

nº 31 zbk

caritasbi.org



irekita

Justiziaren alde lanean
Trabajamos por la justicia

BEHAR DANA, GIZALANA APUESTA POR EL EMPLEO INCLUSIVO



#erduteinvito

Caritas
Bizkaia

Enplegu inklusiborako aukerak: gizarteratzeko enpresak

Azkenaldian, enpleguak murriztu egin du gizarteratzeko zuen gaitasuna, soldaten prekarietatearen eta lan-merkatuaren behin-betikotasunaren ondorioz. Beraz, gizarteratzeko beste mekanismo batzuekin konpentsatu behar da.

Gizarteratzeko enpresek hain zuzen ere, enpleguaren eta gizarteratzearen artean sortzen diren tentsio horiek jorratzen dituzte, eta ahalik eta gehien murrizten ahalegintzen dira. Enplegu inklusiborako aukerak sortzeko tresnak dira eta tresna berritzalea, eraginkorra eta eficientea da zaurgarritasun-egoeran dauden pertsonen gizarteratzearentzat eta laneratzearentzat.

Enplegu bat lortzeko zaitasunak handienak dituzten pertsonei eta zerbai-tengatik prestakuntza, lan edo gizarte-aukeretik baztertuak izan direnei ibilbide personalizatua eta osoa eskaintzen diente. Ibilbide horiek hiru urteko iraupena dute gehienez ere, eta zerbitzuen multzo handia hartzen dute enplegarritasuna hobetzea, eta, prozesuaren amaieran, pertsonak ohiko lan-merkatuan sartzea errazteko. Gizarteratzeko enpresek es-kaintzen dituzten prestazioak eta laguntzak nabarmenduko ditugu:

- Soldatapeko enplegu
- Prestakuntza mailara egokitzeko formazioa, bai lanpostuan bai lanpostutik kampo, eta enpresetan eskatzen diren gaitasunak lortzea.
- Gizarte-laguntza
- Sustapen pertsonala eta eraldaketa soziala
- Enplegu arruntera igarotzko laguntza

Gizarteratzeko enpresak, beraz, merkatu arruntera igarotzko plataforma bat dira. Alde horretatik, lan-merkatu arruntera sartzeko unea une kritikoa da gizarteratzeko enpresan ibilbidea amaitu duten pertsonentzat; izan ere, lan-merkatuaren egoerarekin lotura duten hainbat kontraesan eta oztopo sortzen dira (prekarietatea, soldata baxuak...). Horregatik, erronka nagusietako bat da aldi bereko lana egitea pertsonekin eta enpresekin ingurunearekin, lankidetzarako eremuak eta lan-merkatu inklusiboak sortuz.

Bestalde, beharrezkoa da lan-merkatura sartzeko behar konplexuak dituzten pertsonei erantzuteko lan-akera gehiago sortzea, gizarteratzeko enpresetan lanpostuen-kopurua handituz. Ondorioz, beste erronketako bat da sektorea indartzea eta haztea, gizartearen gizarteratzeko enpresen ikusgarritasuna areagotuz eta haien jarduera-ekonomikoa handitzeko ekintzak sustatuz; bai sektore publikoan kontratazio publiko arduratsuen eta kontratu bereizien bitartez, bai sektore pribatuan, Agenda 20/30 esparruan lan inklusiboa sortzeko aliantzak sortuz.

Oportunidades de empleo inclusivo: empresas de inserción

En los últimos tiempos, el empleo ha reducido su capacidad de integración social, debido a la precariedad salarial y a la alta temporalidad del mercado laboral, y por tanto, tiene que ser compensado con otros mecanismos de inclusión social.

Las empresas de inserción abordan precisamente esas tensiones que se dan entre el empleo y la integración, tratando de minimizarlas. Son un instrumento generador de oportunidades de empleo inclusivo, que se ha mostrado como una herramienta innovadora, eficaz y eficiente para la inclusión social y laboral de personas en situación de vulnerabilidad.

