

# Memoria 2010

## Plan de Inclusión Social

Concello de Santiago de Compostela  
Concellería de Benestar Social  
Equipo de inclusión



## ÍNDICE XERAL

	<i>Páxinas</i>
1. Introducción	5
2. Obxectivos	9
3. Destinatarios/as	10
4. Metodoloxía de intervención	11
5. Análise de resultados 2010	13
5.1.-Incorporacións no ano 2010	13
5.2.- Derivacións ao Plan de Inclusión	17
5.3.- Perfil sociodemográfico dos participantes	19
5.4.- Relación coa Renda de Integración Social de Galicia (RISGA)	22
5.5.- Total Incorporacións por anos	26
5.6.- Insercións	28
5.7.- Accións de formación 2010	33
5.7.1- Cursos financiados polo Plan de Inclusión 2010	35
5.7.2- Valoración dos cursos financiados polo PGIS	39
5.8.- Intermediación laboral	40
5.9.- Indicadores de emprego	41
5.10.- Outras xestións realizadas polo equipo de inclusión	43
6.- Outras actividades	45
- Obradoiros de informática	45
- Obradoiros de busca de emprego	45
- Taller de motivación	46
- Compostela Integra. Rede de inserción sociolaboral	46
7. Avaliación	52
8. Anexo 1 resumo cuantitativo de xestións	54



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<i>Páxinas</i>
Gráfico nº1: Tipo de incorporacións ano 2010	13
Gráfico nº2: Incorporacións por sexo ano 2010	14
Gráfico nº3: Situación actual no Plan de Inclusión	15
Gráfico nº4: Entrevistas realizadas polo equipo de inclusión sociolaboral	16
Gráfico nº5: Procedencia dos participantes do Plan de Inclusión 2010	17
Gráfico nº6: Baixas 2010	18
Gráfico nº7: Usuarios por grupo de idade 2010	20
Gráfico nº8: Factores de risco ou exclusión 2010	22
Gráfico nº9: Relación coa RISGA das incorporacións do 2010	23
Gráfico nº10: Número actual de RISGAS no Concello de Santiago	24
Gráfico nº11: RISGAS por uts	26
Gráfico nº12: Incorporacións do II PGIS	27
Gráfico nº13: Evolución das incorporacións por anos	27
Gráfico nº14: Relación xénero e idade das contratacións 2010	29
Gráfico nº15: Tipo de xornada segundo sexo 2010	30
Gráfico nº16: Tipo de contrato segundo sexo 2010	32
Gráfico nº17: Outro tipo de xestións do equipo de inclusión 2010	43



## ÍNDICE DE TÁBOAS

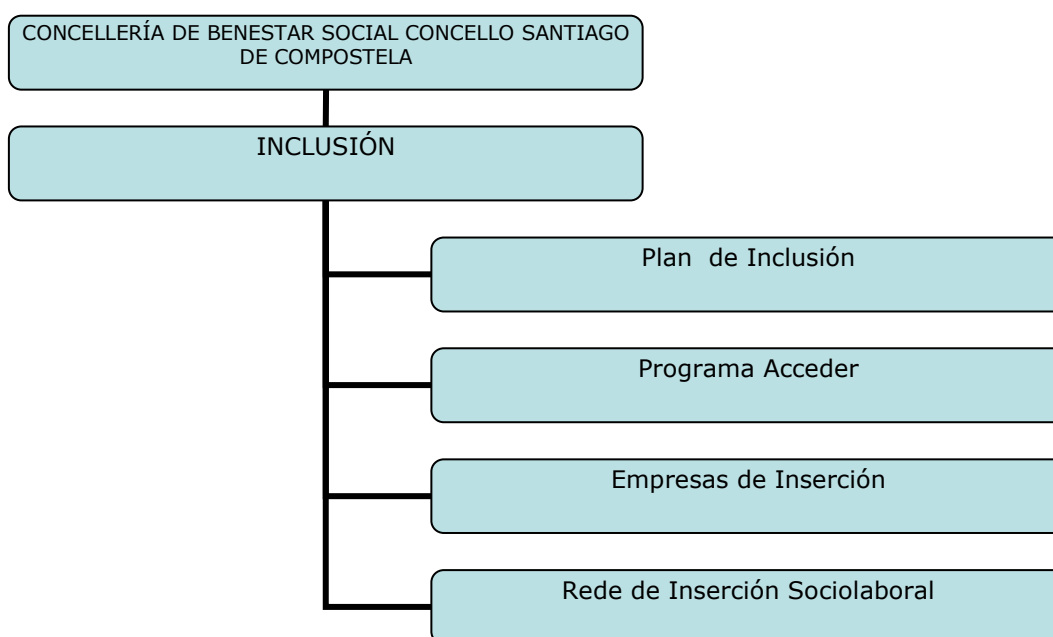
	<i>Páxinas</i>
Táboa nº1: Incorporacións por sexo ano 2010	13
Táboa nº2: Total de participantes acumulados no PGIS 2010	15
Táboa nº3: Número de entrevistas realizadas ano 2010	16
Táboa nº4: Procedencia dos participantes do Plan de Inclusión, 2010	17
Táboa nº5: Baixas no ano 2010	18
Táboa nº6: Participantes novos 2010 por idades e por sexo	19
Táboa nº7: Factores de risco por sexo. Ano 2010	21
Táboa nº8: Relación coa RISGA das persoas incorporadas 2010	22
Táboa nº9: Número actual de perceptores de RISGA no concello de Santiago	24
Táboa nº10: Número de RISGAS por uts	25
Táboa nº11: Total de incorporacións por ano ao II PGIS	26
Táboa nº12: Contratacións segundo sexo 2010	28
Táboas nº13: Relación xénero e idade das contratacións 2010	29
Táboa nº14: Tipo de xornada segundo sexo 2010	30
Táboa nº15: Duración dos contratos por sexo 2010	31
Táboa nº16: Modalidade de contratación segundo sexo 2010	31
Táboa 17: Número de persoas contratadas ano 2010	33
Táboa nº18: Persoas participantes en actividades formativas 2010	38
Táboa nº19: Número de alumnos segundo sexo por entidade 2010	38
Táboa nº20: Número de baixas segundo sexo por entidade	38
Táboa nº21: Número de ofertas directas recibidas e usuarios derivados 2010	42
Táboa nº22: Número de usuarios derivados a ofertas directas 2010	42
Táboa nº23: Outras xestións realizadas polo Equipo de inclusión	43

## 1.- INTRODUCCIÓN

Esta Memoria ten como obxectivo presentar un resumo das actividades realizadas polo equipo de inclusión sociolaboral do Concello de Santiago de Compostela ao longo do ano 2010.



O equipo de inclusión sociolaboral no Concello de Santiago de Compostela está situado, dende o mes de setembro nas instalacións municipais da Casa de Asociacións de Benestar Social pertencente á Concellería de Benestar Social. Forma parte do seu organigrama básico de actuación:



