

BUENAS PRÁCTICAS

En materia de inserción sociolaboral con
personas con problemas de salud mental



Fedeafes



AGIFES



asafes



asasam



AVIFES



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SAILA
DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES

Índice

1. PRESENTACIÓN.....	1
2. METODOLOGÍA.....	3
2.1.- Objetivos	3
2.2.- Proceso metodológico	3
2.3.- Técnicas	4
3. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR BUENA PRÁCTICA EN EL AMBITO DEL EMPLEO Y LA PROMOCIÓN LABORAL?	6
4. ¿CÓMO SE HAN IDENTIFICADO LAS BUENAS PRÁCTICAS?.....	8
5. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE INSERCIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL CON PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL: PRÁCTICAS DESTACADAS	9
6. APRENDIZAJES EXTRAIDOS DEL ANÁLISIS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS	63
ANEXO:	67
ANEXO I: OTRAS PRÁCTICAS DE INTERÉS EN MATERIA DE INSERCIÓN SOCIOLABRAL	68
ANEXO II: FICHA DE RECOGIDA DE DATOS.....	80

1. PRESENTACIÓN

El trabajo es un rol básico y central en la vida de todas las personas por la cantidad de tiempo que le dedicamos, porque permite la satisfacción de necesidades económicas y psicosociales y por su interrelación con otras áreas de la vida.

En el caso de las personas con problemas de salud mental, puede decirse que el acceso a un puesto de trabajo resulta un elemento fundamental en el proceso de rehabilitación psicosocial. A pesar de ello, los datos muestran que las personas con problemas de salud mental presentan importantes dificultades para el acceso a un puesto de trabajo.

Las cifras que aportan los estudios sobre el empleo de las personas con discapacidad ponen en evidencia las dificultades de este colectivo para acceder y mantener un puesto de trabajo. Según la encuesta sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2014 **la tasa de actividad de las personas con discapacidad¹ en la CAPV se sitúa en el 49%**. Si bien es cierto que esta tasa ha crecido progresivamente a lo largo de los últimos años -situándose 13 puntos porcentuales por encima de la tasa de actividad para este colectivo en el conjunto del estado-, es preciso señalar que aún a día de hoy se sitúa **muy por debajo de la tasa de actividad que presentan las personas sin discapacidad (76,2%)**.

Si se atienden específicamente a los datos de empleo del colectivo de personas con problemas de salud mental los datos resulta ser incluso peores. Según esta misma encuesta, son **las personas con discapacidad mental las que presentan la tasa de actividad más reducida (25,5%)**.

En este sentido, tanto FEDEAFES como las entidades que la componen, han mostrado su interés en promover la inclusión laboral del colectivo y el empoderamiento de las personas con problemas de salud mental como herramienta para la normalización e incorporación social del colectivo.

En el año 2016 estas entidades, junto con Fundación EDE, llevaron a cabo la elaboración de un mapa de recursos de inserción laboral para personas con problemas de salud mental de la CAPV. A lo largo de dicho trabajo se describieron los distintos recursos para la inserción laboral del colectivo y se identificaron los principales retos para mejorar la oferta de recursos.

Además, en el año 2017 se ha llevado a cabo una búsqueda de buenas prácticas en materia de inserción laboral de personas con problemas de salud mental con el objetivo **identificar orientaciones para mejorar la oferta actual de recursos de inserción sociolaboral para personas con problemas de salud mental en la CAPV a partir de los aprendizajes que derivan de algunas experiencias exitosas**.

Este documento aspira a convertirse en una herramienta útil e inspiradora, basada en el éxito de las experiencias que ya se han aplicado en diferentes contextos, para las personas y profesionales involucrados en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, particularmente de personas con problemas de salud mental.

¹ grado de discapacidad superior o igual al 33%

La selección de buenas prácticas aquí descrita busca plasmar las iniciativas desarrolladas en el ámbito del empleo dirigidas a mejorar la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental. En este sentido, FEDEAFES pretende dar difusión a las actuaciones realizadas por distintas entidades fomentando el intercambio de experiencias y resultados, y con ello, su adaptación y transferibilidad.

2. METODOLOGÍA

2.1.- Objetivos

El objetivo del estudio consiste en **identificar orientaciones para mejorar la oferta actual de recursos de inserción sociolaboral para personas con problemas de salud mental en la CAPV a partir de los aprendizajes que derivan de algunas experiencias exitosas.**

Para ello, se han establecido los siguientes objetivos operativos:

- ✓ Conocer con mayor profundidad algunas buenas prácticas en materia de inserción sociolaboral de personas con enfermedad mental de diferentes ámbitos territoriales.
- ✓ Identificar claves de éxito de servicios y programas de inserción sociolaboral para personas con enfermedad mental.
- ✓ Identificar orientaciones para mejorar las posibilidades de éxito de los programas y servicios orientados a que las personas con enfermedad mental alcancen mayores niveles de autonomía e integración social.

Por otro lado, es importante resaltar que este proyecto contribuye también a fortalecer la participación asociativa y la cohesión de FEDEAFES y las entidades que la conforman en los diversos territorios, así como tejer alianzas con otros agentes del entorno que también trabajan en el ámbito del empleo y/o con personas con enfermedad mental.

2.2.- Proceso metodológico

Para la consecución de los objetivos planteados se ha desarrollado principalmente a través de una metodología de corte **cualitativo**.

El proyecto se ha desarrollado en tres fases:



Un **grupo motor** ha acompañado el desarrollo de las distintas acciones del proyecto vía mail. Este grupo está formado por personal de Fundación EDE – 1 personas con amplia experiencia en el ámbito de la investigación social aplicada - por 2 personas de FEDEAFES así como con profesionales del ámbito del empleo o profesionales de intervención directa de las distintas organizaciones que configuran la red (1 persona de AGIFES, 1 de ASASAM, 2 de ASAFES y 1 de AVIFES) y una personas del Comité en Primera Persona de FEDEAFES.

El proceso de trabajo con el equipo motor se ha concebido como una fórmula de participación para la construcción colectiva.

2.3.- Técnicas

1.- Revisión documental

Se ha realizado una exhaustiva revisión documental orientada a identificar buenas prácticas en materia de inserción y promoción laboral tanto con el colectivo de personas con problemas de salud mental como con otros colectivo (personas con discapacidad, población general...).

A la hora de seleccionar las fuentes de información para acceder a las prácticas se han organismos, instituciones y entidades de ámbito autonómico, nacional y europeo (este criterio geográfico responde a la intención de poder localizar experiencias significativas lo más variadas posible) de trayectoria y actividad contrastadas, de visibilidad social y de reconocimiento colectivo. Se han seleccionado experiencias que, albergadas en fuentes relevantes, cumplan unos determinados requisitos; actualidad, fiabilidad, pertinencia, claridad, accesibilidad y, fundamentalmente, dar valor añadido al Informe.

2. Ficha de recogida de información

Con el objetivo de profundizar y enriquecer la información en relación con las buenas prácticas seleccionadas se diseñó un cuestionario ad hoc como instrumento fundamental para la recogida de información. Esta herramienta, tenía por objeto guiar el proceso de recogida de información, facilitando la selección de los aspectos definitivos que debe contener toda Buena Práctica, con el fin de poder verificar la idoneidad y su consideración como tal Buena Práctica.

Con el fin de facilitar la aplicación de la herramienta, los contenidos se organizan en torno a dos dimensiones de análisis conforme a los criterios mencionados².

3. Seminario de trabajo

En la segunda fase del proyecto se ha organizado una sesión de trabajo presencial en la que poder analizar y extraer aprendizajes conjuntos. La sesión tuvo lugar el 16 de mayo en el Centro Cívico Iparralde de Vitoria-Gasteiz y acudieron todas las personas del equipo motor. Además, se quiso involucrar en la reflexión del grupo motor a otros profesionales con amplia experiencia en el ámbito del empleo con el colectivo de personas con problemas de salud mental. Concretamente se invitó a la sesión a dos personas de la Federación Salud Mental Castilla y León (FEAFES CYL). En total 10 personas acudieron a esta sesión.

² Puede verse la ficha en el anexo

Participantes de la sesión (16/05/2017)

Mari Jose Cano (Gerente FEDEAFES), **Amaia Arbaiza** (Responsable de proyectos FEDEAFES), **María Isabel García** (Representante del Comité en Primera Persona de FEDEAFES), **Josune Larreategi** (Responsable Centro Ocupacional ASASAM), **Justi Gestoso** (Técnico de empleo ASAFES), **Endika Minguela** (Responsable Centro Especial de Empleo ASAFES), **Resu Casanova** (Responsable Área Social y Educativa AVIFES), **Noelia Cabrera** (Técnico de Integración Laboral Salud Mental Castilla y León), **Ángel Lozano de las Morenas** (Gerente Federación Salud Mental Castilla y León(FEAFES CYL)) e **Irama Vidorreta** (Técnico Fundación EDE)

Excusaron su asistencia

Veronica Pazos (Trabajadora Social AGIFES)

3. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR BUENA PRÁCTICA EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO Y LA PROMOCIÓN LABORAL?

Existen múltiples definiciones de Buenas Prácticas en el ámbito del empleo y la promoción laboral. En el marco de este trabajo se entenderán buenas prácticas como:

*“Aquellas **actuaciones, metodologías y herramientas (1)** puestas en marcha en el ámbito del **empleo y la empleabilidad (2)** de personas con **problemas de salud mental (3)**, que han demostrado su capacidad para mejorar la posición del colectivo frente al empleo, mejorando su inserción en cuanto a la **calidad o la cantidad (4)** y que son susceptibles de ser **transferidas (5)** a otras experiencias/programas/entornos”.*

De esta definición se puede extraer que:

- (1) Se consideran buenas prácticas a tener en cuenta programas concretos desarrollados por las distintas entidades, pero también otras iniciativas (metodologías, herramientas, campañas de difusión o sensibilización, acuerdos marco de empresas, convenios con administraciones o empresa, Programas de Responsabilidad Social, bases de datos con información y contenidos, etc.) que puedan suscitar nuevas oportunidades en el fomento del empleo del colectivo.
- (2) La búsqueda de buenas prácticas trasciende lo estrictamente relacionado con el empleo y se incluyen otras actuaciones encaminadas a activar a las personas con problemas de salud mental en el ámbito del empleo: formación, orientación, coach...
- (3) La búsqueda se centrará en prácticas desarrolladas específicamente con el colectivo de personas con problemas de salud mental. No obstante, se ha considerado oportuno destacar algunas buenas prácticas desarrolladas con otros colectivos (discapacidad, riesgo de exclusión, población en general...) al tratarse de prácticas consideradas de especial interés y potencialmente transferibles al colectivo de personas con problemas de salud mental.
- (4) Se trata de buscar prácticas que mejoren la inserción sociolaboral del colectivo tanto en cantidad (teniendo en cuenta el número de personas a las que afecta) como en calidad del empleo (puestos de trabajo de mayor prestigio social, estabilidad, etc.).
- (5) Deben ser buenas prácticas transferibles más que prácticas “ad hoc” diseñadas para contextos muy concretos.

Además, para alcanzar la categoría de Buena Práctica, una iniciativa debe contener una serie de características inherentes a la definición de buen práctica.

Los elementos definitorios que se utilizaran en este estudio son los que establece la UNESCO, en el marco de su programa MOST (Management of Social Transformations)³, ha especificado cuáles son los atributos del concepto, los rasgos que lo caracterizan. En términos generales, una Buena Práctica ha de ser:



³ <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/most-programme/>

4. ¿CÓMO SE HAN IDENTIFICADO LAS BUENAS PRÁCTICAS?

En un primer momento se procedió a una **búsqueda inicial** de experiencias que, a priori y desde la percepción del equipo investigador, cumplieran con los criterios definidos previamente en el concepto de buenas prácticas en inserción y promoción laboral. Se identificaron un total de **35 buenas prácticas**. La mayoría de estas prácticas (28) son iniciativas desarrolladas de manera específica con el colectivo de personas con problemas de salud mental, si bien se cuantificaron un total de siete iniciativas puestas en con otros colectivos (discapacidad, personas en riesgo de exclusión, población en general, etc.).

Tras esta búsqueda inicial se procedió a la **selección definitiva** de las buenas prácticas que se incluirían en el documento final. Para esta selección se comprobó que las distintas experiencias cumplieran con los criterios preestablecidos para catalogar una experiencia como buena práctica. Las personas que componen el grupo motor fueron las encargadas de la selección final de buenas prácticas. De todas ellas, se han seleccionado 11 prácticas como ejemplos ilustrativos o prácticas destacadas, si bien finalmente solo **se ha podido recoger información de 10 de estas prácticas**⁴.

Una vez constatado que la experiencia podría ser una buena práctica, se procedió a contactar con la entidad y solicitar la cumplimentación de una ficha para recabar información complementaria. En algunos casos, la información se ha extraído a través de fuentes secundarias.

⁴ Aunque a priori iban a ser 11 las prácticas ilustrativas seleccionadas, finalmente no se ha podido recoger información del programa de formación de AFAEPS Albacete, clasificada dentro del apartado de formación y cualificación específico para personas con problemas de salud mental.

5. BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE INSERCIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL CON PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL: PRÁCTICAS DESTACADAS

Las buenas prácticas que se presentan en este documento son un ejemplo de una amplia variedad de iniciativas en materia de inserción y promoción laboral con el colectivo de personas con problemas de salud mental. Cabe recordar que el objetivo de este trabajo no es realizar una búsqueda exhaustiva de buenas prácticas sino que se pretendía recoger una diversidad de prácticas que provoquen nuevas reflexiones que permitan mejorar la puesta en marcha de iniciativas semejantes.

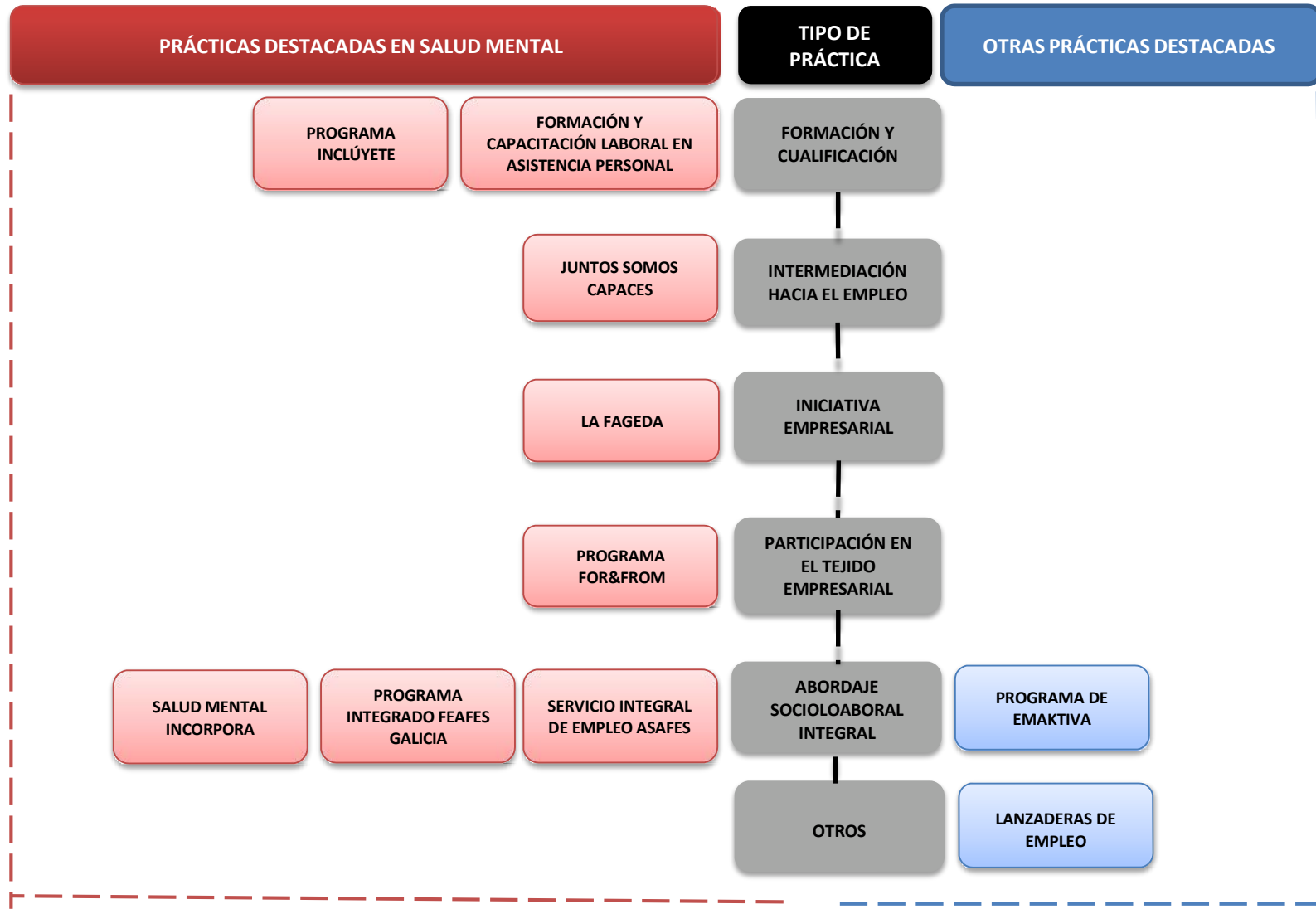
Se han seleccionado prácticas que ponen el acento en distintas **formas de acceso empleo**, buscando fomentar la acción en todos ellos. Los ejemplos se han clasificado en función de las siguientes categorías: formación y capacitación para el empleo, intermediación hacia el empleo, iniciativas empresariales, participación en el tejido empresarial, abordaje sociolaboral integral y otras formas de acceso (que contempla otras actuaciones como la sensibilización, el desarrollo de metodologías innovadoras, etc.). Es preciso matizar que la mayor parte de las prácticas presentadas no se ciñen exclusivamente a una de estas formas de acceso, sin embargo, sí ponen el acento en alguna de estas formas, y en base a ello se han clasificado.