Ofrecen un itinerario personalizado e integral a las personas con más dificultades de acceso a un empleo, que, por diferentes razones, han sido excluidas de oportunidades formativas, laborales o sociales. Estos itinerarios, que tienen una duración máxima de tres años, contemplan un conjunto amplio de servicios, con el objetivo de mejorar la empleabilidad, y facilitar, al finalizar el proceso, la inserción de las personas en el mercado laboral ordinario. Destacamos las prestaciones y apoyos que ofrecen las empresas de inserción:

- Empleo remunerado
- Formación, tanto en el puesto de trabajo como externa, para la adecuación del nivel formativo, y adquisición de competencias exigidas en las empresas.
- Acompañamiento social
- Promoción personal y transformación social
- Apoyo al tránsito al empleo ordinario.

Las empresas de inserción se configuran, por tanto, como una plataforma de tránsito al mercado ordinario. En este sentido, el momento de incorporación al mercado ordinario de trabajo es un momento crítico para las personas que finalizan su itinerario en la empresa de inserción, ya que emergen diversas contradicciones y limitaciones relacionadas con la situación del mercado laboral (precariedad, bajos salarios...). Por ello, un reto importante es realizar un trabajo simultáneo con las personas y con el entorno empresarial, creando espacios de colaboración y que generen mercados laborales inclusivos.

Por otro lado, se hace necesario generar más oportunidades de empleo que den respuesta a las personas con necesidades complejas de inserción laboral, incrementando el número de puestos en empresas de inserción. Por tanto, otro de los retos es el fortalecimiento y el crecimiento del sector, aumentando la visibilidad de las empresas de inserción en la sociedad y promoviendo acciones para incrementar la actividad económica de éstas, tanto en el sector público a través de la contratación pública responsable y los contratos reservados, como con el sector privado, tejiendo alianzas para la generación de empleo inclusivo en el marco de la Agenda 20/30.

Maria José Rodrigo

GIZATEAko presidentea
(Gizarteratzeko eta Laneratzeko Euskadiko Enpresen Elkartea)

Presidenta GIZATEA
(Asociación de Empresas de Inserción del País Vasco)





Gizarteraze eta lanerazte xedea duen nekazaritza ekologikoa
Barazki eta fruten tokiko ekoizpen ekologikoa
Denboraldiko produktu fresko eta eraldatuak

biozaki
ECOLOGÍA SOCIAL

Agroecología para la inclusión socio-laboral
Producción local y ecológica de frutas y verduras
Productos de temporada frescos y transformados

Ekimena/
Es una iniciativa de:

Caritas
Bizkaia

Laguntzaleak/
Con la colaboración de:

Europa Bizkaia
Eusko Jaurlaritza
Fondo Social Europeo
Fondoa Sociala Eusko Jaurlaritza

-  Cuidamos a las personas
Pertsonak zaintzen ditugu
-  Cuidamos lo local
Tokikoa zaintzen dugu
-  Cuidamos la tierra
Lurra zaintzen dugu

SALGAI - DE VENTA EN:
www.biozaki.org
688 874 452
Comercios minoristas asociados:
consulta nuestra web

Enplegua Elizaren Gizarte Doktrinatik

Gizarte-doktrina da elizak gizartea ulertzeko duen moduaren adierazpena eta bere egiturekin eta aldaerekin osatzen da. Eta azken urteotako aita santuak zerbaiteman bat eterri badira, hain zuen ere lanak pertsonon biziak hartzen duen tokian izan da.

Vatikanoko II Kontzilioaz geroztik, *Gaudium et Spes* Konstituzio dogmatikoan lanaren hiru alderdi ezinbesteko aipatzen dira; pertsonaren berezko bokazioa, munduan duen dimentsio soziala eta erospen-ekonomian duen partaidetza. Aita santuek, Pablo VI.a eta egungo Frantzisko Aita Santua barne, nabarmendu dute lanak gure bizitzetan izaten jarraitzen duen garrantzia, egun inoiz baino gehiago.

Juan Pablo II.aren *Laborem Exercens* entziklikan (1981) Aita Santuak berezko eskubidezat hartzen du lana, baita bokaziotzat eta familia-bizitza eraikitzeo oinarritzat ere. Eta *Centisimun Annus* entziklikan (1991) enpresa ikuspegi moraletik jorratzen du, eta iritzi-elementu berriak ekartzen ditu.