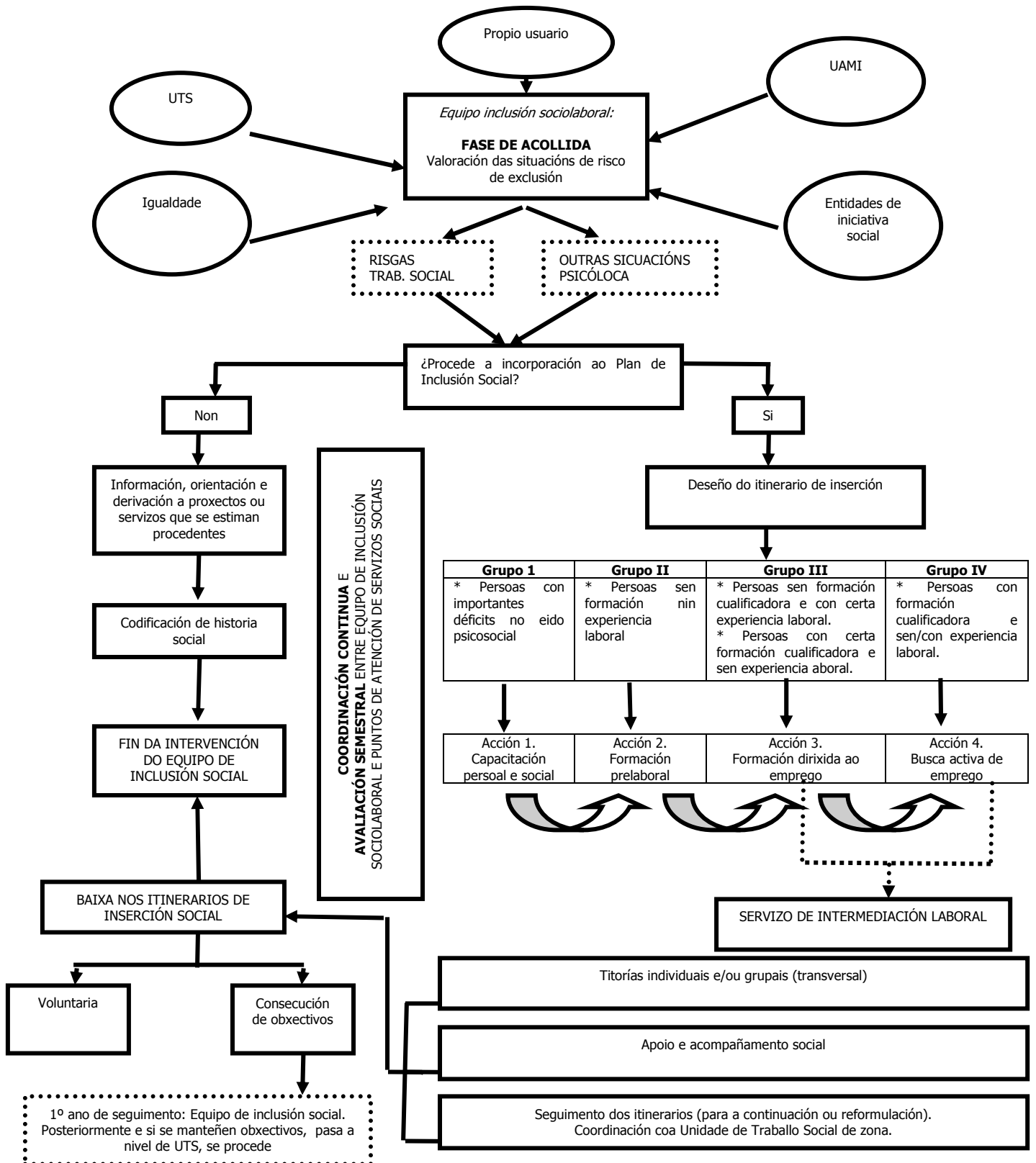
Fonte: Elaboración propia

O Plan de Inclusión componse da seguinte **estrutura**:

<b>PLAN DE INCLUSIÓN</b>	
<b>EQUIPO DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL</b>	1 Traballadora Social (coordinación) 1 Axente de Desenvolvemento Local 1 Psicóloga
<b>PROGRAMAS RELACIONADOS</b>	Empresas de Inserción Programa Acceder: desenvolvido a través dun Convenio coa Fundación Secretariado Xitano
<b>CONTACTO CON OUTROS SERVICIOS, PROGRAMAS OU CONCELLERÍAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✘ UTS: unidades de traballo social</li> <li>✘ UMAD: Unidade Municipal de Atención a Drogodependentes</li> <li>✘ UAMI: Unidade de atención a emigrantes e inmigrantes</li> <li>✘ UAF: Unidade de atención ás Familias</li> <li>✘ Concellería de Igualdade</li> <li>✘ Concellería de Promoción Económica</li> <li>✘ Concellería de Centros Socioculturais</li> </ul>
<b>CONTACTO CON EMPRESAS</b>	Difusión do Plan Intermediación laboral
<b>FOMENTO DA PARTICIPACIÓN CON ENTIDADES DE INICIATIVA SOCIAL</b>	Rede de Inserción Sociolaboral composta actualmente por 20 entidades

Fonte: Elaboración propia.

### ESQUEMA BÁSICO DE INTERVENCIÓN :



Os servizos que se ofrecen dende o dispositivo, son os seguintes:

**1. Servizo de información, orientación e asesoramento laboral,** cuxo obxectivo é favorecer a busca activa de emprego e orientar cara un recurso máis axeitado.

Contempla dúas liñas de traballo. Por un lado, a formación e o desenvolvemento de técnicas de busca de emprego. E por outro lado o coñecemento das características do mercado laboral e das canles de acceso, así como dos recursos da cidade.

**2. Servizo de orientación para a formación:** con este servizo preténdese conseguir unha mellor adaptación ás demandas do mercado e cubrir as necesidades de formación para lograr unha plena integración laboral.

**3. Habilidades sociais e Formación prelaboral:** Mellora das habilidades persoais, profesionais e relacionais vinculadas co desenvolvemento persoal, a autonomía, a xestión do tempo,...

**4. Servizo de Intermediación laboral** , con este servizo búscanse alternativas de emprego axustadas ás características das persoas, intentando adecuar o posto de traballo ao seu perfil.

Artículase sobre varios elementos complementarios: nunha **bolsa de emprego** para traballadores/as e no **contacto con empresarios/as e empresas** potencialmente ofertantes. O que se ofrece é intermediar entre as persoas e as empresas e apoiar a contratación por parte do tecido empresarial.

Definimos os colectivos en función dos **factores de risco** que impiden a súa normal incorporación ao mercado laboral, ou a programas de cualificación que lles permitan acceder ao emprego. Esta definición en moitos casos é insuficiente, xa que estes colectivos en moitas ocasións teñen máis dun factor de exclusión, o que supón o desenvolvemento de accións máis específicas que solucionen cada unha das dificultades, co obxecto de mellorar a súa empregabilidade e incorporalos ao mercado laboral.



## 2.- OBXECTIVOS

### 2.1.- Obxectivo xeral:

- Promover a inserción social e laboral dos colectivos en situación ou grave risco de exclusión social, mediante o desenvolvemento de procesos individualizados e integrais de inserción, desde unha perspectiva ligada ás potencialidades do territorio e ao seu tecido social e produtivo

### 2.2.- Obxectivos específicos:

- Aumentar a participación no emprego de colectivos máis afastados do mercado de traballo.
- Desenvolver medidas de acompañamento social e programas intermedios de capacitación e adquisición de hábitos sociais e laborais e de formación complementaria
- Fomentar a accesibilidade e o uso normalizado dos servizos xerais da poboación, referidos ao ámbito formativo e laboral.
- Promover o acceso á educación e á formación aumentando os niveis de competencias dos colectivos vulnerables.
- Potenciar a participación das persoas sen estudos nos programas de educación de adultos
- Promover a inclusión social activa de colectivos en situación de grave pobreza ou exclusión
- Establecer instrumentos de colaboración coas empresas para fomentar o emprego de persoa en situación ou risco de exclusión social

En relación cos obxectivos anteriores realízanse accións destinadas a:

- Apoiar en técnicas de busca de emprego
- Asesoramento personalizado
- Acompañamento
- Acompañamento a procesos de selección
- Intermediación laboral
- Información sobre o mercado de traballo local
- Mellorar a empregabilidade das persoas participantes.
- Facilitar, tanto a incorporación ao mercado laboral normalizado, como o mantemento nel, como medio para conseguir a súa integración social e a do seu entorno familiar.

### 3.- DESTINATARIOS/AS

Son destinatarios/as do Plan de Inclusión Social as persoas que residan no Municipio de Santiago de Compostela, e se atopen nunha situación de exclusión ou risco de exclusión social, con especiais dificultades para a súa integración no mercado de traballo.

A situación de risco ou exclusión social é valorada na entrevista de acollida pola traballadora social. No caso de que a persoa non pertenza a este colectivo realízanse accións de orientación e derivación pero non se inclúe na base de datos do Plan de Inclusión.

Establécense como casos a derivar nos que podería intervenir o equipo municipal de inclusión social os seguintes<sup>1</sup>:

- Persoas usuarias de Servizos Sociais, especialmente as perceptoras de RISGA ou prestacións análogas

---

<sup>1</sup> Recollido do Manual de Procedemento e protocolos de actuación do II Plan Galego de Inclusión Social

- Persoas con graves déficits de empregabilidade principalmente as que sofren unha situación crónica de paro.
- Persoas con baixo nivel de formación académica e de cualificación profesional
- Persoas con discapacidade, especialmente con algunha problemática engadida.
- Mulleres vítimas de violencia de xénero.
- Comunidade xitana
- Persoas sen fogar
- Exreclusos/as
- Emigrantes e inmigrantes que pola súa condición teñen un descoñecemento do mercado de traballo e dos recursos da cidade.
- Outros

Para poder incorporarse aos itinerarios de inserción sociolaboral, as persoas usuarias deben ter acadado uns mínimos persoais e familiares e ter cubertas, aínda que en precario, as necesidades básicas de subsistencia.