En el documento se destacan sobre todo buenas prácticas desarrolladas con el **colectivo** de personas con problemas de salud mental como manera de visibilizar las actuaciones realizadas con este colectivo. No obstante, se han querido destacar algunas prácticas de especial interés desarrolladas con otros colectivo (personas en situación de exclusión social, población general...) teniendo en cuenta el especial interés de estas iniciativas así como el potencial transferible que se pueden extraer de ellas.

Además de los criterios que han permitido identificar las experiencias susceptibles de ser destacadas, la selección definitiva se ha realizado teniendo en cuenta la diversidad de entidades con la finalidad de reflejar un mayor abanico de posibilidades a desarrollar.

Por último, cabe señalar que algunas de las prácticas muestran las iniciativas desarrolladas en el contexto de la CAPV, reconociendo de esta manera la contribución que ya están realizando las entidades y personas que intervienen con el colectivo de personas con problemas de salud mental en nuestro contexto. Pero también podemos encontrar algunos ejemplos de otras Comunidades Autónomas con el objetivo de traer diferentes aprendizajes que nos puedan sugerir nuevas prácticas o reflexionar sobre nuestras propias ideas o programas ya desarrollados en nuestro contexto local. Se trata por tanto de reconocer esas prácticas en su contexto, y en su caso, si es factible, transformarlas a nuestra realidad o ámbito.

FIGURA1: BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DESTACADAS



Prácticas destacadas en salud mental: formación y cualificación para el empleo

PRÁCTICA 1.- FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN LABORAL EN ASISTENCIA PERSONAL PARA PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL



federación
SALUD MENTAL
Castilla y León

1. DATOS BÁSICOS DE LA EXPERIENCIA Y LA ENTIDAD

Nombre de la ENTIDAD

Federación Salud Mental Castilla y León (FEAFES Castilla y León).

Ubicación de la entidad (especificar el territorio y localidad de la sede principal)

Proyecto regional en la Comunidad de Castilla y León – Localidad de la sede en Valladolid.

Tipo de entidad (Administración Pública, Organización del Tercer Sector, Empresa...)

Organización del Tercer Sector específica de personas con problemas de salud mental.

Subámbito de actuación de la entidad (Dependencia-mayores, Discapacidad, Desprotección, Exclusión, Varios, Otros...)

Discapacidad y exclusión.

Tamaño de la entidad (Número de personas remuneradas...)

Nueve personas.

Nombre de la experiencia: TÍTULO (Nombre sintético del programa, recursos o iniciativa que se quiere compartir...)

Formación y capacitación laboral en asistencia personal para personas con problemas de salud mental (yacimiento de empleo).

Breve descripción de la experiencia: LA IDEA (describir en un máximo de 10 líneas en qué consiste la experiencia que se quiere compartir...)

El presente proyecto tiene por objetivo garantizar el derecho de las personas con problemas de salud a una vida independiente, utilizando para ello la figura del asistente personal.

Figura que posibilita la promoción de la autonomía personal desde dos vertientes:

- Por una parte, con una formación y capacitación laboral teórica – práctica específica en materia de asistencia personal a personas con problemas de salud mental, en el territorio de Castilla y León “**apoyo de pares**”, posibilitando nuevos yacimientos de empleo para el colectivo, desarrollando una labor profesional, a la vez que permitiendo que dichas personas tomen las riendas de su propia recuperación.
- Y como segunda vertiente, las personas con problemas de salud mental beneficiarias del servicio tomen las riendas de su vida, pasando de la dependencia a la promoción de la autonomía personal.

Para ello, desde abril a septiembre 2017 se formarán a un total de 150 personas con problemas de salud mental en todo el territorio de Castilla y León, impartido por las 11 entidades miembro de la Federación, como promotor de dicho proyecto, se trabajará en apoyo, coordinación y seguimiento de la impartición, de las inserciones laborales en materia de asistencia personal y en número de beneficiarios del servicio.

Proyecto innovador, especializados en salud mental y ambicioso, respaldado y coordinado por Red Apoyo, como nuevo reto de empleabilidad y de recuperación personal.

Datos de contacto (si alguna persona estuviera interesada en ampliar información o hacer alguna consulta con quién debiera contactar...)

Persona de contacto: Ángel Lozano de las Morenas (Gerente Federación Salud Mental Castilla y León).

Dirección: Plaza Marcos Fernández,2 Oficina F.47014 Valladolid

Teléfono: 983 30 15 09

Email: info@saludmentalcyll.org

Para más información:



www.saludmentalcyll.org



<https://es-es.facebook.com/Federaci%C3%B3n-Salud-Mental-Castilla-y-Le%C3%B3n-142192422557586/>



<https://twitter.com/saludmentalcyll?lang=es>



<https://www.youtube.com/user/FEAFESCYL>

2. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

RETO o desafío que contribuye a superar (se puede poner en relación con alguna de las dimensiones o riesgos concretos...)

Como retos del proyecto encontramos los siguientes:

- ✓ Trasladar al resto de las Comunidades Autónomas el servicio de asistencia personal para personas con problemas de salud mental, tanto como asistentes personales como beneficiarios del servicio.
- ✓ Promover la vida independiente y la promoción de la autonomía con la nueva figura del asistente personal.
- ✓ Crear nuevos yacimientos de empleo a las personas con problemas de salud mental.
- ✓ Trabajar bajo el proyecto de vida de las propias personas y con una atención centrada en la persona.
- ✓ Formar al mayor número de personas en asistencia personal y vida independiente, a nivel regional.
- ✓ Avanzar en la creación de una red coordinada de atención en todos los aspectos personales, sociales y laborales de las personas con problemas de salud mental.

Personas participantes y rol (quiénes participan y cuál es el rol de cada colectivo...)

- ✓ Equipo técnico de la Federación: como creadores y coordinadores del proyecto, organizadores formativos, y análisis de resultados a nivel regional.
- ✓ Profesionales y/o colaboradores externos para la impartición de “formación a formadores” en materia de salud mental y asistencia personal.
- ✓ Profesionales de nuestras entidades como formadores directos, seguimiento del proyecto a nivel local e interlocutores con la Federación.
- ✓ Personas con problemas de salud mental como asistentes personales de otras personas “apoyo de pares”.
- ✓ Personas con problemas de salud mental beneficiarias del servicio de asistencia personal.

Otras organizaciones o agentes implicados (solo en caso de que alguna otra además de la entidad que impulsa la experiencia se haya involucrado en la misma...)

La impulsora del proyecto es la Federación acompañada y avalada por sus 11 entidades miembros como gestoras de recursos e impulsoras de la puesta en marcha del mismo. También contamos con Fundación Repsol y Obra Social la Caixa como agentes que apostaron por la novedad de este proyecto y respaldados por la Gerencia de Servicios Sociales (Junta de Castilla y León).

Como surge, contexto

Desde la Federación Salud Mental Castilla y León se apuesta por la autonomía personal y la vida independiente de las personas con problemas de salud mental. Por ello, el explorar nuevos recursos tanto sociales como laboral y ampliar la cobertura de atención.

El servicio de asistencia personal forma parte del Catálogo de servicios sociales de la Junta de Castilla y León, de la Ley de 39/2006, de 14 de diciembre del SAAD y unido a la promoción de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades por un servicio profesional como herramienta para fomentar la integración social – laboral de las personas con discapacidad y la búsqueda de nuevos yacimientos de empleo como reto de Red Apoyo, han sido los factores necesarios para impulsar la apuesta y hacer viable dicha iniciativa.

Objetivos

Los objetivos que se persiguen con el programa son:

- ✓ Formar a personas con discapacidad, especialmente problemas de salud mental en asistencia personal.
- ✓ Fomentar la figura de “apoyo de pares”.
- ✓ Crear nuevos yacimiento de empleo a personas con problemas de salud mental, como asistentes personales.
- ✓ Promover la autonomía y vida independiente de las personas con problemas de salud mental.
- ✓ Ofrecer soluciones flexibles, personalizadas y adaptadas a las necesidades específicas de las personas con problemas de salud mental y/o en situación de dependencia.
- ✓ Promover una red regional coordinada de atención a personas con problemas de salud mental en dicha materia.

Actividades desarrolladas, duración y periodicidad

Las actividades desarrolladas son:

- ✓ Elaboración y diseño del proyecto.
- ✓ Estudio de la viabilidad del mismo.
- ✓ Formación de formadores en materia de asistencia personal y vida independiente a técnicos de las 11 entidades de la Red Salud Mental Castilla y León.
- ✓ Formación directa a personas con problemas de salud mental en capacitación laboral en asistencia personal para ser futuros asistentes personales de otras personas con sus mismas problemáticas.
- ✓ Desarrollar acciones para fomentar “la figura de apoyo de pares”.
- ✓ Prácticas formativas - laborales en asistente personal para acercar el trabajo diario a las personas con problemas de salud mental.
- ✓ Seguimiento de las formaciones desarrolladas a nivel regional.
- ✓ Análisis de resultados y satisfacción de los beneficiarios.
- ✓ Recogida y estudio de las inserciones laborales en dicha materia y nuevos beneficiarios del servicio.
- ✓ Seguir apostando por el desarrollo y ejecución de la figura del asistente personal.
- ✓ Búsqueda de aliados y apoyo en los nuevos yacimiento de empleo y en potenciar dicho servicio.
- ✓ Coordinación regional en materia de empleo, mediante Red Apoyo desarrollado por la Federación.

Espacio o lugar en el que se desarrolla

Como punto de partida en el Centro Regional de Formación y Estudios Sociales en Valladolid, (CREFES) Junta de Castilla y León, como centro formativo para la formación a formadores en asistencia personal y vida independiente, destinada a profesionales de nuestras entidades.

El resto de formación en dicha materia a personas con problemas de salud mental capacitándolos para ser asistentes personales, se desarrollan en las propias entidades de la Red Salud Mental Castilla y León o en centros formativos elegidos por las mismas para su impartición.

Las horas prácticas, se desarrollan en los propios servicios de asistencia personal desarrollados por nuestras entidades, siendo el lugar de celebración el elegido por el beneficiario del servicio. Variando desde su domicilio, lugar comunitarios, diferentes ciudades en situaciones de ocio, entre otros.

El estudio y seguimiento del proyecto, se hace en las propias instalaciones de la Federación y mediante observación directa en el resto de entidades, con el fin de poder evaluar los resultados obtenidos.

Y por último, el trabajo reglado será para ampliar los nuevos servicios ya existentes, ampliar la cobertura de atención con nuevos beneficiarios en las propias entidades, o en cualquier otra empresa y/o entidad social encargada de desarrollar el servicio de asistencia personal. El lugar físico laboral depende de las necesidades de la propia persona usuaria.

Sistema de evaluación (cómo y cuándo se evalúa...)

El seguimiento y evaluación del proyecto se realizará atendiendo a una serie de indicadores y utilizando para ello los siguientes instrumentos: evaluación cuantitativa y cualitativa de las actividades desarrolladas dentro del mismo (cuestionarios de satisfacción, evaluación directa mediante observación, evaluación de conocimientos y registros varios).

Se realizará una evaluación continua, a lo largo del desarrollo del proyecto, y una evaluación final (tanto a la finalización de cada una de las acciones formativas, como a la finalización del proyecto, una evaluación conjunta final).

Por último, se recogerán todas las inserciones laborales y las personas beneficiarias del servicio, mediante recogida de datos a nivel regional.

Recorrido y expectativas futuras (desde cuándo se realiza, qué previsiones hay...)

Es un proyecto que se inicia a principios de 2016, en una etapa de trabajo interno de creación, organización, desarrollo y viabilidad del mismo. Posteriormente se lleva a cabo la ejecución o puesta en marcha del proyecto de marzo a diciembre de 2017. Desglosado de la siguiente manera:

Marzo – abril: formación de formadores.

Abril-septiembre: formación teórica – práctica a personas con problemas de salud mental.

Septiembre – diciembre: Itinerarios personalizados, nuevos yacimientos de empleo y por lo tanto, más personas beneficiarias del servicio.

Evaluación final: número de formaciones realizadas, personas beneficiarias de la misma, número de prácticas realizadas, números de contratos de trabajo, beneficiarios del servicios de asistencia personal, entre otros.

Las expectativas futuras es ampliar la formación para el empleo a personas con problemas de salud mental, crear nuevos puestos de trabajo en asistente personales, seguir trabando en la lucha por una vida independiente y libre, promover este servicio en el medio rural como recurso rentable y flexible, fomentar la integración socio – laboral y seguir trabajando de manera conjunta y coordinada con todas la entidades de la Red Salud Mental Castilla y León con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental. Y por supuesto seguir consiguiendo nuevos retos y desafíos.

Principales resultados (alcance de objetivos, resultados positivos y negativos no esperados, satisfacción con respecto al proceso...)

- ✓ Muy buena acogida e implicación del proyecto por parte de las 11 entidades integradas en la Red Salud Mental Castilla y León.
- ✓ Gran interés en el servicio de asistencia personal por parte de las personas con problemas de salud mental formadas hasta la fecha, y por lo tanto, buena participación.
- ✓ Valoración positiva del proyecto por la apuesta de la “figura de apoyo de pares”.
- ✓ Las personas formadas son valoradas positivamente como futuro asistentes personales.
- ✓ Creación de una bolsa de trabajo a todas las personas que finalizado la formación.
- ✓ A fecha 10/06/2017: 30 personas beneficiarias que han terminado la parte teórica y práctica. 91 actualmente en proceso formativo. Y el resto de julio a septiembre, pendiente de fijar fecha.

Recomendaciones para su replicabilidad (que aconsejaría a alguien que se plantee poner en marcha una iniciativa similar en su organización...)

Crear en el proyecto de vida de las propias personas con problemas de salud mental y trabajar bajo un modelo centrado en las propias personas, donde sean ellas quien decida y tome las riendas de su vida respetando sus intereses, expectativas e ilusiones.

Donde la “figura de apoyo” sea una herramienta humana que apoye en el proceso de promoción de la autonomía y desarrollo personal, donde los iguales son un gran apoyo, como concedores de ciertas situaciones.

Otra información

Mayor información en el área de empleo y de programas de la Federación.

PRÁCTICA 2.- PROGRAMA INCLÚYETE



1. DATOS BÁSICOS DE LA EXPERIENCIA Y LA ENTIDAD

Nombre de la ENTIDAD

Grupo de investigación Psicología, Salud y Educación (HUM-760) de la Universidad de Almería

Ubicación de la entidad (especificar el territorio y localidad de la sede principal)

Almería

Tipo de entidad (Administración Pública, Organización del Tercer Sector, Empresa...)

Universidad y Organizaciones del Tercer Sector

Subámbito de actuación de la entidad (Dependencia-mayores, Discapacidad, Desprotección, Exclusión, Varios, Otros...)

Salud Mental / Educación

Nombre de la experiencia: TÍTULO (Nombre sintético del programa, recursos o iniciativa que se quiere compartir...)

Inclúyete: Grupo de Conocimiento Mutuo.

Breve descripción de la experiencia: LA IDEA (describir en un máximo de 10 líneas en qué consiste la experiencia que se quiere compartir...)

El programa formativo se lleva a cabo en la universidad de Almería en clases colectivas de estudiantes universitarios, personas con problemas de salud mental y profesionales, para la adquisición de conocimientos básicos en cursos que tengan que ver con el empleo y con el bienestar personal. De modo concreto, hasta el momento se han llevado a cabo tres: (1) curso de Desarrollador Web (2) Técnico deportivo en salud mental (3) Jardinería y Agricultura.

Datos de contacto (si alguna persona estuviera interesada en ampliar información o hacer alguna consulta con quién debiera contactar...)

Persona de contacto: Adolfo Javier Cangas Díaz
Dirección: Ctra. Sacramento, s/n, 04120 La Cañada, Almería
Teléfono: 950489490 / 628842650
Email: ajcangas@ual.es

Para más información:



<https://www.facebook.com/incluyete.ual/>



<https://www.facebook.com/groups/1345183442231781/>

2. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

RETO o desafío que contribuye a superar (se puede poner en relación con alguna de las dimensiones o riesgos concretos...)

Acercar a las personas usuarias de salud mental a la formación en un entorno inclusivo, como es el universitario, con la finalidad de reducir el estigma que generalmente se tiene hacia este colectivo, a la vez que mejorar el autoestima de las propias personas usuarias.

Personas participantes y rol (quiénes participan y cuál es el rol de cada colectivo...)

- ✓ Personas con trastorno mental grave
- ✓ Estudiantes de la universidad

Otras organizaciones o agentes implicados (solo en caso de que alguna otra además de la entidad que impulsa la experiencia se haya involucrado en la misma...)

- ✓ Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM).
- ✓ Asociación de Familiares y Allegados de Personas con Enfermedad Mental El Timón.
- ✓ Asociación Bipolares de Andalucía Oriental (BAO).
- ✓ Asociación Un Paso Adelante (AUPA).
- ✓ Asociación de Salud Mental de Almería (ASMAL).
- ✓ Unidad de Gestión Clínica del Complejo Hospitalario de Torrecárdenas de Almería.

Como surge, contexto

El proyecto surge de la colaboración entre el grupo de investigación de la Universidad de Almería y el tejido asociativo y sanitario de la provincia de Almería. Un aspecto particular en el que se está trabajando son medidas que reduzcan el estigma en el trastorno mental grave y que acerque a los y las estudiantes universitarias a la realidad de lo que realmente es el trastorno mental grave, intentando reducir así el estigma que generalmente se tiene hacia este colectivo. Igualmente surge de las posibilidades que la universidad puede ofrecer en materia formativa a todas las personas de la provincia a través de enseñanzas propias en la que cualquier participante se pueda beneficiar de estos programas sin ningún condicionante de estudios previos y en un ambiente estimulante e integrador, como es el campus universitario.

Objetivos

Trabajar medidas que reduzcan el estigma en el trastorno mental grave y que acerque a los y las estudiantes universitarias a la realidad de lo que realmente es el trastorno mental grave, intentando reducir así el estigma que generalmente se tiene hacia este colectivo. Favorecer el empoderamiento de las personas usuarias de salud mental y la inclusión a través de experiencias formativas.