Gerora, Benedikto XVI.ak *Caritas in veritate* adierazi zuen giza duintasunean lana elementu erabakigarria dela. Ezin da hainbeste esan hain hitz gutxirekin:

"Edozeingizartean, gizon eta emakume ororen funtsezko duintasunaren adierazpena den lana: libre hautatutako lana, langileak, gizonak zein emakumeak, komunitatearen garapenarekin modu eraginkorrean lotuko dituen lana; langileak errespetatuak izatea ekarriko duen lana, diskriminazio oro saihestuz; familien beharrak asetzera eta haurrak lanean hasi beharrik gabe eskolatzea ahalbidetu duen lana; langileak libre antolatzea eta haien ahotsa entzunazaraztea ahalbidetu duen lana; arlo pertsonalean, espiritualean eta familiar berezko sustraietan behar bezala topatzeko tarteak utzik duen lana; erretirora heltzen diren langileei baldintza duinak bermatuko dizkion lana".

Laburbilduz:

- Giza lana alderdi utziezina da pertsonarentzat eta gizartearrentzat.
- Era berean, utziezina da lanaren duintasuna, eta bizitza duina eta eskubide sozialak, bai pertsonalak, bai familiarenak, lortzeko bidea da.
- Lan gisa aitorru behar ditugu, pandemian batez ere, bizitzarako eta gure gizartearen funtzionamendurako funtsezkoak direla agerian geratu diren jarduerak.
- Jesu Kristoren Eliza gisa egiten dugun ekintzak ezin du alde batera utzi lanak duen zentralitatea guregana etortzen diren pertsonei laguntzerako orduan eta haien duintasuna berreskuratzean, Ebanjelioaren proposamen eraldatzaileari bere osotasunean erantzun nahi badiogu, ingurunearen eta erakundearen alderdiak ere kontuan hartzen baititu, ez soilik pertsonalak.



**Jorge
Torralbo**

HOACeko militantea
Langileen Pastoraltzako
Kidea

Militante de la HOAC
Miembro de Pastoral
Obrera

El empleo desde la Doctrina Social de la Iglesia

La Doctrina Social es la expresión del modo en el que la Iglesia comprende la sociedad y se confronta con sus estructuras y sus variaciones. Y si hay algo en lo que los últimos Papas han estado básicamente de acuerdo, es el lugar que el trabajo ocupa en la vida de las personas.

Desde que a partir del Concilio Vaticano II en la Constitución dogmática *Gaudium et Spes* señalaron tres dimensiones esenciales del trabajo, como son la vocación natural de la persona, su dimensión social en el mundo, y su carácter integrante de la economía de la Redención, los diversos Papas, desde Pablo VI hasta el Papa Francisco en nuestros días, han ido poniendo de relieve la importancia que, hoy más si cabe todavía, sigue teniendo el trabajo en nuestras vidas.

La encíclica *Laborem Exercens*, (1981) de Juan Pablo II en la que el Papa considera el trabajo como derecho natural, así como vocación y fundamento sobre el que edificar la vida familiar. Y la encíclica *Centisimun Annus* (1991), se ocupa de la empresa desde el punto de vista moral, lo que aporta nuevos elementos de juicio.

Benedicto XVI expresó con posterioridad en la *Cáritas in veritate* el papel del trabajo como elemento determinante de la dignidad humana. No se puede decir tanto en tan pocas palabras:

"Un trabajo que, en cualquier sociedad, sea expresión de la dignidad esencial de todo hombre o mujer: un trabajo libremente elegido, que asocie efectivamente a los trabajadores, hombres y mujeres, al desarrollo de la comunidad; un trabajo que de este modo haga que los trabajadores sean respetados, evitando toda discriminación; un trabajo que permita satisfacer las necesidades de las familias y escolarizar a los hijos sin que se vean obligados a trabajar; un trabajo que consienta a los trabajadores organizarse libremente y hacer oír su voz; un trabajo que deje espacio para reencontrarse adecuadamente con las propias raíces en el ámbito personal, familiar y espiritual; un trabajo que asegure una condición digna a los trabajadores que llegan a la jubilación".