Aquelas persoas que presenten varios factores de risco social, que deriven dunha desestructuración familiar, serán traballados dende outros dispositivos (UTS, Unidade de Atención ás Familias, etc). No momento que se garante unha estabilidade nestes ámbitos poderase propoñer a derivación ao Plan de Inclusión.

## 4.- METODOLOXÍA DE INTERVENCIÓN

Baseamos a nosa metodoloxía no acompañamento social, co obxecto de facilitar a inserción sociolaboral das persoas derivadas polos Servizos Sociais Comunitarios, en situación de exclusión social ou risco de estalo, guiando e tutelando o proceso individual de incorporación social de cada persoa en dificultade social.

Para a consecución dos obxectivos realízanse as seguintes actividades:

- Acollida
- Realización de diagnóstico inicial
- Deseño de itinerarios individualizados de incorporación
- Actividades de formación prelaboral e capacitación para a ocupación (inclúe formación en habilidades sociais)
- Actividades de busca de emprego
- Actividades de acompañamento social (de modo transversal ao longo de todo o itinerario).

### Liñas de actuación do Plan de Inclusión.



Fonte: Elaboración propia.

## 5.- ANÁLISE DE RESULTADOS 2010

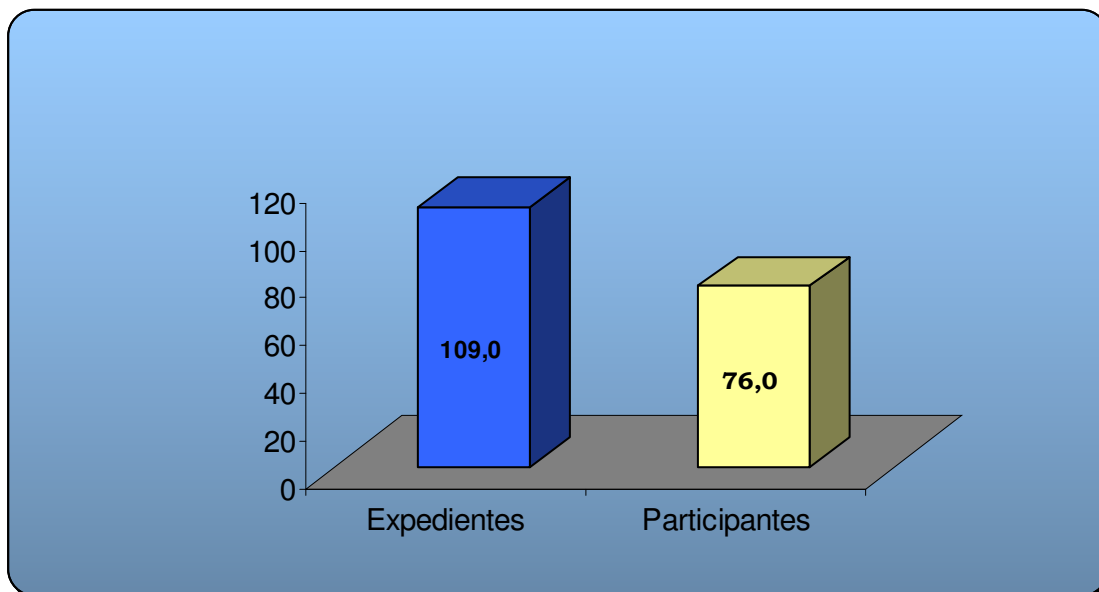
### 5.1.- Incorporacións no ano 2010

**Táboa nº1: Incorporacións por sexo 2010**

Usuarios	Expedientes	Participantes	Total	%
Homes	50	32	<b>82</b>	<b>44,3</b>
Mulleres	59	44	<b>103</b>	<b>55,7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>76</b>	<b>185</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

**Gráfico nº1: Tipo de incorporacións no ano 2010**



Fonte: Elaboración propia, 2010

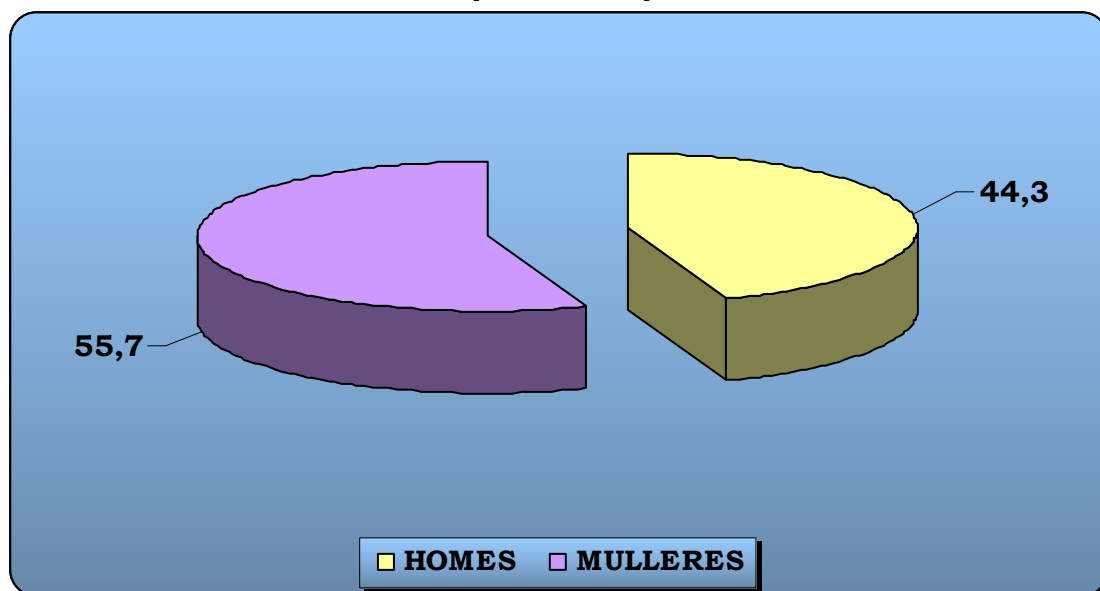
**Comentario:** Do número total de persoas incorporadas á base de datos do Plan de Inclusión durante o ano 2010 á 109 persoas, o 58,9%, deseñouse un itinerario de inserción e mantense a seguimento.

Tendo en conta os datos expostos anteriormente debemos sinalar que para o 41% das persoas derivadas ao dispositivo non se deseñou un itinerario individualizado, fundamentalmente polas as seguintes causas:

1. Non procedencia da participación no Plan de Inclusión ben porque non cumprían os requisitos ou porque non tiñan dispoñibilidade ou interese en desenvolver un itinerario personalizado de inserción.
2. Noutros casos porque as persoas non acoden as seguintes citas de diagnóstico ou orientación e que por tanto son dados de alta na aplicación informática como **participantes** pero non se realizan accións con eles.

Os **participantes** dados de alta este ano 2010 ascenden á 76 persoas. Parécenos importante recoller este dato de forma desglosada porque en ocasións supoñen entre 2 e 4 entrevistas co equipo para facer unha orientación básica, derivar a outros servizos, ...

**Gráfico nº2: Incorporacións por sexo no ano 2010**



Fonte: Elaboración propia, 2010

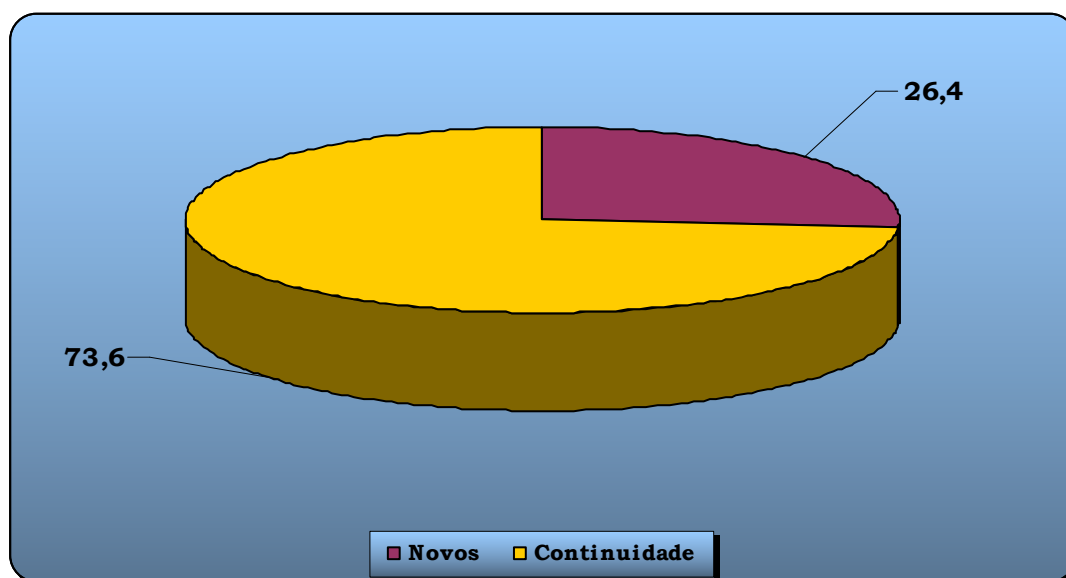
**Comentario:** A maioría das persoas que acoden ao dispositivo son mulleres.