Actividades desarrolladas, duración y periodicidad

El programa formativo sigue el calendario escolar, ofertando clases una o dos veces a la semana (en función del curso, entre clases teóricas y prácticas), con una media de 50 horas cada curso formativo. Hasta el momento se han llevado a cabo tres cursos: Desarrollador Web; Técnico Deportivo en Salud Mental y Jardinería y Agricultura. Para el curso 2017/18 se tiene

previsto que esta experiencia se complete con más cursos a través de la colaboración de la Facultad de Trabajo Social que cedido un aula esta experiencia. Estamos en estos momentos organizando para el curso próximo un curso de inglés, uno de historia y arqueología (aprovechando las instalaciones del museo arqueológico que las tenemos muy cerca) y otro de medios audiovisuales (que incluya fotografía, video y un taller de literatura).

Espacio o lugar en el que se desarrolla

Facultad de Trabajo Social (Universidad de Almería).

Sistema de evaluación (cómo y cuándo se evalúa...)

Encuesta de satisfacción.

Recorrido y expectativas futuras (desde cuándo se realiza, qué previsiones hay...)

La experiencia comenzó en el curso 2015/16 con el curso de Desarrollador Web. En el 2016/17 fueron el curso de Técnico deportivo en salud mental y el de Jardinería y Agricultura. Para el curso 2017/18 está previsto los tres comentados anteriormente.

Principales resultados (alcance de objetivos, resultados positivos y negativos no esperados, satisfacción con respecto al proceso...)

Se trata de una experiencia pionera en las universidades españolas que creemos se puede replicar en otros campus universitarios.

Es además un cauce para fortalecer las relaciones entre la universidad y el tejido asociativo relacionado con el trastorno mental grave en la provincia, que creemos que es muy importante para desarrollar la colaboración universidad-sociedad.

Se ha aplicado una encuesta de satisfacción, donde el grado medio de satisfacción de todas las personas participantes ha sido superior a 8 puntos (escala de 10) en todos los cursos. Lo que más valoran es el carácter participativo de los y las estudiantes, personas usuarias y profesionales, el buen ambiente y que se haya adaptado el ritmo a todas las personas participantes.

Las mejoras que se proponen incluir para próximas ediciones son facilitar el transporte para las personas que se desplazan de más lejos y preparar previamente un material escrito o esquemas en papel para facilitar el seguimiento de las clases.

INNOVACIONES Y ASPECTOS DESTACABLES

Esta iniciativa favorece la interacción estudiantes universitarios y personas usuarias de salud mental en un contexto colaborativo y en un marco poco estigmatizante como es dentro del campus universitario. En este sentido, creemos que no solo es beneficioso para las personas usuarias de salud mental, que mejoran sus conocimientos y es una forma de empoderamiento, sino también para el alumnado de la universidad, ya que es una oportunidad para conocer mejor este colectivo, en un proceso colaborativo, personal, muy alejado de la visión tradicional que se tiene sobre el mismo.

También es relevante que la universidad pueda ser un espacio donde confluyen diferentes asociaciones y entidades sanitarias, por lo que realmente puede ser un motor de integración y

formación en el tejido asociativo de la provincia.

Recomendaciones para su replicabilidad (que aconsejaría a alguien que se plantee poner en marcha una iniciativa similar en su organización...)

Se trata de una experiencia pionera en las universidades españolas que creemos se puede replicar en otros campus universitarios, bien valorada tanto por las personas usuarias de salud mental, como los y las estudiantes universitarias y las personas responsables de las entidades participantes.

Es además un cauce para fortalecer las relaciones entre la universidad y el tejido asociativo relacionado con el trastorno mental grave en la provincia, que creemos que es muy importante para desarrollar la colaboración universidad-sociedad.

Otra información

Cuentan con un blog del proyecto en el cual van actualizando la información:



<https://incluyetegcm.wordpress.com/>

Prácticas destacadas en salud mental: intermediación laboral para el empleo

PRÁCTICA 3.- JUNTOS SOMOS CAPACES



FUNDACIÓN MAPFRE

1. DATOS BÁSICOS DE LA EXPERIENCIA Y LA ENTIDAD

Nombre de la ENTIDAD

Fundación MAPFRE.

Ubicación de la entidad (especificar el territorio y localidad de la sede principal)

Madrid.

Tipo de entidad (Administración Pública, Organización del Tercer Sector, Empresa...)

Organización del Tercer Sector – Fundación.

Subámbito de actuación de la entidad (Dependencia-mayores, Discapacidad, Desprotección, Exclusión, Varios, Otros...)

Acción Social, Cultura, Promoción de la Salud, Prevención y Seguridad Vial y Seguro y Previsión Social.

Tamaño de la entidad (Número de personas remuneradas...)

Nombre de la experiencia: TÍTULO (Nombre sintético del programa, recursos o iniciativa que se quiere compartir...)

Programa Juntos Somos Capaces.

Breve descripción de la experiencia: LA IDEA (describir en un máximo de 10 líneas en qué consiste la experiencia que se quiere compartir...)

Juntos Somos Capaces es un programa de empleo de Fundación MAPFRE que impulsa el acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental, fomentando las relaciones entre las empresas y las entidades sociales desde un enfoque innovador, para que la empresa actúe como el motor de transformación de la sociedad, en términos de equidad y cohesión social.

Datos de contacto (si alguna persona estuviera interesada en ampliar información o hacer alguna consulta con quién debiera contactar...)

Persona de contacto: Débora Montaner Lanuza

Dirección:

Teléfono: 629 704521

Email: deboramontaner@3p.fundacionmapfre.org

Para más información:



www.juntosomoscapaces.org



<https://twitter.com/juntoscapaces>

2. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

RETO o desafío que contribuye a superar (se puede poner en relación con alguna de las dimensiones o riesgos concretos...)

Contribuir al desarrollo y progreso de la sociedad, aportando recursos empresariales destinados a la mejora directa o indirecta de las condiciones de vida de las personas y colectivos más desfavorecidos, como son las personas con discapacidad intelectual y con enfermedad mental.

Personas participantes y rol (quiénes participan y cuál es el rol de cada colectivo...)

Fundación MAPFRE Promotora y financiadora del Programa. Gestores de Zona.

Otras organizaciones o agentes implicados (solo en caso de que alguna otra además de la entidad que impulsa la experiencia se haya involucrado en la misma...)

Empresas, Entidades Sociales, Patronales y Administraciones Públicas (alianzas).

Como surge, contexto

En 2006 se crea el Área de Acción Social de Fundación MAPFRE con el objetivo de contribuir al desarrollo y progreso de la sociedad, aportando recursos empresariales destinados a la mejora directa o indirecta de las condiciones de vida de las personas y colectivos más desfavorecidos de los países en que MAPFRE está implantada. Juntos Somos Capaces se pone en marcha en el año 2010 desde el Área de Acción Social con el objetivo de contribuir a la integración laboral de personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental, diseñando y desarrollando nuevos métodos de inserción laboral para tratar de paliar la discriminación y la desigualdad en la que se encuentra este colectivo de personas. El Programa se ha ido instaurando paulatinamente en diferentes Comunidades Autónomas hasta llegar a estar presente actualmente en todo el territorio nacional.

Objetivos

La integración social y laboral de las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental en España, apoyando la inserción en las empresas con la metodología de “empleo con apoyo”.

Actividades desarrolladas, duración y periodicidad

Para el correcto desarrollo del proyecto Juntos Somos Capaces en los diferentes territorios de implantación, se realiza, como paso previo, un estudio de mercado sobre discapacidad y empresa en dichas zonas. Los estudios se basan en la realización de encuestas a empresas con el objetivo de obtener información actualizada sobre la posibilidad de contratación de personas con discapacidad, en general, y en particular sobre las personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental y los beneficios que suponen para las empresas.

A nivel general:

- Jornadas Empresariales de sensibilización
- Eventos de presentación

- Jornadas de sensibilización a empleados

Para las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental:

- Prácticas-prelaborales en empresas
- Empleo con Apoyo
- Formación en el puesto de trabajo

Para empresas:

- Definición de perfiles, análisis y descripción de puestos de trabajo.
- Búsqueda de los candidatos más adecuados, en colaboración con las entidades sociales y las administraciones.
- Formación a medida, adaptada a las necesidades de las empresas.
- Seguimiento de la evolución del empleado en su puesto de trabajo.

Espacio o lugar en el que se desarrolla

A nivel nacional.

Sistema de evaluación (cómo y cuándo se evalúa...)

Resultados obtenidos, casos de éxito.

Recorrido y expectativas futuras (desde cuándo se realiza, qué previsiones hay...)

El programa se lanza en 2010 y la previsión es continuar realizando el mismo.

Principales resultados (alcance de objetivos, resultados positivos y negativos no esperados, satisfacción con respecto al proceso...)

Desde 2010 que se lanza el programa de empleo, se han adherido al programa más de 4.000 empresas, se han formado a más de 2.500 personas con discapacidad intelectual y enfermedad mental, y se han insertado más de 2.654 en empresas ordinarias.

Recomendaciones para su replicabilidad (que aconsejaría a alguien que se plantee poner en marcha una iniciativa similar en su organización...)

Juntos Somos Capaces inicia contacto de forma paralela, tanto con las entidades asociativas como con el tejido empresarial. Ambas partes son pilares fundamentales de nuestro Programa.

Otra información

PRÁCTICA 4.- LA FAGEDA



1. DATOS BÁSICOS DE LA EXPERIENCIA Y LA ENTIDAD

Nombre de la ENTIDAD

La Fageda.

Ubicación de la entidad (especificar el territorio y localidad de la sede principal)

Santa Pau (Girona).

Tipo de entidad (Administración Pública, Organización del Tercer Sector, Empresa...)

Cooperativa de Iniciativa Social.

Subámbito de actuación de la entidad (Dependencia-mayores, Discapacidad, Desprotección, Exclusión, Varios, Otros...)

Discapacidad Psíquica o Trastornos Mentales Severos.

Tamaño de la entidad (Número de personas remuneradas...)

256 personas.

Nombre de la experiencia: TÍTULO (Nombre sintético del programa, recursos o iniciativa que se quiere compartir...)

La Fageda.

Breve descripción de la experiencia: LA IDEA (describir en un máximo de 10 líneas en qué consiste la experiencia que se quiere compartir...)

La Fageda es una cooperativa catalana de iniciativa social sin ánimo de lucro que tiene como finalidad la integración sociolaboral de las personas de la comarca de la Garrotxa que sufren discapacidad psíquica o trastornos mentales severos. Está formada por 256 personas, incluidas personas usuarias y profesionales.

Las actividades productivas de la cooperativa son eminentemente agrícolas y se desarrollan dentro el marco administrativo de un Centro Especial de Trabajo: un vivero forestal, una granja de vacas para la producción lechera, la planta de elaboración de productos lácticos y la sección de jardinería.

Datos de contacto (si alguna persona estuviera interesada en ampliar información o hacer alguna consulta con quién debiera contactar...)

Persona de contacto: Cristóbal Colón (Presidente)

Dirección: Els Casals, s/n. 17811 Santa Pau (Girona)

Teléfono: 672 681 010

Email: fageda@fageda.com

Para más información:



www.fageda.com



<https://www.facebook.com/lafageda>



<https://twitter.com/fageda>



<https://www.youtube.com/user/LaFageda>



<https://www.instagram.com/fageda/>

2. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

RETO o desafío que contribuye a superar (se puede poner en relación con alguna de las dimensiones o riesgos concretos...)

La integración sociolaboral de personas con discapacidad intelectual y / o trastornos mentales severos.

Otras organizaciones o agentes implicados (solo en caso de que alguna otra además de la entidad que impulsa la experiencia se haya involucrado en la misma...)

Alianza con entidades:

- ✓ **Sinergrup. Entitats amb sinergia social.** La Fageda es cofundadora.
- ✓ **Roca Junyent.** proporciona asesoramiento jurídico al más alto nivel.
- ✓ **Kantar Worldpanel.** Dedicada a los estudios de mercado les provee de información sectorial.
- ✓ **Nielsen.** Empresa de análisis de mercados les proporciona datos de consumo y sectoriales.
- ✓ **Externalia Outsourcing Comercial.** Ayuda al Departamento Comercial a la mejora de la eficacia de los puntos de venta.
- ✓ **Brand Rain.** Empresa especializada en medios de comunicación y redes sociales les permite conocer el impacto de la marca y los productos La Fageda.
- ✓ **Colt.** Empresa tecnológica les financia proyectos de Inserción de la Fundación.
- ✓ **Mas La Carrera.** VALL d'en Bas. Tienen un contrato de integración con esta empresa.
- ✓ **Vol de Coloms.** Tienen un acuerdo de colaboración para dar a conocer la Comarca, servicios y productos.
- ✓ **Palau de la Música. Orfeo Catala.** Tienen un convenio de mecenazgo y de colaboración.
- ✓ **Incorpora Obra Social "La Caixa".** Programa incorpora y atender personas en el mercado laboral.
- ✓ **Bankia.** Les apoya en proyectos de inserción.
- ✓ **Momentum Project (BBVA).** Ha aportado financiación para la construcción de la nueva fábrica.

- ✓ Además, La Fageda está adherida a:
 - ✓ **Dincat.** Es la entidad representativa a nivel catalán del colectivo de personas con discapacidad intelectual.
 - ✓ **Federacio de Cooperatives Agraries de Catalunya.** Es el órgano catalán de representación y defensa del cooperativismo agrario.
 - ✓ **Coordinadora Catalana de Fundacions.** Es una asociación de fundaciones catalanas que constituye una red de más de 500 entidades de todos los sectores.
 - ✓ **Visita Granges.** Productores agroalimentarios de la Garrotxa.
 - ✓ **AECOC.** Asociación de fabricantes y distribuidores en el sector del gran consumo en todo el Estado.
 - ✓ **Turisme Garrotxa.** Asociación que agrupa a los principales equipamientos turísticos de la comarca.
 - ✓ **100%t.** Promueve el turismo empresarial de calidad en la Garrotxa.
 - ✓ **Cuina Volcanica.** Dentro de la Asociación Hostelería de la Garrotxa, este Grupo promueve restaurantes y productores locales.
 - ✓ **El Gourmet Catala.** Una iniciativa para promover los productos de calidad y

proximidad en Cataluña.

- ✓ **Catalonia Gourmet.** Trabaja en actividades y proyectos de internacionalización, promoción de marca, innovación, estudios de consumidores y formación.

Como surge, contexto

Nace a principios de los años 80 como una experiencia piloto para tratar de sacar a las personas con problemas de salud mental de los hospitales psiquiátricos y del estado de marginación social que padecían. Está comúnmente aceptado que el desarrollo de una actividad laboral es algo fundamental en la vida de cualquier persona. Por esta razón en 1982, La Fageda pone en marcha en Olot un proyecto empresarial con el objetivo de insertar laboralmente y socialmente las personas con discapacidad psíquica o trastornos mentales severos de la Comarca.

Objetivos

Mejorar la calidad de vida y promover la integración social de personas con discapacidad intelectual y / o trastornos mentales severos y otros colectivos en riesgo de exclusión social de la Garrotxa, mediante unas actividades empresariales que generan puestos de trabajo con sentido, y unos servicios asistenciales gestionados bajo criterios de calidad y de excelencia, que crean valor tanto para la organización como para el resto de la sociedad.

Actividades desarrolladas, duración y periodicidad

1. Centro Especial de Empleo

- Sección de jardinería.
- Granja de vacas.
- Fábricas de lácteos (yogures, postres y helados).
- Obrador de mermeladas.
- Servicio de Atención al Visitante.
- Otros departamentos y servicios: oficinas, cocina / comedor y limpieza.

2. Centro Ocupacional

Servicio de Terapia Ocupacional (STO)

Acoge a personas con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Sea de manera temporal o definitiva, no tienen capacidad productiva suficiente. Por todo ello se les presta la terapia ocupacional necesaria que incentiva su integración social. Una parte de la jornada se dedica a actividades de ocupación terapéutica. La otra, a actividades de ajuste personal (psicomotricidad, estimulación cognitiva, danza ...)

Servicio Ocupacional de Inserción (SOI)

Acoge a personas que tienen edad laboral y han acabado el periodo de formación escolar. Pueden tener capacidad productiva para acceder al mundo laboral, pero no han alcanzado el suficiente grado de madurez para hacerlo. Mayoritariamente necesitan formación en hábitos y tareas laborales.

3. Servicios de Vivienda

Hogares residencia

Ofrecen una vivienda al colectivo de personas discapacitadas de la Garrotxa que no tienen familia o, si la tienen, ésta no puede hacerse cargo.

Servicio de Soporte a la Autonomía en el Propio Hogar

Ofrece apoyo a las personas con discapacidad que pueden vivir de manera autónoma en su domicilio. Las personas reciben asesoramiento en ámbitos diversos: organización del hogar, intendencia, limpieza, compras, cocina ...

Hogares con apoyo

Según se puede leer en la web del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya los hogares con apoyo son viviendas donde viven tres o cuatro personas con un apoyo externo eventual. Generalmente, son pisos integrados en una comunidad de propietarios que acogen a personas con problemas de salud mental que gozan de un buen nivel de autonomía y que necesitan apoyo externo en el proceso de inclusión social.

4. Servicio de Inserción en la Comunidad de La Fageda (SIC)

Trabaja para la inserción laboral en la empresa ordinaria de personas con certificado de discapacidad y jóvenes en riesgo de exclusión.

Los beneficiarios del servicio son personas con suficientes habilidades y autonomía para desarrollar una tarea laboral fuera de un Centro Especial de Empleo.

El SIC dispone de una bolsa de personas trabajadoras que ponen al alcance de todas las empresas ubicadas en La Garrotxa y en el entorno más cercano. Ofrecen a las empresas información sobre las ventajas y beneficios sociales y fiscales de estas contrataciones. También asesoramiento y apoyo en el proceso de la contratación, y un seguimiento y acompañamiento continuado durante todo el contrato. Todo ello, en el marco del programa Incorpora de la Obra Social La Caixa.

Como servicio de intermediación e inserción laboral, es también una agencia de colocación autorizada por el Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC) con el número 0900000054.

5. Área de Ocio

Esta área ofrece actividades lúdicas a personas de La Fageda, ya sea a través de acciones individuales o en actos colectivos.

Dentro de esta área se agrupan varias propuestas:

- Ocio de mediodía.
- Cursos y talleres.

- Club Atletismo Garrotxa.
- Salidas y celebraciones.
- Viajes y colonias.

