntual y aislada. Se realiza un seguimiento, una adaptación, en colaboración con alguna organización social. Se ha formalizado un convenio con la Fundación Lesmes para llevar a cabo estas acciones y con el Centro Especial de Empleo "El Cid".

▪ Valoración del perfil profesional

En la valoración del perfil profesional se tendrán en cuenta diferentes aspectos relacionados con la persona y con su entorno; los más relevantes:

- 1º. **Valoración de las preferencias y exclusiones:** Es importante explorar el significado del trabajo para la persona, el proyecto vital y profesional, los cambios en sus objetivos que se han dado, qué ha motivado la trayectoria seguida, etc. Se detectan, de este modo, las tendencias y los valores de la persona a lo largo del tiempo. Se incluye la valoración de los intereses profesionales y las ocupaciones por las que tiene afinidad, considerando las áreas de trabajo preferentes y las exclusiones relacionadas con:
 - a. Área de trabajo.
 - b. Entorno laboral potencial: entorno abierto o cerrado, trabajo individual o en equipo, alta o baja interacción con el público, etc.
 - c. Horarios.
 - d. Movilidad.
 - e. Distancia geográfica.
 - f. Idioma.
- 2º. **Valoración de la situación de vulnerabilidad social:** Muchas de las personas atendidas en estos programas de inserción se enfrentan a situaciones sociales que pueden influir en su inserción laboral. Existen diferentes maneras de valorar la situación de vulnerabilidad social en que se halla una persona. La utilización de instrumentos para realizar esta valoración contribuye a tener una visión más sistemática. Deben identificarse los factores de riesgo, así como los de protección, con el objetivo de prever su impacto y facilitar el proceso.

El perfil profesional se actualiza con cada nueva experiencia laboral y, como mínimo, cada seis meses si éste no se ha ido actualizando en la medida que los cambios se han ido produciendo.

Las áreas que se recomienda explorar de nuevo se listan debajo:

- Perfil profesional, que incluye información sobre:
 - Preferencias
 - Expectativas
 - Formación
 - Experiencias

- Actitud y aptitud hacia el aprendizaje
- Nivel de lectoescritura
- Habilidades, cobertura de necesidades básicas
- Necesidad de ajustes
- Prestaciones que recibe y su impacto en el proceso de búsqueda
- Fortalezas
- Contactos personales, etc.
- Competencias técnicas adquiridas relacionadas con la experiencia laboral reciente, desde la última valoración.
- Aspectos de la valoración específica según el colectivo (personas con discapacidad, con trastorno mental, etc.), si procede. Para ampliar información sobre cómo adecuar el proceso de apoyo, se aconseja consultar guías específicas según los diferentes colectivos.

Por ejemplo, si la persona tiene un trastorno mental que dificulte la inserción laboral, se establecen pautas específicas de actuación.

En caso de que la persona esté en una situación de privación de libertad, también se pone a disposición un manual específico de trabajo.

- Aspectos de la valoración de la empleabilidad de la persona, conforme a la herramienta que utilice cada entidad, que conviene mantener actualizadas.

2.3. Empleo de calidad

GARDA fomenta entornos de trabajo inclusivos y no excluyentes mediante la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en la gestión de los recursos humanos, con el objeto de prevenir cualquier tipo de discriminación en el trabajo.

Se realiza una adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades de la empresa y de las personas, desde la propia selección, el desempeño y la formación en competencias profesionales y transversales. La temporalidad en la contratación está reducida al mínimo, fomentando la estabilidad de la plantilla y la gestión del talento a largo plazo.

Igualmente, la opción de la empresa por la inserción sociolaboral de personas en desventaja respecto al empleo aporta a la empresa unos valores normalmente difíciles de fomentar, como la cohesión, la solidaridad y la diversidad, que cada vez son más apreciados por los trabajadores mejorando el clima laboral y también por los clientes, estimando positivamente el valor añadido que ofrece de la empresa.