**Táboa nº2: Total de Participantes acumulados no Plan de Inclusión**

Usuarios	Nº usuarios continuidade	Usuarios novos 2009	Total Acumulado <sup>2</sup>
Número	516	185	<b>701</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

**Gráfico nº3: Situación Actual do Plan de Inclusión**



Fonte: Elaboración propia, 2010

**Comentario:** A data de peche da memoria atópanse dadas de alta no Plan de Inclusión **701 persoas**. O 26,4% correspóndese a persoas incorporadas durante o ano 2010 e o restante son participantes de continuidade.

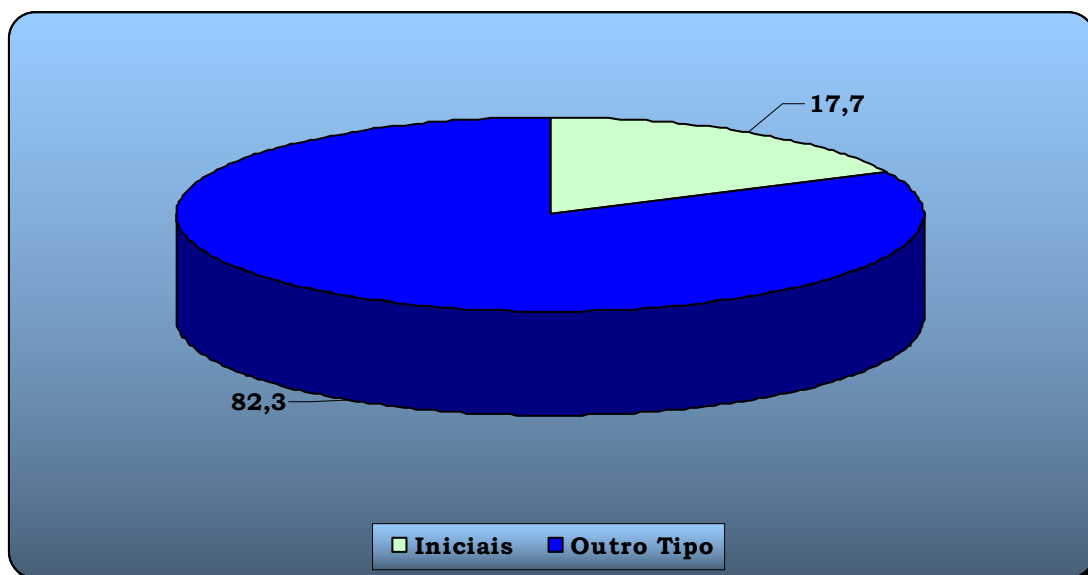
<sup>2</sup> Número de usuarios de alta no Plan de Inclusión a data 31/12/2010.

**Táboa nº3: Número de entrevistas realizadas no ano 2010**

Tipo de entrevistas	Número	%
Iniciais	185	17,7
Outro tipo	859	82,3
<b>TOTAL</b>	<b>1044</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

**Gráfico nº4: Entrevistas realizadas polo equipo de inclusión sociolaboral no ano 2010**



Fonte: Elaboración propia, 2010

**Comentario:** Durante o ano 2010 as **entrevistas iniciais** supoñen o **17,7%** das entrevistas realizadas polo equipo. En *outro tipo* de entrevistas inclúense as de seguimento de itinerario, orientación laboral, orientación para a formación, motivación e apoio personalizado ou apoio psicolóxico, etc.

Deste gráfico dedúcese que o maior esforzo do equipo este ano estivo centrado no apoio para o desenvolvemento dos distintos itinerarios de inserción nas súas distintas fases.



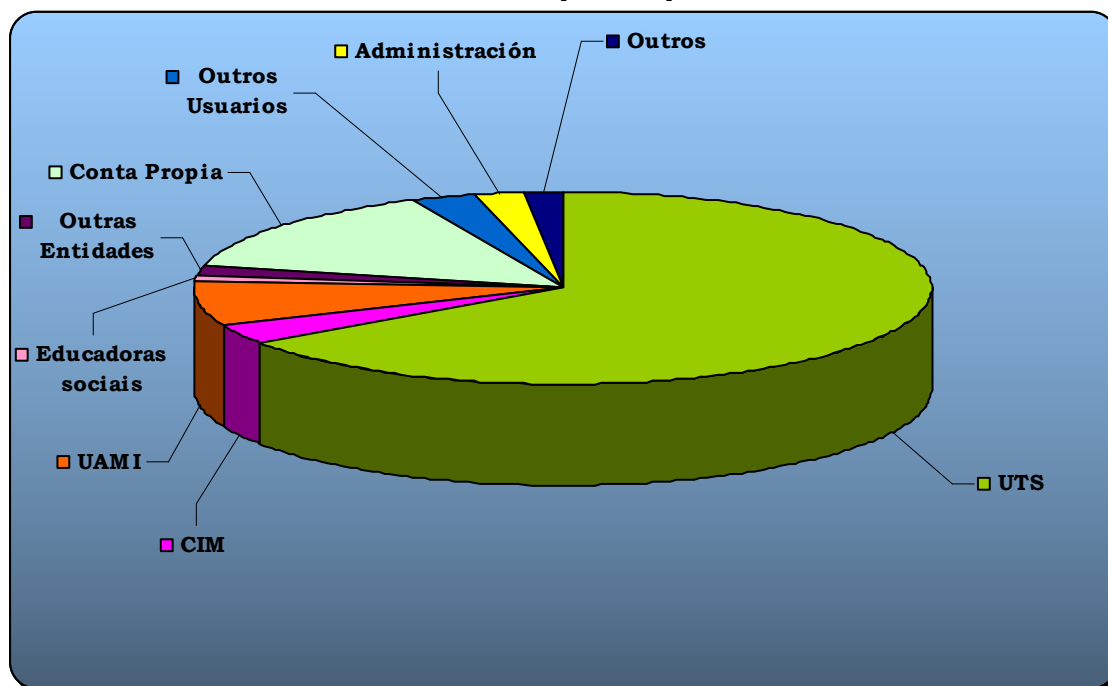
## 5.2- Derivacións ao Plan de Inclusión

**Táboa nº4: Procedencia dos participantes do PGIS. Ano 2010**

Procedencia	Número	%
Unidades de traballos social (UTS)	121	65,4
Centro de Información á muller (CIM)	6	3,2
Unidade de Atención a emigrantes e inmigrantes (UAMI)	14	7,6
Educadoras Sociais	2	1,1
Outras Entidades	3	1,6
Iniciativa propia	27	14,6
Outros usuarios	5	2,7
Administración	4	2,2
Outros	3	1,7
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaboración Propia, 2010

**Gráfico nº5: Procedencia dos participantes do PGIS no 2010**



Fonte: Elaboración Propia, 2010

**Comentario:** O 65,4% das persoas que accederon ao Plan de Inclusión durante o ano 2010 acoden derivadas polas traballadoras sociais dende as unidades de traballo social. Mantense unha porcentaxe elevada de persoas que acoden por iniciativa propia (15%), é dicir, que se dirixen aos servizos sociais

demandando axuda ou orientación na busca de emprego e son entrevistados polo equipo do Plan de Inclusión.