6. Voluntariado

- Actividades de Ocio
- Deporte
- Vivienda
- Acompañamiento
- Taller ocupacional

Espacio o lugar en el que se desarrolla

Comarca de la Garrotxa (Girona)

Sistema de evaluación (cómo y cuándo se evalúa...)

Sin información

Recorrido y expectativas futuras (desde cuándo se realiza, qué previsiones hay...)

1982 Nace la Fageda
 1983 Se crea la sección de jardinería
 1984 Compra de la Finca Els Casals
 1985 Se estrena la primera residencia
 1993 Comienza la producción y venta de yogures
 1997 Se crea la Fundación para gestionar los servicios residenciales
 1997 Se amplía la gama de lácteos y estrena nueva imagen
 1998 Empiezan a recibir visitas en la finca
 2004 Nace la Fundació Sentit
 2006 Se estrena la residencia El Caliu
 2008 Se publica el libro "Historia de una locura" por el 25 aniversario
 2008 Se crea el Servicio de Inserción en la Comunidad (SIC)
 2009 Se estrena la residencia Els Cassés
 2010 Comienza la producción y venta de helados
 2012 Comienza la producción y venta de mermeladas
 2013 Se realizan obras de ampliación de las instalaciones
 2015 Se estrena el nuevo Servicio de Atención al Cliente

Principales resultados (alcance de objetivos, resultados positivos y negativos no esperados, satisfacción con respecto al proceso...)

- ✓ **Impacto empresarial en el campo de la integración**
- ✓ Condiciones laborales colectivos desfavorecidos.
- ✓ Desarrollo sostenible. Respeto al Medio ambiente y también respecto a la calidad de producto.

Principales Magnitudes (2016)

Magnitudes sociales

256	Trabajadores (total grupo)
123	Trabajadores con certificado de discapacidad
85%	de los trabajadores tienen contrato indefinido
Más de 25	personas con certificado insertadas en otras empresas de la Garrotxa (Servicio de Inserción en la Comunidad)
54	Personas en el Centro Ocupacional
51	Usuarios de los servicios de hogares y vivienda
500.000	Yogures aportados a entidades de atención a la pobreza
200	Entidades beneficiadas por acciones de patrocinio con lácteos
41.000	Visitantes a nuestras instalaciones
240	Participantes en las jornadas sobre Modelo Fageda

Magnitudes económicas

64.000.000	Vasos de yogures y postres fabricados
66.000	Kg de helado producidos
48.000	Kg de mermeladas fabricadas
255	Cabezas de ganado en la granja
2.016.000	Consumidores (datos Kantar)
19.800.00	Ventas (€)
5.200.000	Inversiones (€)
10.000.000	En compras en las comarcas de Girona (€)

Magnitudes medio ambiente

11%	Reducción de cartón y plástico (Kg/tn de producción)
43%	Incremento de tonelada de biomasa consumida por tonelada de producción, debido a las nuevas instalaciones

Otra información

Desarrolla acciones de **Responsabilidad Social** en 3 ámbitos:

- Actividades para empresas
- Ley General de la Discapacidad
- Medio Ambiente

Transparencia. Publica en su web:

- Estatutos
- Memorias de Sostenibilidad
- Informes de Auditoría

Prácticas destacadas en salud mental: participación en el tejido empresarial

PRÁCTICA 5.- PROGRAMA FOR&FROM DEL GRUPO INDITEX



1. DATOS BÁSICOS DE LA EXPERIENCIA Y LA ENTIDAD

Nombre de la ENTIDAD

Grupo Inditex.

Ubicación de la entidad (especificar el territorio y localidad de la sede principal)

A Coruña (Galicia).

Tipo de entidad (Administración Pública, Organización del Tercer Sector, Empresa...)

Empresa Privada.

Subámbito de actuación de la entidad (Dependencia-mayores, Discapacidad, Desprotección, Exclusión, Varios, Otros...)

Otros: textil.

Tamaño de la entidad (Número de personas remuneradas...)

162.000 personas.

Nombre de la experiencia: TÍTULO (Nombre sintético del programa, recursos o iniciativa que se quiere compartir...)

Programa For&From.

Breve descripción de la experiencia: LA IDEA (describir en un máximo de 10 líneas en qué consiste la experiencia que se quiere compartir...)

El programa for&from es un proyecto para la integración laboral de personas con discapacidad, a partir de la creación de una red de tiendas, en colaboración con entidades sociales, bajo el modelo de franquicia de Inditex. El modelo parte del suministro de ropa de campañas anteriores que es puesta a la venta a precios reducidos por parte de estas organizaciones. De esta forma, a partir de una donación inicial por parte de Inditex para la construcción de la tienda, el modelo se hace autosostenible y aporta beneficios estables a las

organizaciones sociales a través de la venta del producto. La tienda, gestionada por personas con diversos tipos de discapacidad severa, convierte un espacio comercial en un centro de referencia para la inclusión, la accesibilidad y la eliminación de barreras.



Datos de contacto (si alguna persona estuviera interesada en ampliar información o hacer alguna consulta con quién debiera contactar...)

Persona de contacto:

Dirección: Edificio Inditex. Av. Diputación s/n. 15143 – Arteixo A Coruña - España

Teléfono: 981 185 400

Para más información:

-  www.inditex.com/es/sustainability/employees/for-from
-  www.inditex.com/comprometidos-con-las-personas/apoyo-a-la-comunidad/programa-for-from

2. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

RETO o desafío que contribuye a superar (se puede poner en relación con alguna de las dimensiones o riesgos concretos...)

El programa aspira a ser un modelo puente hacia la integración en tiendas ordinarias a partir de la experiencia adquirida por los beneficiarios dentro del modelo for&from, el cual genera un ecosistema de acompañamiento óptimo para el aprendizaje en colaboración con entidades con contrastada experiencia en el ámbito de la discapacidad.

Personas participantes y rol (quiénes participan y cuál es el rol de cada colectivo...)

Grupo Inditex: Financiadora
Entidades Sociales: Acompañamiento
Personas con discapacidad: Destinatarios del programa

Otras organizaciones o agentes implicados (solo en caso de que alguna otra además de la entidad que impulsa la experiencia se haya involucrado en la misma...)

Como surge, contexto

El programa surge para aportar soluciones innovadoras y sostenibles relacionadas con su modelo de negocio que generen impacto económico y social en la comunidad.

Objetivos

Actividades desarrolladas, duración y periodicidad

Actualmente, el programa cuenta con once establecimientos comerciales en España, en colaboración con cuatro entidades de economía social – Fundación Molí d'en Puigvert, Confederación Galega de Persoas con Discapacidade, Asociación Pro-Discapacitados Psíquicos de Alicante y Moltact- que proporcionan empleo estable a 144 personas con discapacidad.

Espacio o lugar en el que se desarrolla

Diferentes ciudades de España.

Sistema de evaluación (cómo y cuándo se evalúa...)

Recorrido y expectativas futuras (desde cuándo se realiza, qué previsiones hay...)



Principales resultados (alcance de objetivos, resultados positivos y negativos no esperados, satisfacción con respecto al proceso...)

Los resultados económicos de estas tiendas, que funcionan en régimen de franquicia, son equiparables a las demás tiendas del Grupo, lo que supone una fuente de financiación muy relevante para las entidades sociales que gestionan los establecimientos.

Ejemplo: Massimo Dutti abrió en Igualada (Barcelona) un nuevo establecimiento 'for&from' en abril de 2016, en colaboración con la entidad sin ánimo de lucro Moltacte. Los trabajadores, diagnosticados con algún tipo de trastorno mental, **reciben formación y apoyo psicológico/profesional de técnicos de Moltacte y su socio local Taller Auria como de los equipos comerciales de Massimo Dutti.**

Recomendaciones para su replicabilidad (que aconsejaría a alguien que se plantee poner en marcha una iniciativa similar en su organización...)

Otra información

PRÁCTICA 6.- SERVICIO INTEGRAL DE EMPLEO DE ASAFES



1. DATOS BÁSICOS DE LA EXPERIENCIA Y LA ENTIDAD

Nombre de la ENTIDAD

La práctica se llama “SERVICIO INTEGRAL DE EMPLEO DE ASAFES”, en la que participan ASAFES (Asociación Alavesa de Familiares y Personas con Enfermedad Mental) y RAEP, el CEE que surge de ASAFES para insertar a las personas usuarias.

Ubicación de la entidad (especificar el territorio y localidad de la sede principal)

Vitoria-Gasteiz (Álava).

Tipo de entidad (Administración Pública, Organización del Tercer Sector, Empresa...)

ASAFES es asociación del Tercer Sector y RAEP es una empresa, CEE.

Subámbito de actuación de la entidad (Dependencia-mayores, Discapacidad, Desprotección, Exclusión, Varios, Otros...)

Salud Mental.

Tamaño de la entidad (Número de personas remuneradas...)

ASAFES: 28 personas y RAEP: 65 personas.

Nombre de la experiencia: TÍTULO (Nombre sintético del programa, recursos o iniciativa que se quiere compartir...)

Servicio integral de empleo de ASAFES.

Breve descripción de la experiencia: LA IDEA (describir en un máximo de 10 líneas en qué consiste la experiencia que se quiere compartir...)

El servicio recoge de forma integral un circuito completo del proceso de inserción para personas con problemas de salud mental. Se tiene en cuenta la adquisición de habilidades y competencias a través de un servicio ocupacional centrado en la horticultura, la contratación en un entorno protegido mediante el CEE RAEP (para ello se cuenta con actividades cada vez más diversificadas: jardinería, manipulación, control de calidad, limpieza, venta de prensa, apoyo logístico y conserjería) y la inserción en entornos normalizados.

El programa PILA (Programa de Incorporación Laboral Apoyada) trabaja con la metodología de Empleo con Apoyo adaptada al colectivo e intermedia ofertas de empleo normalizado.

A su vez, la formación, la innovación y el trabajo coordinado y en red es un pilar de la metodología del servicio.

Datos de contacto (si alguna persona estuviera interesada en ampliar información o hacer alguna consulta con quién debiera contactar...)

Persona de contacto: Endika Minguela. Responsable RAEP

Dirección: Portal de Gamarra nº 36 pabellón 20

Teléfono: 945 771 501

Email: raep@asafes.org

Para más información:



www.asafes.org



www.raep.es



<https://www.facebook.com/asafes.org?ref=hl>

2. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

RETO o desafío que contribuye a superar (se puede poner en relación con alguna de las dimensiones o riesgos concretos...)

Trabajar el estigma y el bajo nivel de actividad del colectivo. Se trata de una actividad que aboga por la inserción laboral, la inclusión y la sensibilización en su sentido más amplio.

Personas participantes y rol (quiénes participan y cuál es el rol de cada colectivo...)

Personal del CEE, Programa de empleo PILA y toda la estructura de la asociación apoyando el Proyecto. Se tienen en cuenta el resto de áreas de la asociación para dotar de recursos al servicio (voluntariado, talleres, servicio jurídico...).

Otras organizaciones o agentes implicados (solo en caso de que alguna otra además de la entidad que impulsa la experiencia se haya involucrado en la misma...)

La experiencia está avalada y financiada por entidades públicas y privadas. Diputación Foral de Álava, Lanbide y el Departamento de Bienestar Social de Gobierno Vasco fundamentalmente. Todas las personas usuarias son derivadas del Servicio de Salud Osakidetza (Centros de Salud Mental).

También están implicadas la Fundación Tutelar Beroa y la Fundación Mapfre, que respalda el Programa de inserción.

Como surge, contexto

Inicialmente surge la asociación que va a ir cubriendo las necesidades más urgentes. El empleo siempre ha sido uno de los recursos más demandados para el colectivo, que contaba con la mayor tasa de paro dentro de la discapacidad y en general de la población. El colectivo es el eslabón más débil laboralmente hablando de la cadena del empleo. Así en 1992 surge el CEE con las actividades de limpieza y venta de prensa. A semejanza de un proyecto que funcionaba con éxito en el norte de Europa y con el apoyo de la Diputación, empieza a funcionar en 1999 el Programa PILA dirigido a la inserción en la empresa normalizada.

Desde ese momento empiezan a crearse nexos y coordinación entre los dos recursos de empleo. Faltaba un recurso muy demandado sobre todo por las familias y que daría sentido a la totalidad de los recursos de empleo, el servicio prelaboral ocupacional, incluido en la cartera de servicios de Diputación. En 2015 se consigue que empiece a funcionar. A partir de ahí se pone en marcha un engranaje que contemple todos los recursos laborales adaptándose a la situación de la persona. Una concepción dinámica apoyada por otro recurso transversal que es la formación.

Se utilizarán diferentes herramientas: prácticas laborales, jornadas de sensibilización, prospección...

Objetivos

Los principales objetivos de esta iniciativa son:

- ✓ Acortar la distancia al mundo laboral de las personas con problemas de salud mental.
- ✓ Facilitar la normalización del colectivo, con la adquisición de mayores cotas de autonomía.

Actividades desarrolladas, duración y periodicidad

Servicio Ocupacional.

Centro con 10 plazas y con la actividad principal de horticultura. Se gestiona desde ASAFES, siendo un servicio de Diputación Foral de Álava.

CEE

Se realizan acciones de formación continua y tareas en diferentes sectores. Se tiene en cuenta las características del colectivo. Solo se contrata a personas con discapacidad por problemas de salud mental.

Se desarrollan actividades de jardinería, limpieza, conserjería, venta de prensa, manipulación, control de calidad.

PILA

La inserción en el empleo ordinario hace que sea necesario trabajar en varios frentes:

- ✓ Prospección.
- ✓ Acciones de sensibilización.
- ✓ Jornadas empresariales.
- ✓ Formación a personas usuarias. Para personas desempleadas y continua. También para familiares y para empresas que acogen a personas trabajadoras del colectivo.
- ✓ Prácticas laborales.
- ✓ Apoyo y seguimiento en los puestos de trabajo y fuera de los mismos.
- ✓ Plan de conocimiento laboral: filmo empleo, charlas... resulta muy útil e interesante para trabajar aspectos importantes del empleo con otro formato.
- ✓ Creación de un Cibertxoko: Espacio de búsqueda de empleo con recursos tecnológicos a la medida del colectivo.

Se realiza a su vez una coordinación y apoyo entre los tres recursos de empleo, además de un importante trabajo en común con las entidades vinculadas al programa. También se participa de forma muy activa en los foros de empleo y discapacidad.

Espacio o lugar en el que se desarrolla

Instalaciones del CEE y de la Asociación y en los puestos de trabajo.

Sistema de evaluación (cómo y cuándo se evalúa...)

Existe una evaluación continua de todas y cada una de las actividades que se realizan a lo largo del año en el Programa. Actitud de mejora continua.

Recorrido y expectativas futuras (desde cuándo se realiza, qué previsiones hay...)

Las expectativas son poder mejorar cada uno de los recursos que participan en el servicio. Diversificar y ampliar el Centro Ocupacional, las áreas de trabajo del CEE y aumentar los recursos del Programa de Empleo con Apoyo.

Mejorar a su vez la flexibilidad y la coordinación entre los diferentes recursos internos del servicio dando mejor atención a las personas usuarias.

Principales resultados (alcance de objetivos, resultados positivos y negativos no esperados, satisfacción con respecto al proceso...)

Pese a la todavía presencia de la crisis económica y las dificultades que acompañan al colectivo, los resultados del Servicio son positivos. Las áreas de trabajo del CEE se van diversificando. A lo largo de 2016:

- ✓ Ha habido 42 contratos distribuidos en 21 empresas en el programa de Empleo con Apoyo.
- ✓ 26 contratos nuevos repartidos en 13 empresas.
- ✓ El número de empresas contactadas a lo largo de este año ha sido de 151.
- ✓ El número de personas atendidas ha sido de 288.
- ✓ Se han contabilizado 424 horas de formación dirigidas exclusivamente a las personas usuarias del Programa
- ✓ Se han dado 137 citas en el Cibertxoko para la búsqueda activa de empleo.
- ✓ 102 personas trabajaron en RAEP. Cubriendo los 65 puestos estables con los que cuenta el CEE y aquellos puestos que surgieron con carácter temporal.

Recomendaciones para su replicabilidad (que aconsejaría a alguien que se plantee poner en marcha una iniciativa similar en su organización...)

Si se va a trabajar en exclusividad con el colectivo de personas con problemas de salud mental es importante establecer una buena coordinación entre los diferentes recursos de empleo, con alto grado de flexibilidad y una actitud de innovación y mejora continua. El colectivo requiere adaptabilidad.

Es necesario además trabajar de forma paralela la sensibilización social y empresarial. También es importante la coordinación con otros organismos implicados y participación en foros.

Otra información

El trabajo que se realiza, está siempre centrado en la persona usuaria. Son ellos y ellas las protagonistas de su proceso de incorporación laboral.



1. DATOS BÁSICOS DE LA EXPERIENCIA Y LA ENTIDAD

Nombre de la ENTIDAD

FEAFES Galicia.

Ubicación de la entidad (especificar el territorio y localidad de la sede principal)

Galicia – Santiago de Compostela.

Tipo de entidad (Administración Pública, Organización del Tercer Sector, Empresa...)

Organización del Tercer Sector (Federación).

Subámbito de actuación de la entidad (Dependencia-mayores, Discapacidad, Desprotección, Exclusión, Varios, Otros...)

Salud Mental.

Tamaño de la entidad (Número de personas remuneradas...)

36 personas.

Nombre de la experiencia: TÍTULO (Nombre sintético del programa, recursos o iniciativa que se quiere compartir...)

Programa Integrado de Empleo EM-Prégate.

Breve descripción de la experiencia: LA IDEA (describir en un máximo de 10 líneas en qué consiste la experiencia que se quiere compartir...)

El objetivo fundamental de **EM-Prégate** es lograr la inserción laboral de las personas demandantes que participen en el proyecto, que actualmente está formado por 60 personas con enfermedad mental. Para eso se llevan a cabo distintas acciones como la selección, el estudio y valoración de las candidaturas, orientación y asesoramiento individualizado, búsqueda de empleo, formación de personas demandantes, prácticas en empresas, intermediación laboral y seguimiento individualizado en el puesto de trabajo.