2.3.1. Gestión de la diversidad

GARDA gestiona la diversidad mediante una asimilación de las diferencias, promoviendo un entorno de trabajo no excluyente, garantizando que distintas personas convivan en un ambiente de mutuo reconocimiento y no discriminación, y convierte las diferencias existentes en una ventaja organizacional y competitiva para la empresa, aprovechada en beneficio de las personas y la sociedad en general. Así, gestionar la diversidad desde este enfoque supone fomentar la inserción sociolaboral y viceversa.

COLECTIVOS

- Mujeres
- Personas jóvenes
- Población inmigrante
- Minorías étnicas
- Personas mayores de 45 años
- Parados de larga duración
- Personas ex drogodependientes
- Personas ex alcohólicas
- Mujeres víctimas de violencia de género

CARACTERÍSTICAS GENERALES

- **Generales:** Edad, Sexo, Nivel educativo, Estado civil
- **Grupos sociales:** gitanos, extranjeros
- **Factores de exclusión:** personalidad, laborales, de salud, familiares, condicionantes sociales.

METODOLOGÍA. PROCESOS DE REINSERCIÓN

- Dentro de la exclusión – paro está el grupo de personas que cobran un salario social y están en paro y están en los grupos de atención a los programas de integración sociolaboral.
- Personas con capacidad reducida para competir por un empleo que estén siguiendo procesos formativos específicamente para cubrir sus carencias.
- Personas excluidas definitivamente del mercado de trabajo por sus características personales, ya sea por edad, etnia, etc.
- Personas excluidas del trabajo por acumulación de problemas sociales: alcoholismo, drogadicción, ya que se les considera discapacitados sociales.
- Personas con graves problemas de exclusión social y que solo pueden acceder a subempleo esporádico o actividades económicas marginales.

2.3.2. Voluntariado corporativo

La empresa, a través de la colaboración con algunas organizaciones del tercer sector, como la Fundación Lesmes y el Centro Ocupacional “El Cid”, ofrece a sus empleados la posibilidad de desarrollar labores de voluntariado.

3. COLABORACIÓN CON ORGANIZACIONES SOCIALES

GARDA colabora habitualmente con las organizaciones sociales, en especial, las que se han especializado en inserción sociolaboral. Se ha formalizado un convenio de colaboración con la Fundación Lesmes y el Centro Ocupacional “El Cid”.

3.1. Itinerarios individuales de inserción

Todas las personas en proceso de inserción que de una u otra forma tienen una relación con GARDA, realizan un itinerario individualizado de inserción, orientado y supervisado por profesionales vinculados a la entidad social de referencia. Toda acción llevada a cabo, desde las formativas, pasando por las prácticas laborales, hasta la propia contratación, se realiza en el marco de este itinerario, no se trata de acciones aisladas.

▪ Definición

Llamamos itinerario de inserción sociolaboral al conjunto integral de actuaciones consensuadas entre la empresa, el/la mediador/a laboral y la persona demandante de empleo, que tienen como objetivo la mejora de la empleabilidad de la persona que demanda empleo para conseguir la inserción laboral y social de la misma. Se trata de un proceso personalizado de orientación – formación – inserción.

El personal técnico presta a cada persona el apoyo necesario desde la proximidad; se trata de un apoyo de intensidad variable, acorde a las competencias que tenga cada persona, para facilitar su desarrollo. Se trabaja, de este modo, para el empoderamiento, transformando a la persona en protagonista de su proceso.

▪ Objetivos

El principal objetivo de GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A., con este Plan de Inserción sociolaboral, es ayudar a que los colectivos de personas más vulnerables tengan una oportunidad efectiva de trabajo e inserción a través de una serie de medidas para que esta integración sea efectiva poco a poco y, por consiguiente:

- Que estas personas puedan lograr mayores niveles de autonomía.
- Generar expectativas de avance.
- Definir proyectos de mejora e independencia personal, así como la equiparación dentro de la sociedad en la que vivimos.
- Fomentar y reforzar su autonomía, no sólo por una cuestión económica sino también, de madurez, personalidad y autoestima.
- Estimular su implicación impulsando la toma de decisiones, aceptar y responder a sus errores, ayudarlos a mejorar su conducta y descubrir cómo esta afecta a otras personas, y aprender a responsabilizarse de ello.
- Formación para la vida, que permita una integración social, un acceso a oportunidades de incorporación activa a la sociedad.
- Desarrollo integral de la persona, que pueda avanzar en diferentes áreas de forma equilibrada.
- Ofrecer alternativas que permitan que las personas aprendan a aprender, a través de un circuito de acción-reflexión-acción.
- Fomentar su autoconocimiento, fomentando sus posibilidades y potencialidades.
- Reforzar su autoestima, y motivación para avanzar en su itinerario laboral.
- Concienciación de la importancia del autocuidado en cuanto a higiene y cuidado personal, alternativas de ocio.
- Motivar para la continuación de la formación y actualización de competencias profesionales.
- Desarrollar valores de cooperación, solidaridad.
- Capacitación profesional.
- Proporcionar experiencias de éxito.
- Acompañarlos durante todo el proceso de integración.

Estos principios están presentes en el planteamiento del Plan, si bien, dado el perfil de estas personas y la experiencia y especialización del recurso, se mantiene una línea de intervención que prepara,

promueve y facilita la inserción social y laboral, valorando ésta como fuente de crecimiento personal y de inserción social por su poder preventivo y su eficacia en el desarrollo de valores prosociales y en el fomento de la responsabilización.

- **Delimitaciones de la población objetivo**

Dado que GARDA es una empresa de seguridad privada y para realizar este trabajo de Vigilante de Seguridad se necesita tener una Tarjeta de Identificación Profesional (TIP) y pasar unos exámenes y pruebas exhaustivas, algunas de estas personas no podrán optar a este tipo de empleo, es por esto que desde GARDA una vez superadas las etapas de selección y formación, se les ofrecerá un empleo temporal en oficinas o en otro tipo de empleo que no requiera de la TIP y para el que estén capacitados.

Dentro del grupo empresarial disponemos de una empresa de servicios, TAGESA S.A., con otro tipo de trabajos que no requieren una alta cualificación, como limpiadores, chóferes, mensajeros, jardineros, etc., para las personas que no cuenten con estudios o tengan pocas competencias personales.

La delimitación de la población objetivo parte de la propia definición de itinerario, se trata de personas que presentan problemáticas de discriminación que obstaculizan su acceso efectivo al mercado de trabajo. Estas problemáticas suelen ser multidimensionales, refiriéndose a aspectos sociales y laborales.

En este sentido, que no se trataría de una cuestión exclusiva de categorías sociales o de características sociodemográficas generales (edad, sexo, situación frente al empleo) sino de atender a las dificultades añadidas que presentan estas personas (como carencia de competencias personales y/o o pertenencia a un grupo de exclusión o en riesgo de exclusión social) y que recomiendan una intervención personalizada.

Además, los candidatos/as deben tener voluntad de participar y capacidad para establecer compromisos, en desempleo o empleados/as (principalmente en empleos precarios o subempleo) que se encuentren en proceso de búsqueda activa de trabajo.

Otro aspecto a tener en cuenta en la delimitación de la población objetivo es que cuando se hace referencia a un trabajo digno y de calidad, el perfil o características de las personas beneficiarias se desplazaba hacia personas que ya tienen empleo y que lo que necesitan es mantenerlo, mejorarlo o cambiarlo.

Se han consultado diversas fuentes de información para identificar las características de los perfiles objeto de inserción sociolaboral, las cuales han servido para delimitar la población con la que se nos recomienda trabajar en el marco de los itinerarios.

Partiendo de esta información hemos elaborado un pequeño esquema operativo sobre las características-perfiles de las personas, que nos permite delimitar la población objetivo de los itinerarios:

PERSONAS
CUALIFICADAS,
CON
COMPETENCIAS Y
VOLUNTAD DE
PARTICIPACIÓN
EN PROCESOS DE
BÚSQUEDA
ACTIVA DE
EMPLEO

- Personas cualificadas con competencias y voluntad de participación en procesos de búsqueda activa de empleo
- Capacidad de compromiso

NECESIDADES

- Consolidación de capacidades
- Reorientación laboral
- Mejora de la calidad de empleo
- Mantenimiento del puesto de trabajo

OBJETIVOS

- Orientados a la mejora del empleo

PERSONAS QUE
PRESENTAN
FACTORES DE
EXCLUSIÓN

- Personas que presentan factores de exclusión social relacionados con cuestiones de salud, personales, laborales, ausencia de competencias, habilidades sociales y profesionales

NECESIDADES

- Adquisición y refuerzo de competencias
- Estabilidad económica
- Consciencia de sus competencias y habilidades reales.