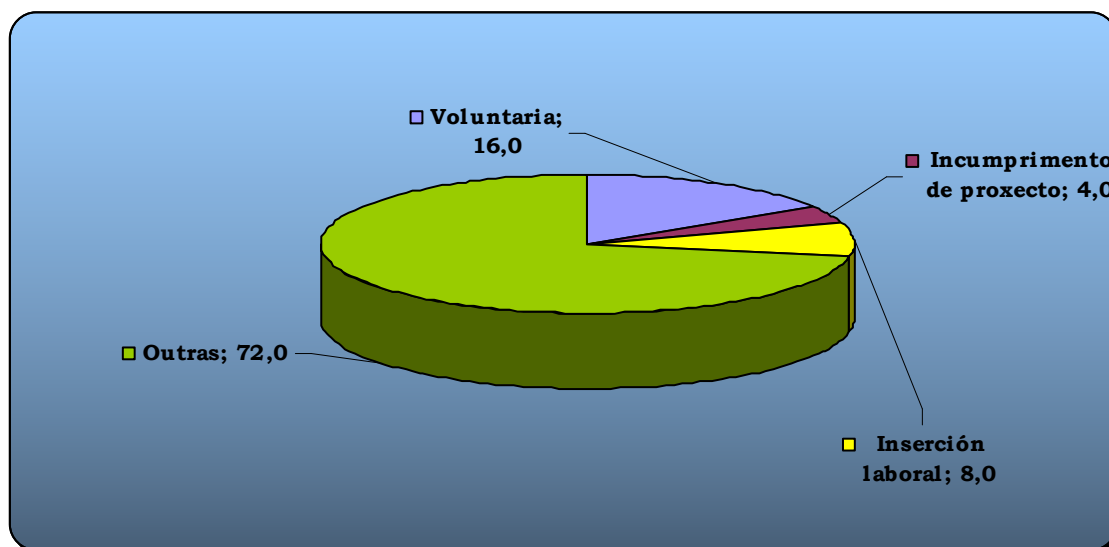
Queremos sinalar, para a reflexión, o número de entrevistas iniciais (a maiores das xa recollidas) que foron concertadas co Plan de Inclusión, **144 persoas**, e que finalmente **non acudiron á cita**. Destas derivacións o 52,8% das entrevistas foron establecidas dende as uts. Tamén é de destacar a porcentaxe das que se descoñece a súa procedencia ou quen realizou á derivación 31,3%.

**Táboa nº5: Baixas no Plan de Inclusión no ano 2010**

Baixas	Homes	Mulleres	Total	%
Voluntaria	0	4	4	16,0
Incumprimento	0	1	1	4,0
Inserción	1	1	2	8,0
Defunción	0	0	0	0,0
Outras	6	12	18	72,0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

**Gráfico nº6: Baixas 2010**



Fonte: Elaboración propia, 2010

**Comentario:** A maioría das baixas realizadas durante o ano 2010 están recollidas na categoría **outras** (72%) na que se inclúen situacións de traslado a outro concello, motivos de saúde, paso a outro recurso máis axeitado, as persoas que cumpren os 65 anos, etc.

O 16% das baixas recollidas como voluntarias recollen maioritariamente a persoas que ou ben non están interesadas en seguir un itinerario de inserción e rexeitan de forma continuada calquera actuación que se lle propón ou a persoas que realizan unha actividade laboral sumerxida ou precaria pero que non lles interesa cambiar na actualidade.

A porcentaxe de baixas por **inserción laboral** (8%), sinala a aquelas persoas que foron dadas de baixa porque os seus empregos durante este ano foron máis estables ou máis duradeiros. Cumprindo os requisitos que se establecen no Manual de Procedemento do PGIS.

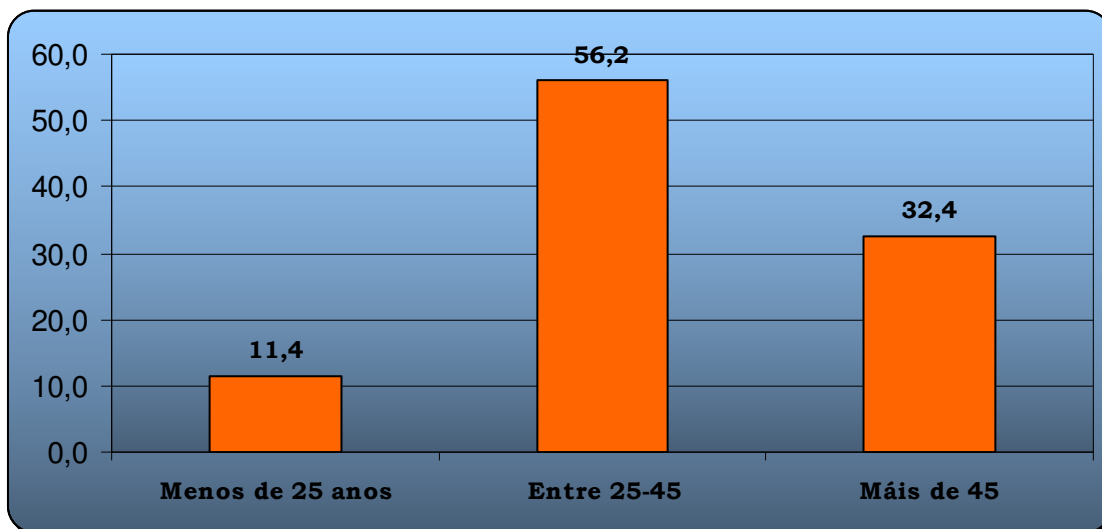
### 5.3.- Perfil sociodemográfico dos participantes: sexo, idade, factores de exclusión

**Táboa nº6: Participantes novos por idade e por Sexo. Ano 2010**

Idade	Homes	Mulleres	Total	%
Menos de 25	10	11	21	11,4
Entre 25-45	47	57	104	56,2
Máis de 45	27	33	60	32,4
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>101</b>	<b>185</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

### Gráfico nº7: Usuarios por grupos de idade



Fonte: Elaboración propia, 2010

**Comentario:** A maioría das persoas atendidas no ano 2010 están comprendidas entre os 25 e 45 anos. Continúa sendo máis significativa a incorporación de persoas de máis de 45 anos que os menores de 25 anos.

En moitas ocasións os casos atendidos de menores de 25 anos son informacións ou orientacións puntuais ben para derivación a outros servizos ou pola programación dalgunha actividade concreta polo que non se chega a deseñar un itinerario personalizado e por tanto é máis difícil que apareza reflectido nas estatísticas.

O grupo de menores de 25 anos non responde a actuacións continuadas senón que se move máis por motivacións puntuais e estacionais (convocatorias de emprego que se realizan dende o Concello, Talleres específicos, convocatorias de formación, ...).

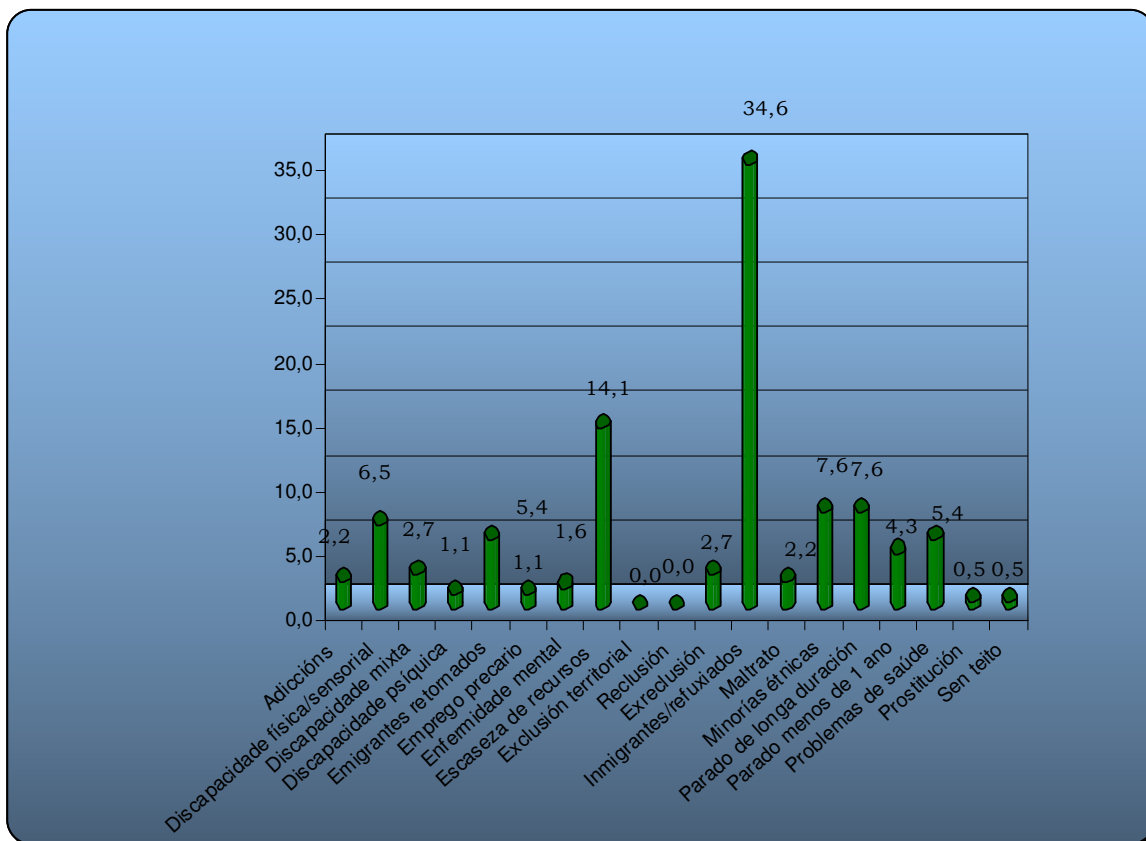
**Táboa nº7: Factores de risco por sexo. Ano 2010**