Como aspectos novedosos de este proyecto, destacan el empleo de las TICs aplicadas a la búsqueda de empleo, el diseño y seguimiento de acciones individualizadas para las personas participantes a lo largo de todo el programa o la aplicación de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Datos de contacto (si alguna persona estuviera interesada en ampliar información o hacer alguna consulta con quién debiera contactar...)

Persona de contacto: Carina Fernández Rivera, Coordinadora del Servicio de Inserción Laboral de FEAFES Galicia

Dirección: Rúa Belgrado, 1, baixo, Santiago de Compostela, 15707 A Coruña

Teléfono: 981 554 395 ext. 18 / 682 304 455

Email: carina@feafesgalicia.org / feafesgalicia@feafesgalicia.org

Para más información:



<https://empregofeafes.org>



<https://twitter.com/FeafesGalicia>



<https://www.facebook.com/feafesgalicia>

2. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

RETO o desafío que contribuye a superar (se puede poner en relación con alguna de las dimensiones o riesgos concretos...)

Lograr la inserción laboral de demandantes de empleo con una discapacidad a causa de un problema de salud mental.

Personas participantes y rol (quiénes participan y cuál es el rol de cada colectivo...)

- 1.- Servicio de Inserción Laboral de FEAFES Galicia.
- 2.- Grupo de demandantes de empleo de FEAFES Galicia.

Otras organizaciones o agentes implicados (solo en caso de que alguna otra además de la entidad que impulsa la experiencia se haya involucrado en la misma...)

- ✓ Consellería de Economía, Empleo e Industria (Entidad Cofinanciadora).
- ✓ Programa OEDEM (Observatorio de Empleo de Persoas con Enfermidade Mental).

Como surge, contexto

En el año 1995, FEAFES Galicia asumió como uno de sus objetivos el desarrollo de acciones y medidas que fomente la incorporación del colectivo de personas con enfermedad mental en el mundo laboral. En el año 2002 se puso en marcha el Programa OEDEM (**Observatorio de Empleo de Persoas con Enfermidade Mental**), pionero en la Comunidad Autónoma de Galicia.

En 2014 se realizó el primer **Programa Integrado de Empleo EM-Prégate** con el objetivo de personalizar la búsqueda de empleo y realizar itinerarios personalizado de inserción, donde se contempla la intermediación laboral como acción principal para fomentar la contratación de personas con discapacidad a causa de una enfermedad mental y desarrollar la RSC de las empresas.

Objetivos

El desarrollo de acciones y medidas que fomente la incorporación del colectivo de personas con enfermedad mental en el mundo laboral.

Actividades desarrolladas, duración y periodicidad

Acciones:

- Acción de información y orientación en la búsqueda de empleo.
- Itinerarios personalizados de inserción.
- Acciones formativas-prácticas no laborales en empresas.
- Prospección del mercado laboral.
- Intermediación laboral.
- Sensibilización del tejido empresarial.
- Apoyo para la adaptación y el mantenimiento en el puesto de trabajo.

Medidas transversales a lo largo de todo el programa:

- Atención sociofamiliar.
- Medidas de conciliación.
- Asesoría jurídica.
- Acceso al club de ocio y tiempo libre

Talleres:

1. TALLER DE MOTIVACIÓN Y TÉCNICAS DE BUSCA ACTIVA DE EMPLEO (BAE)

Este taller está destinado a:

- Aumentar el conocimiento sobre uno mismo y el mercado laboral.
- Aprender técnicas para la búsqueda de trabajo y el mantenimiento de una actitud positiva.
- Tener una orientación vocacional ajustada.
- Obtener herramientas para la búsqueda de empleo

2. TALLER DE HABILIDADES SOCIALES Y LABORALES

Destinado a dotar a los participantes de las habilidades de relación necesarias para desenvolverse adecuadamente en un medio social y laboral normalizado.

1. TALLER DE NUEVAS TECNOLOGÍAS (TICS) APLICADAS A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Destinado a adquirir un dominio adecuado de las herramientas que nos ofrecen las nuevas tecnologías:

- Conocer sus funcionalidades.
- Estudiar nuevos usos.
- Enfocarlas dentro de un contexto de búsqueda de empleo.

2. CLUB DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Creación de un punto de encuentro presencial y virtual (blog) con el objetivo de intercambiar información, experiencias e impresiones, constituido al mismo tiempo como elemento motivador en la búsqueda de empleo y una exposición de buenas prácticas en inserción laboral.

3. CLUB DE EMPRENDEDORES

Creación de un lugar de encuentro para todos aquellos participantes que compartan la idea de crear una empresa o darse de alta como autónomos. Se trata de un espacio dónde poder obtener información precisa para orientar y ayudar al emprendimiento.

4. GRUPO DE FAMILIAS

El objetivo del Grupo de Familias es dotar a las familias de herramientas y apoyos para facilitar la inserción laboral y el mantenimiento del puesto de trabajo de las personas

participantes en el programa.

5. EXPOSICIÓN DE UN CASO PERSONAL EXITOSO

Se cuenta con la experiencia narrada de una persona trabajadores que podría asesorar sobre:

- Los pasos a seguir para la consecución de un trabajo.
- Mantenimiento del mismo.
- Las habilidades fundamentales en el mundo laboral.
- Las dificultades a superar.

6. COLOQUIO “DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES”

Seminario orientado a conocer tanto los derechos que tenemos como trabajadores, como las obligaciones que tenemos en relación con nuestro puesto de trabajo en una empresa.

7. COLOQUIO “CONVENIOS LABORALES”

Seminario destinado a conocer los distintos tipos de acuerdos que se pueden dar entre el empresario y los trabajadores en relación con el desempeño de un puesto de trabajo

8. COLOQUIO “CONTRATOS”

Seminario en el que se dará información acerca de las características de los contratos, las distintas modalidades que existen y demás cuestiones de interés para las personas participantes.

9. VISITA GRUPAL A UNA EMPRESA

Se programa una visita a una empresa para acercarnos al mundo empresarial y conocer sobre el terreno su funcionamiento y organización.

Espacio o lugar en el que se desarrolla

Se realiza en todo el territorio gallego a través de las delegaciones que tiene FEAFES en las cuatro provincias.

Sistema de evaluación (cómo y cuándo se evalúa...)

La evaluación del proyecto es continúa a pesar de que realizamos una evaluación inicial tras la selección de las personas participantes, a los seis meses y al año. Verificamos la consecución de los objetivos fijados en el itinerario de la persona y sobre todo los indicadores de éxito del programa es la consecución de un empleo durante el año que dura el mismo.

Recorrido y expectativas futuras (desde cuándo se realiza, qué previsiones hay...)

El Programa se realiza desde el año 2013 y continuamos realizándolo ya que los resultados del mismo son exitosos, el porcentaje de inserciones laborales en este programa son mayores que

en otros, alcanzando en el año 2015-2016 el 52% de inserciones (31 persona de 60 participantes), en empleos de más de 3 meses de duración y de más del 25% de la jornada laboral.

Principales resultados (alcance de objetivos, resultados positivos y negativos no esperados, satisfacción con respecto al proceso...)

Al inicio los objetivos de este programa era que el 37% de los participantes consiguiesen un trabajo de más de 6 meses de duración y con una jornada laboral mínima del 25% (es decir 10 horas a la semana). El objetivo principal fue conseguir empleo de calidad y que aporte valor a la experiencia de la persona que participa en el programa. Sus familias/personas que prestan apoyos también se beneficiaron del mismo al ver como su familiar conseguía mejorar a su empleabilidad, motivación, autoestima, autoconcepto, su actividad e implicación en la comunidad sintiéndose más integrados e integradas. Actualmente se ha vinculado el objetivo a que la duración del contrato sea de tres meses de duración y con una jornada laboral mínima del 25% debido a la complejidad del mercado laboral.

Las personas beneficiarias del programa valoran sobre todo que es un programa “a la carta” es decir es flexible y se adapta a las necesidades de la persona, contempla que si la persona para aumentar su empleabilidad necesita obtener un certificado profesional, una acreditación, un carné...se le ofrece apoyo tanto para buscarlo, para acceder y para pagarlo (hay una reserva para becas de personas usuarias). Valoran también las prácticas no laborales previas así como la intermediación laboral con las empresas. Otro aspecto que es destacable es que se ofrece apoyo y seguimiento tanto para la búsqueda de empleo como para el mantenimiento en el mismo.

Recomendaciones para su replicabilidad (que aconsejaría a alguien que se plantee poner en marcha una iniciativa similar en su organización...)

Lo más importante realizar un trabajo personalizado/individualizado ofreciendo una atención integral, ya que cada persona tiene unas necesidades y una atención específica.

Otro aspecto fundamental para garantizar el éxito en el proceso es ser capaz de detectar las necesidades ocultas de la persona y/o su entorno con el objetivo de ofrecerle los apoyos necesarios de forma que estas necesidades no resulten ser un obstáculo en el proceso de inserción laboral.

Debemos tener en cuenta el trabajo en red y la búsqueda de apoyos naturales útiles que faciliten el proceso de inserción laboral.

Otra información

1. DATOS BÁSICOS DE LA EXPERIENCIA Y LA ENTIDAD

Nombre de la ENTIDAD

Obra Social "La Caixa".

Ubicación de la entidad (especificar el territorio y localidad de la sede principal)

Cataluña (Barcelona).

Tipo de entidad (Administración Pública, Organización del Tercer Sector, Empresa...)

Fundación Bancaria.

Subámbito de actuación de la entidad (Dependencia-mayores, Discapacidad, Desprotección, Exclusión, Varios, Otros...)

Salud Mental y otros colectivos en riesgo de exclusión.

Tamaño de la entidad (Número de personas remuneradas...)

Nombre de la experiencia: TÍTULO (Nombre sintético del programa, recursos o iniciativa que se quiere compartir...)

Incorpora Salud Mental

Breve descripción de la experiencia: LA IDEA (describir en un máximo de 10 líneas en qué consiste la experiencia que se quiere compartir...)

Incorpora Salud Mental de "la Caixa" es un programa de integración sociolaboral que tiene como objetivo la inserción laboral en empresa ordinaria de personas con problemas de salud mental.

Su modelo de actuación consiste en la creación de una red de integración laboral en colaboración con las entidades sociales adheridas mediante convenios de colaboración y distribuidas por zonas geográficas, conformando los grupos Incorpora. A través de esta amplia red de entidades, el programa busca establecer sinergias para la prevención de la exclusión social.

Las entidades que gestionan el programa se dirigen a las personas y empresas beneficiarias, a través de profesionales de la inserción laboral que son quienes llevan a cabo el diseño de las

acciones específicas orientadas a la integración de personas con dificultades de inclusión social.

De esta forma, las acciones del programa no sólo se orientan a las personas, sino también a las empresas colaboradoras, y a las entidades sociales.

Éstas últimas, con el apoyo del programa, ofrecen los siguientes servicios:

- ✓ Información y asesoramiento a empresas en la contratación y búsqueda de personal.
- ✓ Itinerarios de inserción personalizados para una mejor integración de las personas en las empresas.
- ✓ Acompañamiento a las empresas y las personas para la adaptación y el mantenimiento del puesto de trabajo.

Datos de contacto (si alguna persona estuviera interesada en ampliar información o hacer alguna consulta con quién debiera contactar...)

Persona de contacto: Oficina Técnica de apoyo al programa Incorpora Salud Mental

Dirección: Avenida Diagonal, 621-629. 08028 (Barcelona)

Teléfono: 902 22 30 40

Email: info@incorporasaludmental.org

Para más información:

 www.incorporasaludmental.org

2 DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

RETO o desafío que contribuye a superar (se puede poner en relación con alguna de las dimensiones o riesgos concretos...)

La inserción laboral en empresa ordinaria de personas con problemas de salud mental.

Personas participantes y rol (quiénes participan y cuál es el rol de cada colectivo...)

Obra Social "La Caixa", Entidades Sociales y empresas ordinarias.

Otras organizaciones o agentes implicados (solo en caso de que alguna otra además de la entidad que impulsa la experiencia se haya involucrado en la misma...)

Como surge, contexto

La iniciativa del programa Incorpora Salud Mental surge como resultado de una demanda desde el mundo de las empresas y las entidades sociales de dar respuesta a uno de los colectivos más afectados por el desempleo.

El estigma hacia las personas con trastorno mental obstaculiza el desarrollo de un proyecto vital de plena autonomía y en igualdad de oportunidades con el resto de la sociedad. Contribuir a mejorar esta situación es el propósito de este programa. Un trabajo digno y de calidad es un gran paso para la integración social de las personas con trastorno mental.

Objetivos

Los objetivos del Programa Incorpora Salud Mental de la Obra Social "la Caixa" son:

- ✓ Generar **más oportunidades de empleo** en la empresa ordinaria a través de la colaboración con las entidades sociales adheridas al programa Incorpora.
- ✓ Ofrecer a las empresas una alternativa de **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)** para la inserción laboral de personas con problemas de salud mental, en colaboración con la red de entidades Incorpora.
- ✓ **Empoderar a las entidades** de la red Incorpora para mejorar su capacidad de inserción laboral de las personas con trastorno mental y contribuir a la formación profesional de sus técnicos/técnicas.

Actividades desarrolladas, duración y periodicidad

El éxito del programa Incorpora Salud Mental es la red de trabajo colaborativo que se articula en cada comunidad autónoma alrededor de las **más de 350 entidades sociales** que la forman. De ellas, alrededor de 60 atienden y asesoran habitualmente al colectivo de personas con

problemas de salud mental en su proceso de búsqueda de empleo.

El programa Incorpora Salud Mental, basado en la metodología del Empleo con Apoyo (ECA), tiene la voluntad de respetar los modelos de inserción propios de cada territorio y, a su vez, de reforzarlos para mejorar la calidad y la cantidad de las incorporaciones al mercado ordinario de las personas con trastorno mental.

La labor de apoyo y seguimiento por parte de los técnicos de inserción de las entidades sociales es fundamental para que, tanto la empresa como el trabajador, experimenten un óptimo proceso de integración. Por ello, los técnicos desarrollan las siguientes pautas de actuación:

Asesoramiento en la detección y análisis de necesidades de contratación

Los técnicos del programa pueden ayudar a la empresa estudiando su dinámica de actividad y su flujo de contratación. Así, es más sencillo sincronizar las colaboraciones de integración de personal (e, incluso, las formativas) entre la empresa e Incorpora.

Apoyo en el análisis y la definición de perfiles profesionales según los requerimientos de la empresa

Es importante detallar el perfil de persona requerido para cada puesto de trabajo ya que, en ocasiones, las ofertas solo definen una categoría (por ejemplo, ayudante de cocina), con pocos detalles sobre los requerimientos exigidos y las tareas a realizar. Esto evita que se ocasionen equívocos y diferencias importantes entre la necesidad real de la empresa y la necesidad interpretada por el técnico de Incorpora.

Realización de procesos de preselección

Incorpora realiza la preselección de las personas candidatas que considera idóneas para los puestos de trabajo requeridos por la empresa; aun así, será esta última quién determinará su admisión o no en el proceso de selección. Mediante estos procesos, se facilita el emparejamiento entre la oferta laboral y la persona candidata, es decir, a la empresa no le llega un demandante de ocupación, sino la persona candidata óptima para ocupar aquel puesto de trabajo.

Reclutamiento activo de personal

Incorpora será un proveedor de personal de referencia para la empresa, ya que conoce sus necesidades, así como la ocupabilidad de las personas que atiende. El programa ofrece un servicio de calidad que se concreta en la presentación de los candidatos y candidatas preseleccionados, así como en el compromiso de realizar un seguimiento exhaustivo del proceso de incorporación, adaptación y mantenimiento del puesto de trabajo.

Seguimiento

De los trabajadores

El técnico de Incorpora será el referente de la persona integrada y favorecerá su progresivo crecimiento competencial, facilitando el mantenimiento del puesto de trabajo y potenciando su promoción laboral. **De las incidencias**

En cualquier momento del proceso, la empresa dispone de un interlocutor para responder ante las dudas e incidencias que surjan. El tipo y la periodicidad de seguimiento, sea presencial o no, se acordará entre los implicados

Espacio o lugar en el que se desarrolla

En cada Comunidad Autónoma.

Sistema de evaluación (cómo y cuándo se evalúa...)**Recorrido y expectativas futuras (desde cuándo se realiza, qué previsiones hay...)****Principales resultados (alcance de objetivos, resultados positivos y negativos no esperados, satisfacción con respecto al proceso...)****Recomendaciones para su replicabilidad (que aconsejaría a alguien que se plantee poner en marcha una iniciativa similar en su organización...)****Otra información**

Otras prácticas destacadas: abordaje sociolaboral integral con personas en situación de vulnerabilidad social

PRÁCTICA 9.- PROGRAMA EMAKTIVA



1. DATOS BÁSICOS DE LA EXPERIENCIA Y LA ENTIDAD

Nombre de la ENTIDAD

Fundación EDE y Suspergintza Elkartea.

Ubicación de la entidad (especificar el territorio y localidad de la sede principal)

Bilbao. Bizkaia.

Tipo de entidad (Administración Pública, Organización del Tercer Sector, Empresa...)

Organización del Tercer Sector.

Subámbito de actuación de la entidad (Dependencia-mayores, Discapacidad, Desprotección, Exclusión, Varios, Otros...)

Exclusión, desprotección.

Tamaño de la entidad (Número de personas remuneradas...)

90 personas.

Nombre de la experiencia: TÍTULO (Nombre sintético del programa, recursos o iniciativa que se quiere compartir...)

Programa EMAKTIVA: motivación, oportunidades y empleabilidad de mujeres que construyen su futuro.

Breve descripción de la experiencia: LA IDEA (describir en un máximo de 10 líneas en qué consiste la experiencia que se quiere compartir...)

El programa EMAKTIVA tiene como objetivo la inserción sociolaboral de mujeres en situación de vulnerabilidad social o violencia sexista, a través del desarrollo de itinerarios individualizados de inserción y de formación cualificante.

El programa Emaktiva, se dirige, desde un acompañamiento socio laboral individual y grupal, A aumentar el nivel de empleabilidad de las mujeres; puesto que desde nuestra experiencia en este acompañamiento descubrimos que las barreras, retos y contextos de las mujeres en situación de vulnerabilidad son diferentes y precisan de programas y líneas de trabajo específicas y diferenciadas.