En resumen:

- El trabajo humano es una dimensión irrenunciable para la persona y para la sociedad.
- Del mismo modo es irrenunciable la dignidad del trabajo, y es el camino de acceso a la vida digna y a los derechos sociales, personales y familiares.
- Hemos de reconocer como trabajo actividades que, especialmente en la pandemia, se han revelado esenciales para la vida y el funcionamiento de nuestra sociedad.
- Nuestra acción como Iglesia de Jesucristo no puede obviar la centralidad del trabajo en el camino de acompañamiento y restauración de la dignidad de las personas que acuden a nosotras, si queremos responder en su integridad a la propuesta transformadora del Evangelio, que incluye también dimensiones ambientales e institucionales, y no solo personales.

¿QUÉ SIGNIFICA DEFENDER HOY EL TRABAJO DECENTE?

1

Poner en el centro a la persona, rompiendo la lógica del trabajo desde lo económico y los intereses de unas pocas personas.

2

Lanaren zentza eta balioa planteatzea, enpleguaz harago: Enplegua modu duin eta bidezkoan banatzea eta gizakiontzako beharrezko zaintza lanak sozialki aitortzea.



3

Luchar por condiciones dignas de empleo: Sin la lucha por la afirmación de los derechos de las personas en el empleo no es posible humanizar el trabajo.

4

Giza eskubideen defentsaren alde borrokatzea eta eskubideak eta enplegua bereiztea

Laguntza enplegurako ibilbideetan

Pertsona orok du lan egiteko eskubidea, lana libre hautatzeko, baldintza berdinak izatekoa eta...". Horrela hasten da Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertsalaren 23. artikulua, eta Espainiako Konstituzioak ere erreferentzia egiten die enpleguaren inguruko eskubideei. Alabaina, langilearentzat eta familiarentzat bizi maila duina bermatzen duen lanerako eskubidea eta sarbidea urrua egiten dira oraindik ere.

Caritas Bizkaia esperientzia handia du lanaren esku-hartzean eta Enplegu Sailetik ahaleginzen da zaugarritasun egoeran dauden eta lan-merkaturako bide luzea eta konplexua duten pertsonei laguntzen. Ibilbide horretan zehar laguntza ezinbestekoa da, ahalmenak eta gaitasunak landuz, erritmoak eta pertsonaren bizitzako uneak errespetatuz, motibazioa, implikazioa eta konstantzia ahuldu ez daitezten.

Pertsona batek lana topatzeko "ibilbidea" egitea erabakitzetan duenean, garrantzitsua da kontuan izatea atzera egitera eta berriro hasieratik hastera eramango duten oztopoak izan ditzakeela. Hori ohikoa izaten da eta gogorik eza eta frustrazioa sortzen dizkio pertsonari. Hori saihesteko aurretiazko plangintza egin behar da, eta lehenik eta behin, lan munduan sartzea ahalbidetu edo oztopatzenten duten faktore pertsonalak, lanekoak, sozialak eta kulturalak aztertu behar dira.

Ezin dugu ahaztu gizakiaren existentzia askotariko dimentsioek osatzen dutela, eta, beraz, azterketa ikuspegi oso batetik egin behar da. Garrantzitsua da jakitea ea prestakuntza eta/edo lan esperientzia duen, hizkuntza menperatzen duen, iniziatiiba duen, autonomoa den zereginha egiteko, motibazioa duen, etab. Halaber, garrantzitsua da bere familia-egoera, ea baliabide ekonomikorik baduen, etxebizitza, ea gizarte-babes sarerik baduen, osasun-egoera, egoera administratiboa, etab.