Factores de risco	Homes	Mulleres	Total	%
Adiccións	4	0	4	2,2
Discapacidade física/sensorial	8	4	12	6,5
Discapacidade mixta	3	2	5	2,7
Discapacidade psíquica	1	1	2	1,1
Emigrantes retornados	7	3	10	5,4
Emprego precario	0	2	2	1,1
Enfermidade mental	0	3	3	1,6
Escaseza de recursos	11	15	26	14,1
Exclusión territorial	0	0	0	0,0
Reclusión	0	0	0	0,0
Exreclusión	3	2	5	2,7
Inmigrantes/refuxiados	23	41	64	34,6
Maltrato	0	4	4	2,2
Minorías étnicas	5	9	14	7,6
Parado de longa duración	7	7	14	7,6
Parado menos de 1 ano	6	2	8	4,3
Problemas de saúde	3	7	10	5,4
Prostitución	0	1	1	0,5
Sen teito	1	0	1	0,5
Outros	0	0	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>103</b>	<b>185</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

**Comentario:** Dos datos analizados este ano concluímos que a maioría das persoas novas atendidas durante o ano 2010 corresponden ao colectivo de **inmigrantes** (34,6%), seguidos dos **escaseza de recursos**(14,1%), problemas de saúde (5,4 %). Destaca tamén a presenza do colectivo de **minorías étnicas** (7,6%), persoas con **discapacidade**, que suman o 10,3% do total deste ano.

Gráfico nº8: Factores de risco ou exclusión 2010



Fonte: Elaboración propia, 2010

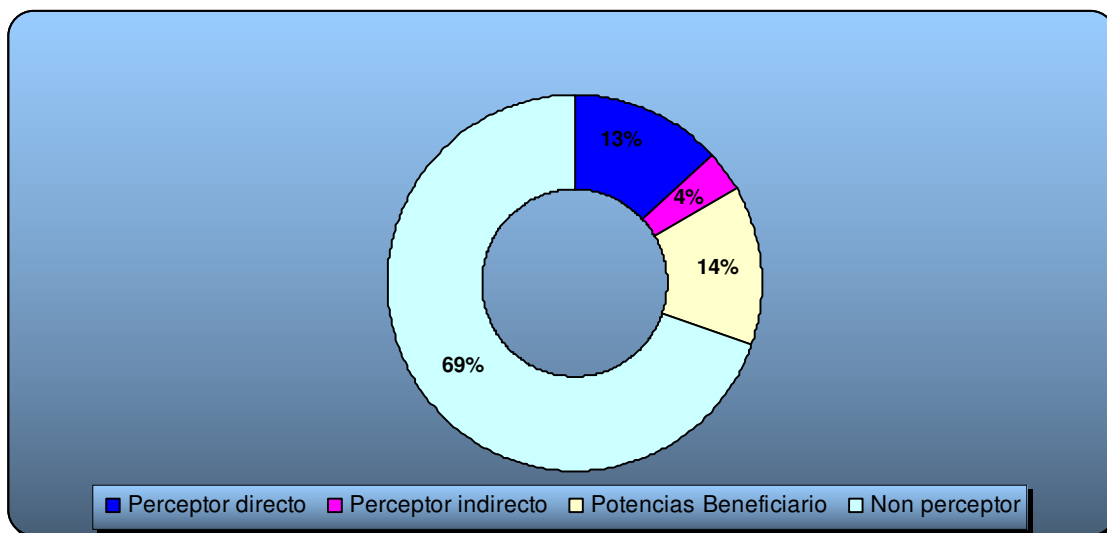
#### 5.4 - Relación coa Renda de Integración Social de Galicia (RISGA)

Táboa nº8: Relación coa RISGA das persoas incorporadas no 2010

Concepto	Total	%
Perceptor directo	24	13,0
Perceptor indirecto	7	3,8
Potencial beneficiario	25	13,5
Non perceptor	129	69,7
<b>TOTAL</b>	<b>185</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

### Gráfico nº9: Relación coa RISGA das incorporacións do 2010



Fonte: Elaboración propia, 2010

**Comentario:** O 13% das incorporacións no ano 2010 son perceptores directos de RISGA. Ademais o 13,5% son potenciais beneficiarios, é dicir, que teñen a prestación a trámite ou en fase de análise.

O 69,7% das incorporacións non perciben RISGA nin tampouco son potenciais beneficiarios, pero podemos afirmar que perciben outras prestacións ou que acoden a Servizos Sociais directamente interesados en emprego ou por unha necesidade diferente á económica. Normalmente participan noutros programas municipais (de apoio á vivenda, Unidade de Atención á Familias, Medidas de apoio para a prevención e a integración social (MAPIS), etc.)

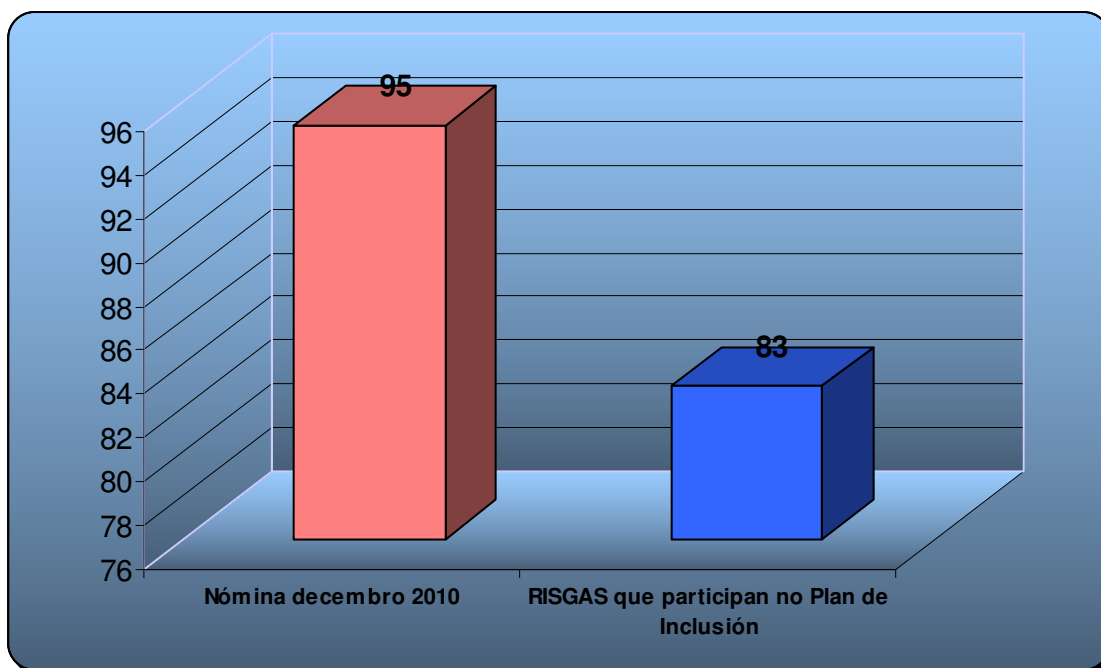
## Táboa nº 9: Número actual de perceptores de RISGA no Concello de Santiago

Número de RISGAS	Total
Nómina de decembro de 2010	95
RISGAS incorporadas ó Plan de Inclusión	83

Fonte: Datos da Delegación Provincial da Vicepresidencia. Elaboración propia, 2010

Durante o ano 2010 os beneficiarios da RISGA foi dunha **media de 100 persoas ou familias mensuais** o que supuxo un total de 525.964,98 €<sup>3</sup> entre os meses de xaneiro a decembro de 2010.