Datos de contacto (si alguna persona estuviera interesada en ampliar información o hacer alguna consulta con quién debiera contactar...)

Persona de contacto: GRACE REQUEJO

Dirección: Simón Bolívar 8 bis

Teléfono: 94 400 99 99 / 688 80 93 94

Email: emaktiva@fundacionede.org

Para más información:



www.emaktiva.org

2. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

RETO o desafío que contribuye a superar (se puede poner en relación con alguna de las dimensiones o riesgos concretos...)

En relación con el **PERFIL MUJERES**: Todas las mujeres a nivel laboral se encuentran en desventaja, pero este colectivo además de contar con las desventajas de ser mujer, se añaden las situaciones de violencia sexista y/o vulnerabilidad social y sus efectos en los procesos a nivel de inserción sociolaboral.

El reto es contar con un programa INTEGRAL de empleo especializado para mujeres pero que es ÚNICO PORQUE PERMITE COMBINAR tanto la situación de vulnerabilidad social como situaciones de violencia sexista (más allá de la violencia de género), dado que hay una interrelación muy estrecha entre ambas circunstancias respecto a la persona y su situación laboral. Esta es la diferencia con otros programas que o bien se dirigen a mujeres vulnerables o bien a mujeres víctimas de violencia de género (que no violencia sexista).

ENFOQUE APRECIATIVO: El proyecto cuenta con un lema que dice: **motivación, empleabilidad y oportunidades para MUJERES QUE CONSTRUYEN SU FUTURO.**

La mirada apreciativa y positiva se concreta también en el lenguaje. El programa se anuncia para mujeres que construyen su futuro, no para mujeres vulnerables ni víctimas. El acompañamiento se centra en las potencialidades de las personas, no en sus debilidades.

La motivación es un elemento clave tanto para la activación, como para trabajar la centralidad en el empleo. Por ello las acciones grupales, y también desde la intervención individual, se trabaja la motivación, ya que las situaciones de desempleo prolongado y activación prolongada requiere de constantes estímulos y alientos por parte del personal orientador.

Personas participantes y rol (quiénes participan y cuál es el rol de cada colectivo...)

Personas usuarias: protagonistas del proceso. Reciben acompañamiento, preparación, oportunidades, formación... hay compromiso en las acciones individuales y grupales.

Personal orientador: realiza un acompañamiento integral y personalizado de las mujeres participantes, a nivel individual y grupal. Diagnostica el nivel de empleabilidad y de activación de las mujeres participantes, al inicio y a lo largo del acompañamiento.

Personal educador/Tutor/a prelaboral: potencia los recursos personales y profesionales, las competencias básicas y transversales para el empleo de las participantes. Desarrolla el empoderamiento de las participantes a nivel individual y grupal. Asimismo, desarrolla las actividades y talleres de formación socioeducativa, necesarios para la rehabilitación de las participantes que han pasado o están pasando procesos de vulnerabilidad o violencia sexista con el objetivo de prepararles para el acceso al empleo.

Técnica/o de formación técnico-profesional para el empleo: imparte acciones formativas para el empleo utilizando técnicas, estrategias y recursos didácticos.

Personal intermediador laboral: realiza prospección en diferentes sectores con el fin de

detectar necesidades de contratación en las empresas. Recoge de las empresas información útil para apoyar la búsqueda de empleo y organizar nuevos programas. Además, informa y orienta a la empresa en temas como ayudas a la contratación de mujeres, desarrollo de políticas para la igualdad de mujeres y hombres en las empresas, asesoramiento en procesos de coaching con las participantes, formación, etc.

Empresas: ofrecen oportunidades de inserción laboral u otras colaboraciones con el programa.

Otras organizaciones o agentes implicados (solo en caso de que alguna otra además de la entidad que impulsa la experiencia se haya involucrado en la misma...)

El Programa Operativo Fondo Social Europeo para el periodo 2014-2020.

Gobierno Vasco - Lanbide: cofinancia el programa.

Diputación Foral de Bizkaia. Departamento de Empleo, Inclusión Social e Igualdad.

Como surge, contexto

El programa surge de una constatación en el acompañamiento a las mujeres por parte de los Servicios del Área de Mujer de Suspergintza Elkartea. Se identifican barreras para la inclusión laboral de las mujeres víctimas de violencia, que dificultan sus procesos de empoderamiento, autonomía económica y reconstrucción de su vida.

Al mismo tiempo hay constatación en el acompañamiento sociolaboral a las mujeres en situación de vulnerabilidad social por parte del Servicio de Empleo en EDE FUNDAZIOA: las mujeres en esta situación cuentan con mayores barreras que los hombres, en los procesos de mejora de empleabilidad y en el acceso o mantenimiento de un puesto de trabajo.

Ambas entidades diseñan una propuesta en el 2015 que intenta combinar la experiencia y recorrido en los itinerarios de acompañamiento que integran la perspectiva de acompañamiento socioeducativo y socio laboral especializado para esta realidad que muestran las mujeres que acuden a nuestros servicios.

Objetivos

1. Para las mujeres en situación de vulnerabilidad social

- ✓ Potenciar dinamismos vitales positivos, desde una conciencia de género, que refuercen su empoderamiento y autonomía económica, con el fin de salir de la situación de vulnerabilidad social.
- ✓ Desarrollar competencias para poder avanzar en el itinerario de empleabilidad.
- ✓ Ofrecer formación para el empleo que les permita encontrar, promocionar o abandonar empleos precarios.
- ✓ Acompañarles en el logro de un empleo.
- ✓ Apoyar a las participantes en las necesidades de cuidado a menores y personas dependientes que les dificulten en el logro de un empleo.

2. Para las organizaciones del sector público y privado que quieran colaborar en el impulso de la inserción sociolaboral de estas mujeres

- ✓ Conocer las necesidades de personal de estas organizaciones (prospección).
- ✓ Identificar y apoyar la contratación de mujeres por parte de las mismas, desarrollando en las mujeres participantes competencias ajustadas a las necesidades detectadas

(intermediación).

- ✓ Concienciar a las empresas sobre la importancia de impulsar las Políticas de igualdad y Responsabilidad Social a través del apoyo en la contratación de mujeres en situación de vulnerabilidad social.
- ✓ Sistematizar el conocimiento adquirido a lo largo del proyecto y sus buenas prácticas.
- ✓ Difundirlo entre entidades públicas y privadas del ámbito de la intervención.

Actividades desarrolladas, duración y periodicidad

El proyecto se despliegue en el siguiente esquema de operaciones y actuaciones.

Operación 1. Itinerarios integrados de inserción socio laboral

1.1 Acompañamiento individual y grupal socio laboral

- Fase 1: acogida
- Fase 2: inserción social
- Fase 3: inserción laboral
- Fase 4: cierre

1.2. Programa intermediación colaboración empresas

- Fase 1: prospección
- Fase 2: definición colaboración
- Fase 3: gestión servicios básicos
- Fase 4: servicios especializados
- Fase 5: desarrollo acciones colaboración
- Fase 6: cierre

1.3. Programa apoyo a cuidados

Operación 2: Programas formativos

- 2.1. Formación competencias técnico-profesionales
- 2.2. Planes formativos competencias básicas, personales y/o transversales

Espacio o lugar en el que se desarrolla

Sede de Fundación EDE y Suspergintza Elkartea en Bilbao: Simón Bolívar 8b. Bilbao.

Se dispone de dos despachos de atención individual y una sala exclusiva de 200 metros cuadrados para las acciones grupales, así como de aulas formativas.

Sistema de evaluación (cómo y cuándo se evalúa...)

Anualmente. Sistema de indicadores de eficiencia, eficacia e impacto.

Recorrido y expectativas futuras (desde cuándo se realiza, qué previsiones hay...)

La intervención se inicia en el 2016, pero hasta septiembre nos e inicia un ciclo completo por curso escolar.

Está previsto que dure 5 ciclos completos y trata de ser un programa específico que tenga continuidad con itinerarios integrales.

Principales resultados (alcance de objetivos, resultados positivos y negativos no esperados, satisfacción con respecto al proceso...)

- ✓ 40 mujeres de 45 obtienen una calificación en el 2017.
- ✓ 55 participantes de 76 buscan trabajo, se integran en los sistemas de educación o formación, obtienen una cualificación u obtienen un empleo, incluido por cuenta propia, tras su participación en el 2017.

Recomendaciones para su replicabilidad (que aconsejaría a alguien que se plantee poner en marcha una iniciativa similar en su organización...)

- ✓ **El apoyo a los cuidados** en los programas de empleo y mujeres es un elemento clave que el programa contempla y plantea soluciones desde un enfoque de la economía feminista.
- ✓ **Metodología mayoritariamente grupal:** A pesar de que contempla planes de trabajo y atención individualizada, la metodología de intervención está basada en el aprendizaje de experiencias vitales en los diferentes espacios del proyecto, especialmente el **Espacio Empleo Emaktiva**, donde las participantes se reúnen, establecen relaciones y practican competencias transversales para el empleo. Los aprendizajes conecten los espacios formales e informales permiten configurar entornos propios de desarrollo.
- ✓ **Enfoque feminista:** Que analiza e interviene desde la situación social, los condicionantes de género y los principios de la economía feminista, dota a las participantes de conciencia de género, integra el enfoque de género en todo el proyecto, casi todo el equipo está formado en género, entre otras más cuestiones.

Este enfoque va desde la capacitación de las personas profesionales, la decoración, los mensajes, la intervención, la realización de acciones formativas y talleres de empoderamiento para todas las participantes, etc.

- ✓ **Énfasis en la adquisición de competencias digitales y uso de las TIC's.** Son imprescindibles tanto para la búsqueda de empleo como para el desarrollo laboral de las mujeres. Es una de sus principales barreras que es preciso superar.

La mayor parte de las acciones formativas cuentan con un módulo en competencias digitales El acompañamiento grupal y, sobre todo, los talleres grupales de búsqueda de empleo en la red hacen un uso intensivo en equipos de comunicación. Además, hay talleres específicos para entrenarse en el uso de herramientas TIC (hay hasta 3 niveles) para que las mujeres puedan seguir los talleres y acciones de búsqueda de empleo en la red.

Otra información

Otros: coaching con población desempleada

PRÁCTICA 10.- LANZADERAS DE EMPLEO



1. DATOS BÁSICOS DE LA EXPERIENCIA Y LA ENTIDAD

Nombre de la ENTIDAD

Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico.

Ubicación de la entidad (especificar el territorio y localidad de la sede principal)

Nacional / Aguilar de Campo (Palencia).

Tipo de entidad (Administración Pública, Organización del Tercer Sector, Empresa...)

Organización del Tercer Sector – Fundación.

Subámbito de actuación de la entidad (Dependencia-mayores, Discapacidad, Desprotección, Exclusión, Varios, Otros...)

Cultura/Empleo

Tamaño de la entidad (Número de personas remuneradas...)

200 personas.

Nombre de la experiencia: TÍTULO (Nombre sintético del programa, recursos o iniciativa que se quiere compartir...)

Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario.

Breve descripción de la experiencia: LA IDEA (describir en un máximo de 10 líneas en qué consiste la experiencia que se quiere compartir...)

Una lanzadera es un equipo heterogéneo de personas desempleadas con **espíritu dinámico, comprometido y solidario** que acceden de forma voluntaria a esta iniciativa y que, coordinadas por un coach, refuerzan sus competencias, generan conocimiento colectivo, se hacen visibles y colaboran en la consecución de un fin común: conseguir un empleo, ya sea por cuenta propia o ajena.

Datos de contacto (si alguna persona estuviera interesada en ampliar información o hacer alguna consulta con quién debiera contactar...)

Persona de contacto: Álvaro Retortillo Osuna

Dirección: C/Marqués de Valdeiglesias 5, 2º Derecha. 28004. Madrid

Teléfono: 627577012

Email: aretortillo@santamarialareal.org

Para más información:

 www.lanzaderasdeempleo.es

 www.facebook.com/LanzaderasDeEmpleo

 https://twitter.com/Lanzaderas_EES

 www.youtube.com/user/CanalLanzadera

2. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

RETO o desafío que contribuye a superar (se puede poner en relación con alguna de las dimensiones o riesgos concretos...)

Intervención social frente al desempleo. La situación del mercado de trabajo en los países del sur de Europa, y en particular en España, supone uno de los principales problemas a los que se enfrenta la sociedad. Las políticas activas de empleo actuales, aunque necesarias, se han mostrado insuficientes ante una realidad que desborda los enfoques adoptados hasta la fecha. La formación para el empleo y/o la orientación profesional que se han venido desarrollando se articulan como ejes necesarios del proceso para superar la actual situación, pero su tendencia hacia la consideración pasiva e individualista de la persona desempleada y su focalización en determinados sectores del conjunto de desempleados hacen que sea necesario acometer nuevas fórmulas. Y, por ello, las Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario pretenden romper con este enfoque, adoptando un modelo colaborativo, solidario, que se basa en las personas y en su capacidad para el trabajo en equipo.

Personas participantes y rol (quiénes participan y cuál es el rol de cada colectivo...)

Fundación Santa María la Real – Gestión del proyecto
1 Técnico/a – Coach por proyecto
20 personas desempleadas por equipo

Otras organizaciones o agentes implicados (solo en caso de que alguna otra además de la entidad que impulsa la experiencia se haya involucrado en la misma...)

Empresas Privadas – Financiación
Administraciones Públicas – Financiación, cesión de espacios, difusión
Profesionales – Voluntariado

Como surge, contexto

Las “Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario” representan una nueva filosofía en la intervención social del desempleo. Nacen de la mano de José María Pérez “Peridis” como alternativa y solución al momento actual de crisis económica global y elevadas tasas de paro, proponiendo un cambio de enfoque y tratamiento de las políticas de inserción laboral desarrolladas hasta el momento.

Objetivos

- ✓ Que las personas participantes en las lanzaderas consigan un empleo, ya sea por cuenta propia o ajena, o que se reintegren en la educación formal.
- ✓ Mejora de la empleabilidad y las competencias transversales
- ✓ Mejora del apoyo social

Actividades desarrolladas, duración y periodicidad

Las “Lanzaderas de Empleo” se desprenden de los comportamientos pasivos asociados de forma tradicional a la persona desempleada. Llamamos al cambio y a la acción, al trabajo en equipo comprometido y proactivo para que las personas desempleadas recobren la ilusión y

descubran todas las competencias y habilidades que disponen para encontrar trabajo y/o desarrollar su proyecto empresarial.

Para conseguir este cambio de enfoque, la metodología de trabajo de las “Lanzaderas de Empleo” se basa en las técnicas de coaching, con un coach que desarrolla la labor de dinamizador del equipo, si bien las personas desempleadas son los propios protagonistas de sus procesos de empleabilidad. Construyendo equipo en un clima de confianza y ayuda mutua, mantienen sesiones de coaching, trabajan la inteligencia emocional, la comunicación y la creatividad; conocen nuevas técnicas de elaboración y presentación de currículos, analizan cómo afrontar las entrevistas de trabajo a través de diversas dinámicas, desarrollan mapas de empleabilidad y aprenden a trabajar la marca personal, a diferenciarse y posicionarse mejor en el mercado laboral. El objetivo último es el de mejorar su empleabilidad desde una óptica que los sitúa en una posición activa, comprometida y solidaria ante los grandes retos que impone la situación actual.

Espacio o lugar en el que se desarrolla

Todas las CC.AA. en España. Experiencia piloto en Portugal

Sistema de evaluación (cómo y cuándo se evalúa...)

Evaluación ex – ante: Programación de Lanzaderas

Evaluación de proceso: evaluación continua y presencial en una muestra de Lanzaderas

Evaluación ex – post: inserciones, formaciones, efectos sobre las personas, empleabilidad etc.

Recorrido y expectativas futuras (desde cuándo se realiza, qué previsiones hay...)

El Programa Lanzaderas se aplicó en cinco experiencias piloto durante 2013: cuatro en Cantabria y una en Aguilar de Campoo (Palencia). Las Lanzaderas de Cantabria se implementaron gracias a la colaboración del Gobierno de Cantabria, mientras que la Lanzadera de Aguilar de Campoo fue fruto de un acuerdo de colaboración entre la Fundación Santa María la Real y la Fundación Profesor Uría. El éxito de estas experiencias hizo que en 2014 se pusieran en marcha 43 lanzaderas en distintas CC.AA., con financiadores como el Gobierno de Cantabria, Obra Social “la Caixa”, Fundación Barclays, Fundación Andalucía Emprende, Acción Contra El Hambre, UNIR y el Gobierno de la Rioja, Ayuntamientos como Carcaixent, Valdepeñas etc. Además, se incorporó como socio Fundación Telefónica, entidad que supone el principal socio privado del Programa. En 2015 el programa siguió creciendo, extendiéndose a más puntos de la geografía nacional, para lo que ha sido fundamental la colaboración con Fundación Telefónica, el Gobierno de Cantabria, la Fundación Andalucía Emprende, Fundación Barclays, ECYL, EEA Grants e Instituto de la Mujer, Fundación Caja de Burgos y Fundación Bancaria la Caixa, Ayuntamiento de Gandía, Ayuntamiento de Gijón, Ayuntamiento de Valladolid etc. Para el periodo 2016-2020, el Programa ha sido seleccionado por el Fondo Social Europeo, y se prevé llegar a más de 12.000 personas para finales del año 2019. En estos momentos, se han realizado más de 400 experiencias en todas las comunidades autónomas, llegando a más de 8.000 personas, y en 2016 comenzó la primera experiencia piloto en Portugal.

Principales resultados (alcance de objetivos, resultados positivos y negativos no esperados, satisfacción con respecto al proceso...)

Más del 50% de los participantes en el programa hasta la fecha han conseguido un empleo por cuenta propia o ajena o han retomado estudios.

Evaluación de impacto externa por parte de Red Crea (2015). Inserción neta de 20.9 puntos respecto al grupo de control.

Evaluación por parte de la Universidad del País Vasco en las Lanzaderas de Bizkaia: Inserción neta de 20 puntos respecto al grupo de control.

Recomendaciones para su replicabilidad (que aconsejaría a alguien que se plantee poner en marcha una iniciativa similar en su organización...)

Contacto con la Fundación Santa María la Real para posibles réplicas o adaptaciones del Programa

Otra información

Participación en redes internacionales (Ashoka, Red Transnacional del Fondo Social Europeo etc.).