Laguntzaileak ezagutzen dituen baliabide guztiekin eta pertsonarekin informazio guzta aztertu eta kontrastatu ostean, gizarteratzeko bere ibilbide pertsonalizatua zehazten da. Orduan besteekin egin beharreko lana hasten da: voluntarioak, gizarte-zerbitzuak eta bestelako baliabide batzuk. Horrela, elkarrekin eta elkarlanean eginko esku-hartzeak enplegurenak ez diren beste arlo batzuetako beharrei erantzun diezaiok (etxebizitza, osasuna, familia, etab.). Hortik aurrera, helburuak zehazten dira eta ekintzak planteatu. Ibilbideak malgua eta individualizatua izan behar du, eta pertsonarekin batera egin behar da, bera protagonista izango den lan mundura sartzeko prozesuaren erabakietan parte har dezan.

Aldizka, jarraipena egin behar zaio eta pertsonarekin baloratu ea helburuak betetzen ari diren, eta ikusi ea hasieran planifikatutakoaren eta egindakoaren artean dauden bat ez etortzeak zuzendu behar diren. Hori guzta lan munduan txertatzea lortzeko.

Acompañamiento en itinerarios hacia el empleo

Esperanza Corral

Ibilbideen/Orientazioaren Koordinatzailea
Enplegu eta Elkartsun-Economía
Saila Caritas Bizkaia

Coordinadora
Itinerarios/Orientación
Área de Empleo y Economía Solidaria.
Caritas Bizkaia



"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y...", así empieza el Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, también la Constitución Española hace referencia a derechos sobre el empleo, sin embargo, sigue vulnerándose tanto el derecho al acceso como el derecho a un empleo que garantice un nivel de vida digno para la persona trabajadora y su familia.

Caritas Bizkaia tiene una amplia experiencia en la intervención laboral y desde su Área de Empleo intenta volcarse con aquellas personas, en situación de vulnerabilidad, que se enfrentan en muchos casos a un largo y complicado camino hacia el mercado laboral. El acompañamiento durante este recorrido es crucial, trabajando las potencialidades y capacidades, respetando los ritmos y los momentos vitales de la persona para que su motivación, implicación y constancia no decaigan.

Cuando una persona se plantea recorrer "el camino" de buscar empleo es importante tener en cuenta que se pueden encontrar obstáculos que hacen retroceder y tener que empezar de nuevo. Esto es algo recurrente y provoca desánimo y frustración en la persona. Evitarlo requiere de una planificación previa que comienza con el análisis de todos aquellos factores personales, laborales, sociales y culturales que ayudan o entorpecen la inserción laboral.

No debemos olvidar que la existencia del ser humano está constituida por múltiples dimensiones por lo tanto el análisis debe realizarse desde una visión integral. Es importante saber si tiene formación y/o experiencia profesional, el dominio del idioma, si tiene iniciativa, si es autónoma desempeñando la tarea, su motivación, etc., pero también lo es su situación familiar, si dispone de recursos económicos, vivienda, si tiene red de apoyo social, su estado de salud, su situación administrativa, etc...

Con todos los recursos que conoce la persona que acompaña y analizada y contrastada toda la información con la persona se pasa a la definición de su Itinerario Personalizado de Inserción. Ahora comienza el trabajo con otros: personas voluntarias, servicios sociales y otro tipo de recursos, de manera que esa intervención conjunta y coordinada de respuesta a necesidades que pueden ser de otros ámbitos diferentes al empleo (vivienda, salud, familia, etc.). A partir de aquí se detallan los objetivos y se plantean acciones. Este Itinerario tiene que ser flexible e individualizado, se debe realizar de forma conjunta con la persona, haciéndola participante de la toma de decisiones del proceso de inserción laboral del que va a ser protagonista.

Periódicamente hay que hacer seguimiento y valorar con la persona si se van cumplido los objetivos, ver si es necesario corregir los desajustes entre lo planificado inicialmente y lo realizado, todo ello con el fin de conseguir el objetivo último la inserción laboral.



ESKERRIK ASKO ZURE LANGUNTZAGAITIK GRACIAS POR TU APOYO

FIARE Banca Ética:	ES85 1550-0001-22-0000992222
BBK-Kutxabank:	ES85 2095-0119-96-3800121037
Laboral Kutxa:	ES25 3035-0134-48-1340555555
BBVA:	ES96 0182-1290-30-0000295556
CaixaBank:	ES93 2100-0732-21-0200220296
Rural Kutxa:	ES85 3008-0266-51-2515538920