## Gráfico nº10: Número actual de RISGAS no Concello de Santiago



Fonte: Elaboración propia, 2010

**Comentario.** O 87,4% da RISGAS da nómina de decembro de 2010 están incorporadas ao Plan de Inclusión. A diferenza existente entre o número de persoas que perciben esta prestación e o número de persoas incorporadas ao

<sup>3</sup> Información facilitada pola Delegación Territorial da Coruña da Consellería de Traballo e Benestar da Xunta de Galicia



Plan de Inclusión, correspóndese con aqueles usuarios que ou ben teñen deseñado un proxecto de inserción no que non se contempla, ou non é obxectivo prioritario, a busca de emprego, é dicir, aqueles que teñen un proxecto que recolle accións que procuren a rehabilitación persoal ou familiar. Ou ben con aqueles que están pendente de valorar a incorporación a PIGS.

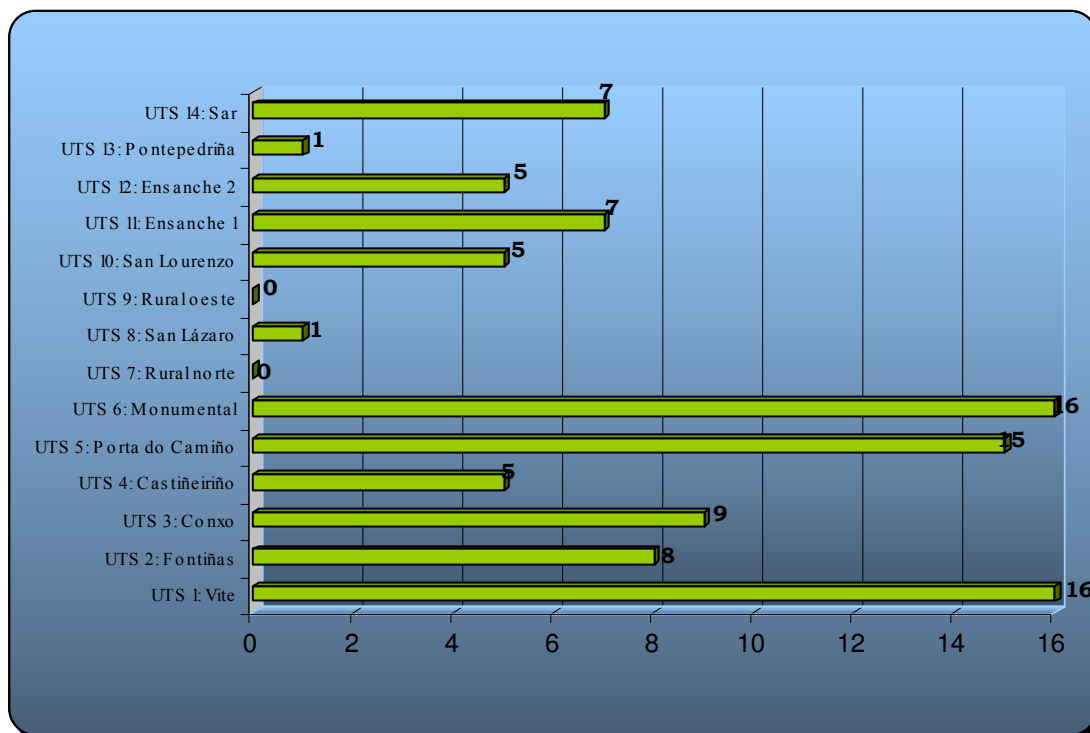
Esta situación está en continua revisión e pódense incorporar ás persoas ao plan en función dos cambios producidos nas súas circunstancias persoais, familiares e sociais.

**Táboa nº10: Número de RISGAS por uts.**

UTS	Número
UTS 1: Vite	16
UTS 2: Fontiñas	8
UTS 3: Conxo	9
UTS 4: Castiñeiriño	5
UTS 5: Porta do Camiño	15
UTS 6: Monumental	16
UTS 7: Rural norte	0
UTS 8: San Lázaro	1
UTS 9: Rural oeste	0
UTS 10: San Lourenzo	5
UTS 11: Ensanche 1	7
UTS 12: Ensanche 2	5
UTS 13: Pontepedriña	1
UTS 14: Sar	7
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>

Fonte: Elaboración propia. 2010

**Gráfico nº11: RISGAS por uts**



Fonte: Elaboración propia. 2010

**Comentario.** A maior concentración de RISGAS atopámola na uts 1, uts 6 e uts 5 que xeograficamente son limítrofes e correspóndense con zonas concretas da cidade.

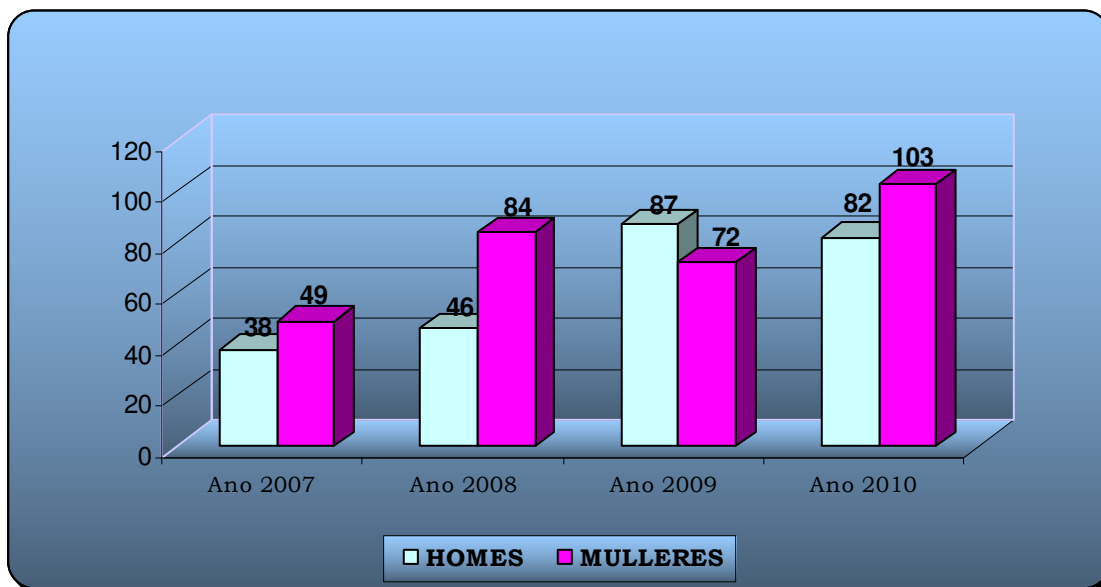
### 5.5.- Total incorporacións por anos

**Táboa nº11: Total incorporacións por anos II Plan de Inclusión**

Anos	Homes	Mulleres	Total
Ano 2007	38	49	<b>87</b>
Ano 2008	46	84	<b>130</b>
Ano 2009	87	72	<b>159</b>
Ano 2010	82	103	<b>185</b>
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>205</b>	<b>561</b>