Premios: ABC Solidario, Federación de Salud Mental de Castilla y León, Castilla y León Económica.

Reconocida como buena práctica por la OCDE, Ministerio de Empleo.

6. APRENDIZAJES EXTRAIDOS DEL ANÁLISIS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS



A continuación se presentan una serie de aprendizajes que derivan del análisis de las diferentes buenas prácticas expuestas y que pueden servir de **orientaciones o claves de éxito a considerar** en la puesta en marcha de nuevos programas o iniciativas similares.

- **El empleo es un elemento básico** en el proceso de incorporación social de las personas con problemas de salud mental no solo por la autonomía económica que posibilita sino también porque se trata de un factor clave en el proceso de rehabilitación psicosocial de estas personas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el acceso a un puesto de trabajo no puede considerarse como el único indicador para considerar exitosa cualquier acción encaminada a la empleabilidad sino que es necesario considerar **otras cuestiones que también nos ofrecen información sobre el éxito de dicha acción** como son las condiciones de contratación, la duración del empleo, el tipo de trabajo que se desarrolla (si se trata de un trabajo de bajo prestigio social, poco valorado...), la remuneración, etc.
- La intermediación laboral genérica o aplicada en distintos colectivo no parece ofrecer soluciones a los problemas de empleabilidad específicos que las personas con problemas de salud mental presentan hoy en día. En este sentido, cada vez es más necesario una **intermediación laboral especializada y personalizada**, que tenga en cuenta las características específicas no solo del colectivo sino también las circunstancias personales de cada una de las personas con las que se está trabajando. (**#1.-Asistente Personal; #4.- La Fageda; #6.-Programa de Empleo ASAFES**).
- Sin duda, mejorar la empleabilidad de las personas con problemas de salud mental exige desarrollar **actuaciones de carácter integral** que no se ciñan exclusivamente a las acciones relacionadas directamente con la empleabilidad sino que paralelamente se debe incidir en otros aspectos como pueden ser la sensibilización, la visibilización y normalización del colectivo, el estímulo de la contratación de personas con discapacidad, la orientación especializada, etc. (**#6.-Programa de Empleo ASAFES; #7.- Programa Integrado do Emprego**)
- Teniendo en cuenta las características del mercado laboral actual (altas tasas de paro, precarización del empleo, temporalidad, etc.) parece importante apostar por modelos de **integración sociolaboral innovadores** capaces de generar nuevas oportunidades de laborales al colectivo. Algunas de las experiencias expuestas ponen el acento en nuevos modelos de participación en el tejido empresarial existente (**#5.-For&From**) mientras que otras destacan por fomentar el desarrollo de capacidades, competencias y habilidades a través de herramientas innovadoras como puede ser el coaching o el mentoring (**#10.-Lanzaderas de Empleo**).
- Las dificultades que entraña el acceso al mercado laboral obliga a prestar especial atención a la identificación y explotación de **nuevos nichos de mercado** que puedan suponer nuevas oportunidades laborales reales para el colectivo (**#1.-Asistente Personal**).
- Es importante reforzar aquellos modelos que se dirigen a la **normalización laboral del colectivo**, abiertos a la sociedad y que permiten visibilizar al colectivo en el desarrollo ordinario de una actividad profesional (**#4.-La Fageda; #5.-For&From**).
- Sin duda, el **sector privado tiene un importante papel en el fomento de la empleabilidad y la inclusión sociolaboral del colectivo** por lo que establecer alianzas

con este sector, compartir programas e iniciativas puede ser de gran ayuda tanto a las empresas como a las personas con problemas de salud mental, ofreciendo prácticas, favoreciendo la continuidad de las personas trabajadoras con problemas de salud mental en sus organizaciones, etc. En este informe se han mostrado algunos ejemplos de cómo avanzar en esta colaboración con el mundo empresarial (**#3.-Juntos Somos Capaces; #5.-For&From; #6.-Programa de Empleo ASAFES; #8.-Salud Mental Incorpora**).

- Del mismo modo, parece interesante profundizar en las **colaboraciones y relaciones de intercambio con otras entidades que intervienen con otros colectivos** con discapacidad, respetando las necesidades específicas de apoyo en cada caso (**#6.-Programa de Empleo ASAFES**)
- Otro aspecto de gran relevancia tiene que ver con desarrollar acciones de **sensibilización** que permitan construir una sociedad integradora capaz de recoger las oportunidades de desarrollo de todas las personas que la configuran, ofreciéndoles recursos y oportunidades (**#2.-Programa Inclúyete**). Esta sensibilización ha de darse a todos los niveles, si bien parece ser especialmente relevante **en el ámbito empresarial** como aspecto clave de cara a acercar al colectivo al mercado laboral normalizado (**#4.-La Fageda; #5.-For&From; #6.-Programa de Empleo ASAFES; #7.-Programa Integrado do Emprego**).
- **La familia se constituye como uno de los elementos claves para el éxito en el proceso de incorporación sociolaboral de las personas con problemas de salud mental** por lo que contar con su colaboración e implicación resulta imprescindible para favorecer el éxito de cualquier acción de empleabilidad (**#6.-Programa de Empleo ASAFES; #7.-Programa Integrado do Emprego**). Un excesivo proteccionismo familiar puede obstaculizar en gran medida este proceso de integración sociolaboral por lo que puede resultar fundamental invertir esfuerzos en sensibilizar y contar con la colaboración de estas personas.
- Otro aspecto relevante es **dar a conocer y visibilizar el trabajo desarrollado por las organizaciones** en la lucha por acercar al colectivo de personas con problemas de salud mental al mercado laboral. Algunas entidades han hecho un gran papel a la hora de visibilizar sus experiencias en este sentido (**#4.-La Fageda**) si bien no parece ser la tónica más habitual.
- Parece que la **flexibilidad** de los programas e iniciativas orientadas a acercar al colectivo al empleo parece ser un requisito fundamental para el éxito de estas iniciativas, en la medida en que resuelven o palían los problemas derivados de las entradas y salidas constantes del mercado laboral (**#1.-Asistente personal; #6.-Programa empleo ASAFES; #7.- Programa Integrado do Emprego**).
- Cualquier programa o iniciativa encaminada a acercar al colectivo al empleo tienen que fomentar el **empoderamiento de las propias personas con problemas de salud mental**. Resulta imprescindible que sean ellas mismas quienes asuman las riendas de su itinerario de incorporación sociolaboral, siendo protagonistas de su proceso. Las personas deben dejar de verse como “personas enfermas” para empezar a visualizarse como “personas trabajadoras” (**#6.-Programa empleo ASAFES; #10.-Lanzaderas de Empleo**).

- La **formación y cualificación es un elemento central a la hora de estimular la empleabilidad** por lo que resulta fundamental pensar en esta cuestión desde un punto de vista más estratégico. Más allá de acciones dirigidas al corto plazo, cada vez es más necesario pensar en medidas a medio y largo plazo valorando aspectos como reconversiones profesionales, trayectorias profesionales especializadas, establecimiento de convenios y prácticas con aprendizajes en nuevos nichos de empleo en el mercado laboral (**#1.-Asistente personal; #2.-Programa Inclúyete; #7.-Programa Integrado do Emprego**).
- La experiencia y la puesta en marcha de este tipo de iniciativas es siempre un factor que juega a favor ya que permite aprender de los aciertos y los errores cometidos.

Por otro lado, el análisis de las prácticas ha dejado ver algunas **carencias o aspectos que deben abordarse de cara a una mejor empleabilidad del colectivo**, tanto en términos cuantitativos como cualitativos:

- Se han echado en falta **programas o iniciativas que acerquen al colectivo al empleo dentro de la Administración Pública**. En este sentido, se pone de relieve la necesidad de reivindicar empleos abiertos e inclusivos en la administración pública a los que puedan acceder las personas con problemas de salud mental. Algunos de los aspectos que se mencionan en esta reivindicación tienen que ver con que se cumplan las convocatorias del 2% de plazas reservadas para personas con discapacidad⁵, que las convocatorias se adapten a las necesidades que puedan presentar las personas de este colectivo (eliminar factores estresantes, etc.), la formación en empleo inclusivo de las personas que realizan la selección de personal o incluso la adaptación del puesto de trabajo una vez se accede a un empleo de estas características.
- Teniendo en cuenta la situación de doble discriminación que arrastran las mujeres con problemas de salud mental (las propias de la enfermedad y las que conlleva el hecho de ser mujer) se echan de menos **programas o experiencias que aborden de manera específica la incorporación sociolaboral de mujeres con problemas de salud mental**. Únicamente se ha conseguido identificar una buena práctica que pone el acento de manera específica en el colectivo de mujeres, si bien no intervienen exclusivamente con mujeres con problemas de salud mental sino con mujeres en situación de vulnerabilidad social (**#9.-Programa Emaktiva**).
- Por último, y siendo conscientes de la importancia que tienen las familias y amistades en el proceso de incorporación sociolaboral, se han echado en falta **programas o iniciativas que incluyan el trabajo con las familias como elemento clave**.

⁵ El artículo 38.1 de la LISMI impone la obligación de reservar un 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad a aquellas empresas, públicas o privadas, que empleen a un número de 50 o más trabajadores

ANEXO:

ANEXO I: OTRAS PRÁCTICAS DE INTERÉS EN MATERIA DE INSERCIÓN SOCIOLABRAL

En este apartado se muestran otras prácticas que también han resultado de interés pero que no han sido seleccionadas como prácticas destacadas. Al igual que las prácticas seleccionadas, se han clasificado estas iniciativas en base al colectivo al que se dirigen así como al tipo de acceso al mercado laboral en el que ponen el acento en cada caso.

Buenas prácticas en salud mental:

Formación y Cualificación para el empleo:

KARABELEKO (Gipuzkoa)

Karabeleko es una finca experimental pionera en agricultura ecológica, creada a partir de la unión de esfuerzos de Agifes, Blasenea y Kimu Bat. Mediante esta asociación sin ánimo de lucro, queremos **promover una cultura de producción y consumo de horticultura ecológica**.

Somos un **centro experimental abierto** al público en general y al sector hortícola ecológico profesional en particular, en el que analizamos el comportamiento de las diferentes especies y variedades hortícolas y de otros productos para poder asesorar a los productores ecológicos de la vertiente cantábrica.

Al mismo tiempo, funcionamos como **centro de rehabilitación psicosocial** para personas con problemas de salud mental y otros colectivos en situación de exclusión. Uno de nuestros objetivos es sensibilizar a la sociedad respecto al colectivo de personas con problemas de salud mental.



<http://www.karabeleko.org/>



<https://www.facebook.com/Karabeleko/>



<https://twitter.com/karabeleko>



<https://www.youtube.com/user/Karabeleko>

AFEJABA (Granada)

Se trata de una actividad desarrollada por AFEMAGRA de carácter ocupacional y de formación para el empleo, a través del cultivo y recolección silvestre de plantas aromáticas, así como su destilación, elaboración de los jabones, cuidado de bonsáis, y el packaging de los mismos para su venta.

Se llevó a cabo en una zona de aprovechamiento forestal del Parque Natural de la Sierra de Baza, donde se realizó parte de la formación bajo el Modelo de Producción Ecológica: tipos de especies, metodología para su recolección sostenible, reconocimiento de las distintas aromáticas, potencialidades de este recurso natural en el territorio, usos y propiedades.

Todo ello compaginado con la promoción de recursos personales para ayudar a las personas participantes a relacionarse, fomentando su autoestima, aprendiendo a estructurar las actividades cotidianas e integrar valores positivos para la convivencia. Además, se vincula esta actividad con diversos recursos, asociaciones, empresas, iniciativas sociales y ciudadanía de la zona.



<http://afemagra.blogspot.com.es/>



<https://www.facebook.com/AFEMAGRA/>



<https://twitter.com/afemagra?lang=es>

Patrocinio prácticas laborales (Cáceres)

La empresa Santos Quintana ha facilitado el patrocinio de prácticas no laborales para personas con problemas de salud mental de la asociación FEAFES Cáceres gracias a la recaudación económica obtenida a través de las “Agendas solidarias 2016”.

Esta empresa colabora desde hace años con la asociación FEAFES Cáceres, a favor de la promoción de la salud, bienestar y calidad de vida de personas con problemas de salud mental, así como del aumento de la empleabilidad e incorporación de este colectivo en el mercado laboral ordinario.



<http://www.feafescaceres.com/>



<http://www.facebook.com/feafes.caceres>



<https://twitter.com/FeafesCC>



<https://www.youtube.com/user/feafesc>

Ereiaro: horticultura terapéutica y ocupacional (Arrasate-Mondragón- Gipuzkoa)

El Hospital Aita Menni ha puesto en marcha un proyecto de horticultura terapéutica y ocupacional para el que ha construido en sus instalaciones de la localidad guipuzcoana de Arrasate-Mondragón un vivero de agricultura ecológica y un invernadero. El objetivo de la iniciativa es que los pacientes con problemas de salud mental puedan completar su proceso de rehabilitación a través de la agricultura ecológica, favoreciendo el desarrollo de actitudes que permitan su integración en el entorno social y laboral.

El proyecto lleva el nombre de “Ereiaro”; es un taller de horticultura terapéutica y ocupacional que consiste en el desarrollo de la actividad de la agricultura ecológica en el marco del programa de actividades, terapias y talleres ocupacionales que se desarrollan en el centro sanitario. El taller pretende ser un punto de entrenamiento y capacitación de los pacientes para que avancen terapéuticamente al tiempo que desarrollan habilidades sociales y profesionales que permitan su retorno a la comunidad.

Los pacientes participarán de todo el proceso de producción, desde que se siembra hasta que el producto sale a la venta, en función sus capacidades. En concreto, las tareas que los

pacientes van a llevar a cabo son: el manejo de semillas ecológicas, siembra y cultivo de plantel ecológico; el desarrollo de técnicas para obtener y sembrar plantel ecológico; y la creación de diferentes substratos, compost y abonado. Los pacientes aprenderán a cultivar y sembrar plantas aromáticas y flores.

Para ello, conocerán las necesidades básicas y los cuidados de cada variedad, así como las enfermedades y los cuidados. También se ha habilitado un espacio comercial para que los pacientes aprendan a comercializar los productos y a relacionarse con posibles compradores. Asimismo, tendrán la oportunidad de vender sus creaciones en mercados locales y ferias.



<http://www.aita-menni.org/es/>



<https://es-la.facebook.com/pages/Hospital-Aita-Menni/135068679891420>

Proyecto Practicum (Galicia)

Se trata de un programa desarrollado por FEAFES-Galicia que fomenta la realización de prácticas no laborales en empresas por parte de personas con problemas de salud mental, donde un total de 15 personas reciben una formación práctica de 200 horas en empresas.

El proyecto Practicum está financiado por la Diputación de Pontevedra en el marco de las subvenciones dirigidas a las entidades de iniciativa social para la realización de proyectos de servicios sociales especializados.

Gracias a este programa, este colectivo puede mejorar sus competencias laborales, acostumbrarse a un entorno de trabajo y conocer de primera mano un puesto concreto. Las empresas, por su parte, tienen la posibilidad de ver cómo trabajan estas personas y deshacer los prejuicios negativos que pueda haber a la hora de valorar la contratación de una persona con problemas de salud mental.



<https://emplegofeafes.org/>



<https://www.facebook.com/feafesgalicia>



<https://twitter.com/FeafesGalicia>



<https://www.youtube.com/channel/UCvBF7fzvCRSFpGSSDwIS5qw/feed>

CONECTAD@S (Santa Cruz de Tenerife)

Este proyecto ha sido concedido a AFES Salud Mental dentro de la convocatoria para la concesión de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Canarias, destinadas a la realización de proyectos de itinerarios integrados de inserción laboral de personas en situación de exclusión social o en riesgo de padecerla, inmigrantes y personas con discapacidad, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo para el ejercicio 2016.

Como novedad este año personas que se incorporen empezado el itinerario, podrán optar al certificado de profesionalidad, dado que nuestro PIIL certifica para Operaciones auxiliares de

servicios administrativos y generales y también Operaciones de grabación y tratamiento de datos y documentos.



<https://saludmentalafes.org/>



<https://www.facebook.com/AFES-Salud-Mental-151165908257543/?fref=ts>



<https://twitter.com/saludmentalafes>



<https://www.youtube.com/channel/UCARjMshXNUzZr9a0JQcND7Q>

E-INCLUSIÓN (Castilla y León)

Fundación INTRAS consciente de las dificultades que las personas con discapacidad por problemas de salud mental tienen para acceder a las Nuevas Tecnologías, ha desarrollado durante los últimos años **herramientas de apoyo** que facilitan la igualdad de oportunidades: plataformas de formación on-line (Red E-ability y proyecto Accede), redes de trabajo e intercambio de conocimientos, ciberterapias dirigidas a familiares y personas usuarias (Psicoed), rehabilitación cognitiva por ordenador y a distancia (Tele-Grador), puesta en marcha de puntos de acceso a Internet, una web de búsqueda de empleo que facilita el contacto entre empresarios y demandantes de empleo con discapacidad por enfermedad mental son algunas de las iniciativas y recursos.



<http://www.intras.es/>



<https://www.facebook.com/fintras>



<https://twitter.com/fintras>

TALLER OCUPACIONAL DE RESTAURACIÓN DE MUEBLES Y CARPINTERÍA (Jerez de la Frontera – Cádiz)

Se trata de una actividad ocupacional para personas con problemas de mental desarrollada por AFEMEN – FEAFES Cádiz (Asociación de Familiares y Personas con Enfermedad Mental de la provincia de Cádiz). Esta iniciativa, al mismo tiempo, aporta capacitación para el empleo, mediante la formación en materia de carpintería y la actividad práctica de restauración de muebles. Los participantes son personas con algún trastorno mental grave que están siendo atendidas en algún/os de los dispositivos de salud mental del SAS (Servicio Andaluz de Salud).

El taller está atendido por un monitor o monitora, y la participación media es de 19 personas. Para seleccionar a las personas participantes y evaluar sus resultados, se mantiene una coordinación continua con la Unidad de Salud Mental Comunitaria de la localidad Comunitaria, a través de reuniones periódicas del monitor y de la trabajadora social de la Asociación, con las enfermeras, auxiliares y trabajadoras sociales de la Unidad. Entre otros contenidos, en dichos encuentros se realiza el seguimiento de los casos, planteando cómo afrontar las incidencias que puedan ocurrir. Además, se estudia la idoneidad del perfil de las posibles personas usuarias del programa.