OBJETIVOS

- Motivación y autoestima
- Mejora de su situación sociolaboral

Se trata de detectar, a través de la información que se recoge a través de la primera entrevista semiestructurada, por parte de los técnicos de la fundación, la situación de las personas con las características propuestas que permitirán su identificación como potencial beneficiaria de un itinerario.

El acompañamiento a las personas en situación o en riesgo de exclusión social es un proceso individualizado. Con el apoyo del personal técnico de inserción laboral, cada persona se plantea sus propios objetivos y diseña el recorrido para alcanzarlos, tomando decisiones sobre los pasos a seguir.

Se pretende que, cuando la persona acceda a un empleo, supere la experiencia con éxito y, en caso de no conseguir encontrar empleo, se considera igualmente importante que perciba que tiene las competencias necesarias para seguir buscándolo.

Valoración inicial

Además de recoger la información básica de la persona, es necesario clarificar con ella algunas cuestiones:

- Valoración competencial, demandas, recursos y expectativas.
- Preferencias o exclusiones de ocupaciones o sectores en los que la persona no puede o no desea realizar una actividad laboral.
- Cobertura de necesidades básicas. Riesgo social.
- Cualquier otra cuestión que pueda ser relevante en una posterior intervención.

La valoración integral, a la vez que construye una relación de confianza entre persona y técnico, facilita una reflexión orientada que tiene como objeto:

- Identificar barreras y facilitadores para la inserción de la persona.
- Determinar los sectores de actividad preferentes para la inserción.

La entrevista semiestructurada es la técnica que fundamentalmente se utiliza para la entrevista a la persona, y, también, a miembros de su entorno, si se considera adecuado (familiares, profesionales que hayan intervenido previamente, personas con las que haya trabajado anteriormente, etc.).

Algunas actividades en grupos reducidos también pueden ser de utilidad en esta fase de valoración.

Toda esta información referida a la valoración del perfil profesional (de las preferencias, de la conciliación de prestaciones que recibe y de la verificación de la situación de vulnerabilidad social) quedará recogida en el expediente de atención individual de la persona.

Realizada la valoración integral, llega el momento de considerar toda la información recogida, se revisa con la persona y se pacta con ella el itinerario que se seguirá para lograr la inserción laboral. Cabe considerar la visión estratégica de las oportunidades en materia de empleo que ofrece el territorio con la que cuenta el personal técnico de inserción laboral y que facilita el rol de orientación. Se planifica también la intervención y los apoyos que la persona requiere.

Si el personal técnico de inserción laboral lo considera necesario, además del itinerario, se elabora de forma complementaria un plan de apoyos. Permite adecuar y explicita de forma detallada el tipo, la frecuencia, la intensidad (básica, intermedia, alta y muy alta) y la duración referida a los entornos en los que se prestaría apoyo. El plan será específico para la fase de inclusión laboral (inserción, mantenimiento y promoción), acorde con el itinerario de cada persona.

Existen múltiples posibilidades de apoyos, tantos como personas participantes del servicio. La combinación de las variables —tipo, frecuencia, intensidad y duración del apoyo— es la clave para sistematizar los apoyos para cada persona en cada momento concreto, teniendo en cuenta cuáles son sus necesidades y recursos.

3.2. Contratación de servicios con empresas sociales

Otra forma de colaboración, que beneficia a las personas que se encuentran en proceso de inserción es la compra de productos y la contratación de servicios con empresas de inserción y otro tipo de empresas de carácter social, así como la realización de proyectos en régimen de partenariado.

3.3. Sensibilización social

Por último, GARDA colabora con otras entidades como son Universidades (investigación, docencia,...), medios de comunicación, etc., participando en redes y en proyectos de carácter social.