<https://www.facebook.com/afemen.asociacion>



<https://twitter.com/afemen>

TALLER DE COSTURA

Se trata del desarrollo de un curso formativo que organiza el Instituto para la Inclusión Social de araba impartido por una persona con problemas de salud mental a través de la asociación ASASAM. El curso se dirige a personas consideradas en riesgo de exclusión. Concretamente participan doce mujeres extranjeras voluntarias.



<http://www.irsearaba.org/> [https://www.facebook.com/IRSE-araba-](https://www.facebook.com/IRSE-araba-217088523624/)



[217088523624/ https://twitter.com/IRSEaraba](https://twitter.com/IRSEaraba)



https://www.youtube.com/channel/UC3UiEy2pqQAKr_VTeRmPnEQ



Intermediación hacia el empleo:

LOCOS POR LA BICI (Castilla y León)

LOCOS POR LA BICI es un plan de creación de empleo, participación social y reducción del riesgo de exclusión social para personas con problemas de salud mental grave y prolongada que Fundación INTRAS, a través de su Centro Especial de Empleo ARTMO BENE S.L., pone en marcha en 2012, mediante la ampliación y modernización de la línea de negocio de reparación y mantenimiento de bicicletas, orientándola a la promoción, venta, mantenimiento y reparación de bicicletas eléctricas. Con todo, se diseñaron nuevos puestos de trabajo de calidad para personas con problemas de salud mental, promoviendo la formación continua de todas las personas trabajadoras en mantenimiento y reparación de bicicletas eléctricas.



<http://www.intras.es/>



<https://www.facebook.com/fintras>



<https://twitter.com/fintras>

Iniciativa empresarial:

Proyecto Equal Tandem Costa del Sol (Andalucía): Creación de estructuras empresariales

El proyecto Equal Tandem Costa del Sol desarrollado por FAISEM (Fundación pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental) se enmarca dentro de las Iniciativa Comunitaria Equal (2004-2007), cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, que tienen como finalidad la lucha contra la discriminación en el mercado laboral. El objetivo principal del mismo es la creación de nuevas estrategias laborales por y para las personas con problemas de salud mental grave, principalmente el fomento del empleo autónomo, en los 11 municipios de la Costa del Sol Occidental: Torremolinos, Benalmadena, Fuengirola, Mijas, Marbella, Ojén, Istán, Estepota, Manilva, Benahavís y Casares. Asimismo se constituyó una Agrupación de Desarrollo (AD) compuesta por 7 entidades y liderada por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

En el marco de este proyecto se ha trabajado en 3 grandes bloques para el fomento del empleo de personas con problemas de salud mental: - Inserción por cuenta ajena - Creación de estructuras empresariales que permanezcan en el territorio – Autoempleo.

Atendiendo exclusivamente al proyecto de autoempleo, cabe señalar que no existían previamente antecedentes en Andalucía de trabajar para la generación de autoempleo para personas con enfermedad mental grave.



Para llevar a cabo esta línea de acción se diseñó un itinerario de Co-gestión didáctica para el autoempleo, donde se trabaja con la persona beneficiaria para acompañar el desarrollo de su idea empresarial. En este caso, también se trabaja conjuntamente con tutoras de seguimiento psicosocial y personal y Agentes de desarrollo para el autoempleo. En el transcurso del proyecto, se trabajó con 20 personas que reunían el perfil, estaban motivadas y tenían ideas de negocio. De esta totalidad, 9 han sido las personas que han desarrollado efectivamente su proyecto empresarial, de las cuales 3 son mujeres.

Así también se desarrollaron procesos formativos en gestión de empresas para aquellas personas que necesitaran esta formación y se ofreció un servicio de asesoría fiscal, laboral y contable por un periodo de un año para cada trabajador y trabajadora autónoma.

 <http://www.faisem.es/index.php/es/> <https://www.facebook.com/FAISEM-293783697333096/>
 <https://www.youtube.com/user/CANALFAISEM>


APUNTS (Cataluña)

Apunts es la empresa de economía social de Fundació Joia, entidad sin ánimo de lucro especializada en salud mental situada en Barcelona. Ofrece servicios de diseño y mensajería a través de su cadena de valor social y bajo los parámetros de la Responsabilidad Social Corporativa: servicio de diseño, impresión digital y offset, merchandising, gran formato, post-impresión y mensajería. Todos estos servicios están realizados por un equipo de más 80 personas profesionales, de las cuales, más del 80% son personas con certificado de discapacidad por trastorno de salud mental y que reciben una formación laboral constante.

 <http://www.cetapunts.org/es>
 <https://www.facebook.com/cetapunts>
 <https://twitter.com/cetapunts>
 <https://www.youtube.com/channel/UCUB6OosmnkbCOMtCjPrqjbQ?feature=mhee>
 <https://www.instagram.com/cetapunts/>

Abordaje Sociolaboral Integral:

Elkarkide (Navarra)

Elkarkide, desde su creación en 1991, es una empresa de iniciativa social y un destacado referente en la integración sociolaboral de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social, priorizando la atención de personas afectadas por problemas de salud mental, con el fin de mejorar su calidad de vida.

Para ello cuenta con Centros Ocupacionales, Centro Especial de Empleo, Centro de Incorporación Sociolaboral, Asesoramiento y Asistencia Técnica a Entidades públicas y privadas y Servicios de Incorporación a Empresas Ordinarias.

Todos sus centros y servicios construyen el Circuito Sociolaboral, a través del cual se conforman y desarrollan los distintos itinerarios sociolaborales de las personas que participan en Elkarkide.



<http://www.elkarkide.com/>



<https://www.facebook.com/elkarkide/>

Los Juncos (Murcia)

Se trata de un proyecto desarrollado por la asociación murciana de Rehabilitación Psicosocial-ISOL.

El programa ISOL es un proyecto de integración laboral para personas con problemas de salud mental y/o personas con problemas de drogodependencia con patología asociada, que facilita el acceso al mercado laboral mediante la realización de acciones formativas, tutorización y acompañamiento en la búsqueda de activa de empleo. Por tanto, las personas usuarias aprenden un oficio, forman y mejoran su perfil profesional, adquieren herramientas para la búsqueda y mantenimiento del empleo, así como se les acompaña durante el proceso de aprendizaje, de búsqueda y laboral.

Esta asociación gestiona las instalaciones del parque de ocio familiar Los Juncos, que tienen como objetivo prioritario reinsertar a las personas con deficiencias mentales en el mundo laboral.

Los Juncos, una de las actuaciones contempladas dentro del proyecto Ibn Arabi de inserción psicosocial (subvencionado por el Fondo Social Europeo), se ha construido en un solar de 50.000 metros cuadrados donde antes se levantaba la escombrera municipal, junto a la carretera del Chorríco.

La andadura del proyecto se inició en marzo de 2005, y desde entonces han pasado por él 228 personas con problemas de salud mental que han recibido formación prelaboral para poder incorporarse al mercado de trabajo. Una iniciativa en el que ha colaborado de forma directa Ucomur con programas de viabilidad, planes de empresa y apoyo en la búsqueda de empleo.

Al amparo de este proyecto se han creado dos empresas que están dando trabajo a 14 personas en el propio parque.

Actualmente se está en proceso de crear de una tercera empresa que dará formación en las diferentes áreas laborales del parque a otras 65 personas.

El parque Los Juncos cuenta con una escuela de fútbol, pistas de pádel, la mayor ludoteca infantil de la Región, con un pabellón de 1.000 m², un rocódromo de ocho metros de altura,

una tirolina de cuarenta metros y pista americana de bolas, así como espacio al aire libre para juegos y deporte de aventura.

Aunque su principal labor gira en torno a la creación de yacimiento de empleo para uno de los sectores más desfavorecidos de la sociedad, también presenta una oferta más de ocio para los ciudadanos de Molina de Segura.



<http://www.isolmurcia.org/>



<https://www.facebook.com/Asociación-Murciana-de-Rehabilitación-Psicosocial-818902214844214/>

Otros (sensibilización, metodologías...):

Metodología ISIS de gestión del conocimiento: Proyecto Equal Tandem Andalucía

ISIS es una metodología de gestión del conocimiento aplicado a proyectos de intervención social y creación de empresas puesto en marcha por FAISEM dentro de las Iniciativa Comunitaria Equal, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo y que tienen como finalidad la lucha contra la discriminación en el mercado laboral. Se desarrolla como prueba piloto desde febrero de 2006 en el marco del proyecto Equal Tandem.

En los proyectos de intervención social y creación de empresas la sistematización y generación del conocimiento está a cargo del propio equipo técnico, que con el trabajo cotidiano y las urgencias del día a día, éste queda relegado para otros momentos. Con un técnico o técnica que se incorpore al proyecto y sea la persona encargada de la gestión del conocimiento son mayores las posibilidades de éxito de un proyecto porque se puede ir revisando la práctica en el proceso, porque se sistematiza la información y se facilita que todas las entidades tengan la misma información. Se genera conocimiento sobre la práctica desarrollada y no queda de esta manera sólo como una experiencia. De esta manera la experiencia puede ser socializada y transferida.



<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/npe/www/doc/469.pdf>



<https://www.facebook.com/FAISEM-293783697333096/>



<https://www.youtube.com/user/CANALFAISEM>

Radio Himalía (Santa Cruz de Tenerife)

Radio Himalía es un proyecto pionero en salud mental en Canarias contado en primera persona y que nace con el objetivo de sacar la salud mental a la calle, patrocinado por el Excmo. Cabildo Insular de Tenerife y con la colaboración de Radio Televisión Autónoma.

A través de un programa de radio presentado y conducido por los protagonistas, personas que han vivido una historia de sufrimiento por motivos de salud mental, éstas pueden ser escuchadas para que nuestra sociedad comprenda mejor este tipo de situaciones inherentes al ser humano, y amplíe su tolerancia hacia ellas. Ellas y ellos, las expertas y poseedoras de la experiencia en primera persona, son quienes más pueden interesar a la audiencia del programa.

Es también una herramienta para que las personas de este colectivo establezcan una vía de comunicación con la sociedad para transmitir la realidad de la salud mental, para transmitir cómo se recupera la vida tras un episodio de sufrimiento y malestar psíquico, y para transmitir cómo las personas de este colectivo pueden desarrollar sus propios proyectos. Este es un mensaje necesario para luchar contra los mitos y prejuicios que existen en torno a la enfermedad mental.



<https://saludmentalafes.org/>



<https://www.facebook.com/AFES-Salud-Mental-151165908257543/?fref=ts>



<https://twitter.com/saludmentalafes>



<https://www.youtube.com/channel/UCARjMshXNUzZr9a0JQcND7Q>

Campaña por el empleo (Madrid)

Se trata de una campaña de sensibilización puesta en marcha por la Fundación Manantial sobre la importancia del empleo en la vida de cualquier persona, tenga o no un problema de salud mental.

La campaña se basa en seis vídeos tutoriales elaborados por los profesionales de la terraza bar RicaMente. Nos enseñan paso a paso cómo elaborar ‘las mejores recetas del mundo’ y comparten su mayor secreto: ilusión y superación en todos los ámbitos de su vida. Los vídeos se centran en la faceta profesional de cocineros y camareros que nos descubren sus especialidades sin hacer referencia a su diagnóstico.



<https://www.fundacionmanantial.org/index.php>



<https://www.facebook.com/FundacionManantial>



<https://twitter.com/FundManantial>



<https://www.youtube.com/user/FundacionManantial>



<https://www.instagram.com/fundacionmanantial/>

Otras Prácticas:

Formación y cualificación para el empleo:

PROYECTO UNIDOS (España)

Es un proyecto desarrollado por la Fundación Adecco mediante el que promocionan y crean diferentes mecanismos que favorecen el acceso y participación a la formación universitaria de las personas con discapacidad. Este proyecto introduce como principal elemento innovador la participación conjunta de las Universidades y las empresas en el proceso de integración laboral de los estudiantes universitarios con discapacidad. A través de un programa de orientación y mentoring coordinado por expertos en selección y profesionales de diversos sectores, el estudiante encuentra durante la etapa académica y su posterior acceso al mercado laboral acompañamiento profesional.



<http://www.proyectounidos.es/>



<https://www.facebook.com/fundacionempleaa/>



<https://twitter.com/fundacionemplea>



<https://www.youtube.com/channel/UCHMxdqMI1HC8HxOd3htuviQ>

SUPÉRATE (Puerto de Santa María - Cádiz)

El proyecto “Supérate: coaching para la integración laboral de personas con otras discapacidades” persigue lograr la inserción laboral de las personas con diversidad funcional que forman la Bolsa de Empleo de la asociación La Gaviota mejorando su empleabilidad y motivación por el logro, mediante la orientación a través de la metodología del Coaching que será transversal a lo largo de todo el proceso, de manera que se ofrecen sesiones individuales y grupales continuamente.

Esta nueva perspectiva lleva a los participantes a un aprendizaje transformacional, a un “saber ser desde el hacer”, proporcionando un apoyo para descubrirse y definir las metas que quiere alcanzar en el ámbito del empleo y su carrera. . Se basa en sesiones de feedback permanente, trabajando sobre las creencias limitadoras de la persona en su proceso de desarrollo, transformándolas para que se abran nuevas formas de construir la realidad y ACTUAR.



<http://asociacionlagaviota.es/>



<https://www.facebook.com/asociacion.lagaviota/>

Abordaje Sociolaboral Integral:

POR TALENTO (España)

El Programa Por Talento es un conjunto de medidas dirigidas a impulsar la formación y el empleo de personas con discapacidad, gestionadas por Inserta Empleo (entidad experta en recursos humanos de Fundación ONCE) en el marco del **Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social** cofinanciado por el Fondo Social Europeo (POISES).



<https://www.portalento.es/>



<https://es-es.facebook.com/PorTalento/>



https://twitter.com/portalento_



<https://www.youtube.com/user/PorTalento1>

Otros (sensibilización, metodologías...):

ECATIC (España)

La herramienta EcaTIC es el resultado del Proyecto piloto Empleo con Apoyo y TIC: *Aplicaciones sobre tableta*, liderado y financiado por la Fundación ONCE. Este proyecto tiene como objetivo aprovechar las posibilidades que ofrecen las TIC, en concreto las tabletas, para desarrollar una aplicación de soporte al Empleo con Apoyo (Eca) que contribuya a lograr sus objetivos con una mayor autonomía de la persona usuaria y eficiencia por parte del preparador laboral. Guiado por un enfoque de Diseño Universal y centrado en la persona usuaria, la herramienta contempla los requerimientos, con su parte común y diferenciada, de diferentes perfiles de diversidad funcional y entornos laborales.



<http://www.ecatic.org/>



https://twitter.com/EcaTIC_empleo



<https://www.youtube.com/channel/UCHMxdqMI1HC8HxOd3htuviQ>

E-IMPACT (España)

La Red Emplea E-Impact es una red de entidades, profesionales, personas expertas y empresas lideradas por la Fundación Emplea que desarrollan programas innovadores que impactan en el empleo y la inclusión social de los colectivos más desfavorecidos de la sociedad.

Es una Red activa y proactiva que no solo proporciona información, sino que también presta apoyos y asesoramientos para mejorar e impactar mejor en la sociedad.

Esta red pone en valor los recursos invertidos en proyectos, maximizándolos y haciéndolos lo más eficientes posibles. La red medirá el retorno social de cada una de las inversiones que se han realizado para su control y mejora continua.

Para desarrollar los proyectos, la Red E-Impact, sigue un proceso de tres E-tapas que nace en la creación del método innovador, continúa con la formación necesaria a los profesionales para llevarlo en las entidades, y finaliza con la transferencia del “Know How” y las buenas prácticas a toda la Red. Es un ciclo vital que se complementa y retroalimenta en todas sus fases.



<http://fundacionemplea.org/>



<https://www.facebook.com/fundacionempleaa/>



<https://twitter.com/fundacionemplea>



<https://www.youtube.com/channel/UCHMxdqMI1HC8HxOd3htuviQ>

ANEXO II: FICHA DE RECOGIDA DE DATOS

EXPERIENCIAS DE INTERÉS EN RELACIÓN CON LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL

10. DATOS BÁSICOS DE LA EXPERIENCIA Y LA ENTIDAD

Nombre de la ENTIDAD

--

Ubicación de la entidad (especificar el territorio y localidad de la sede principal)

--

Tipo de entidad (Administración Pública, Organización del Tercer Sector, Empresa...)

--

Subámbito de actuación de la entidad (Dependencia-mayores, Discapacidad, Desprotección, Exclusión, Varios, Otros...)

--

Tamaño de la entidad (Número de personas remuneradas...)

--

Nombre de la experiencia: TÍTULO (Nombre sintético del programa, recursos o iniciativa que se quiere compartir...)

--

Breve descripción de la experiencia: LA IDEA (describir en un máximo de 10 líneas en qué consiste la experiencia que se quiere compartir...)

--

Datos de contacto (si alguna persona estuviera interesada en ampliar información o hacer alguna consulta con quién debiera contactar...)

Persona de contacto:

Dirección:

Teléfono:

Email:

Sitio web para más información:

11. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

RETO o desafío que contribuye a superar (se puede poner en relación con alguna de las dimensiones o riesgos concretos...)

Personas participantes y rol (quiénes participan y cuál es el rol de cada colectivo...)

Otras organizaciones o agentes implicados (solo en caso de que alguna otra además de la entidad que impulsa la experiencia se haya involucrado en la misma...)

Como surge, contexto

Objetivos

Actividades desarrolladas, duración y periodicidad

Espacio o lugar en el que se desarrolla

Sistema de evaluación (cómo y cuándo se evalúa...)

Recorrido y expectativas futuras (desde cuándo se realiza, qué previsiones hay...)

Principales resultados (alcance de objetivos, resultados positivos y negativos no esperados, satisfacción con respecto al proceso...)

Recomendaciones para su replicabilidad (que aconsejaría a alguien que se plantee poner en marcha una iniciativa similar en su organización...)

Otra información