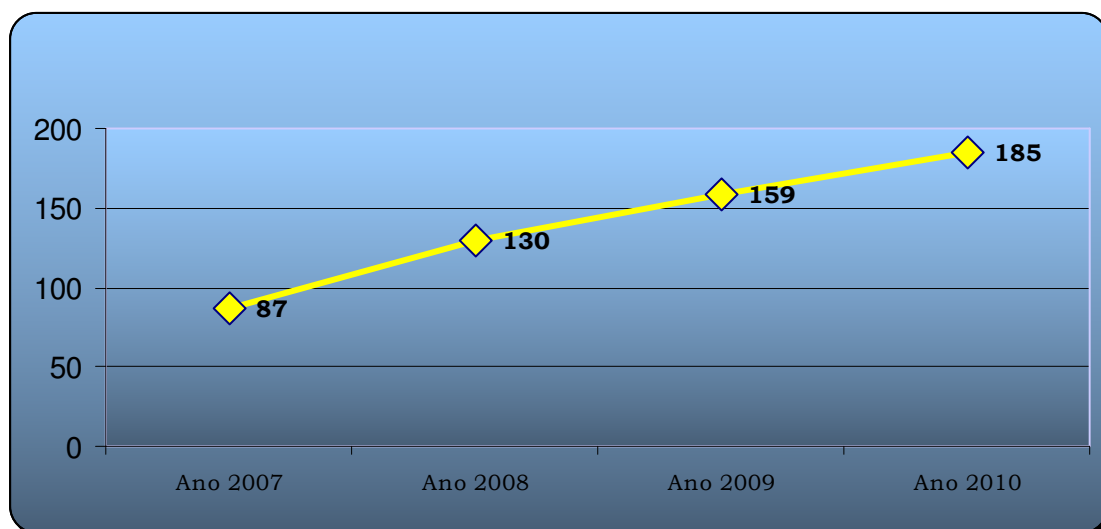
Fonte: Elaboración propia, 2010

**Gráfico nº12: Incorporacións do II Plan de Inclusión**



Fonte: Elaboración propia, 2010

**Gráfico nº13: Evolución das incorporacións por anos**



Fonte: Elaboración propia, 2010

**Comentario:** As incorporacións ao Plan de Inclusión incrementáanse substancialmente con relación a anos anteriores.

## 5.6 Insercións

**Táboa nº 12: Contratacións segundo sexo<sup>4</sup>. Ano 2010**

Sexo	Tipo de contratación		Total
	Conta allea	Autoemprego	
Homes	38	0	<b>38</b>
Mulleres	71	2	<b>73</b>
<b>Total</b>	<b>109</b>	<b>2</b>	<b>111</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

**Comentario:** Recóllese neste apartado o número total de xustificantes de emprego (contratos, vidas laborais, certificados de empresa...) facilitados ao longo do ano. Cómpre salientar que a cifra real de contratos é moi superior, posto que un dos grandes retos que afrontamos é non só a comunicación verbal, senón tamén a xustificación documental por parte dos participantes das súas insercións laborais, á que moitos se amosan reticentes.

Aproveitamos para recordar unha demanda constante dos equipos de buscar unha alternativa para o acceso a esta información a través da Seguridade Social e tamén a necesidade de que todos os equipos sigan este criterio á hora de contabilizar o número de contratos, que o final é un dos puntos importantes de avaliación do plan.

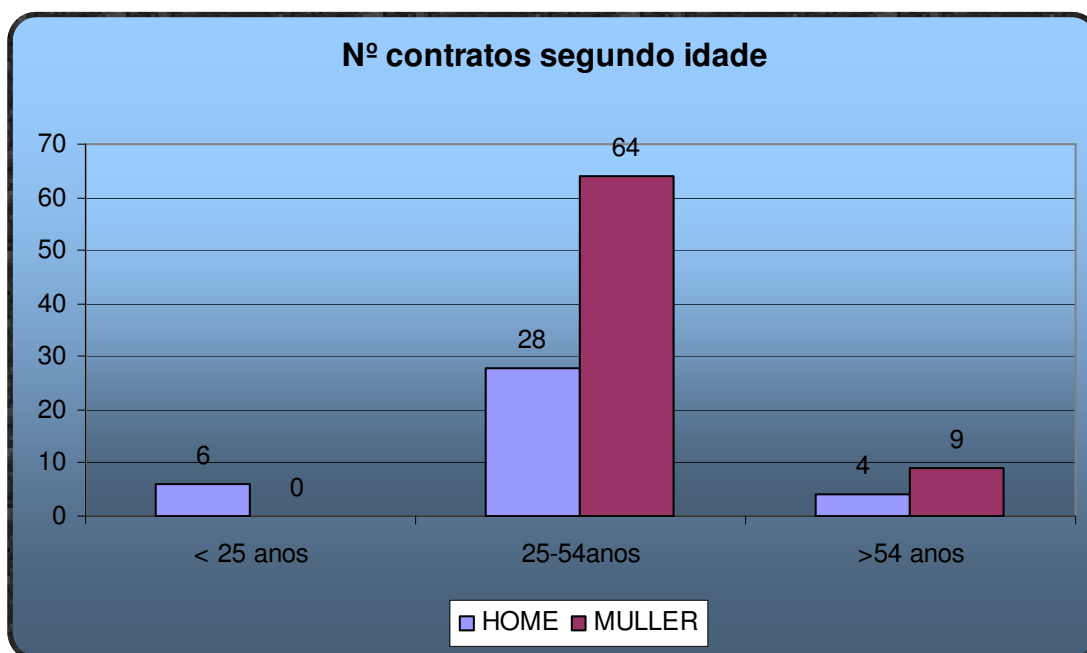
<sup>4</sup> Número de contratos acadados durante o ano 2010

**Táboa nº 13: Relación xénero / idade dos contratos. Ano 2010.**

Idade	Sexo		Total
	Home	Muller	
Menos de 25	6	0	<b>6</b>
Entre 25 - 54	28	64	<b>92</b>
Máis de 54	4	9	<b>13</b>
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>73</b>	<b>111</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

**Gráfico nº 14: Relación xénero / idade dos contratos. Ano 2010.**



Fonte: Elaboración propia, 2010

**Comentario:** Parécenos interesante plasmar o feito de que a meirande parte dos contratos concéntrase na franxa de idade situada entre os 25 e os 54 anos, na que se atopan a gran maioría das persoas incorporadas ao Plan. Pola parte do empresariado, a resposta a este feito pode deberse á formación e/ou experiencia que posúen (ausente nos menores de 25 anos) e ás condicións de traballo dalgúns postos (moitas horas de pé, axilidade e forza física...), que

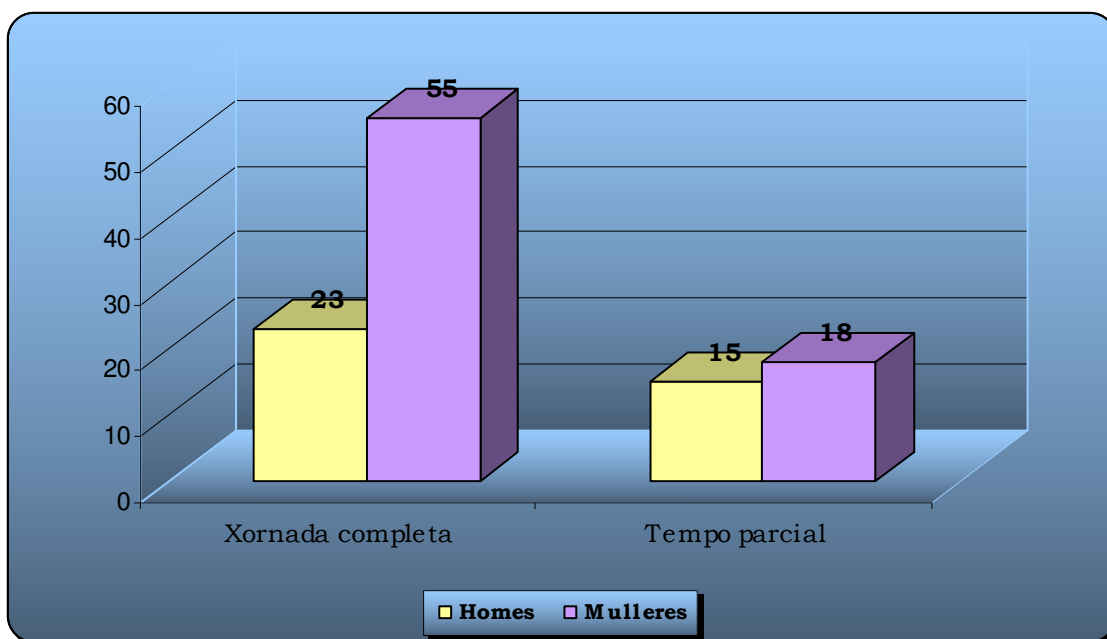
determinen a aparición do "prexuízo" da dificultade de realización por persoas de idade máis avanzada.

**Táboa nº 14: Tipo de xornada segundo sexo. Ano 2010**

Sexo	Tipo de xornada		Total
	Xornada completa	Tempo parcial	
Homes	23	15	<b>38</b>
Mulleres	55	18	<b>73</b>
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>33</b>	<b>111</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

**Gráfico nº 15: Tipo de xornada segundo sexo**



Fonte: Elaboración propia, 2010

**Comentario:** Tal e como se observa, o número de contratacións a xornada completa é moi superior ao de contratacións a tempo parcial

**Táboa nº 15: Duración dos contratos por sexo. Ano 2010.**

Idade	Sexo		Total
	Home	Muller	
Máis de 6 meses	10	8	<b>18</b>
Menos de 6 meses	16	41	<b>57</b>
Non consta	12	24	<b>36</b>
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>73</b>	<b>111</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

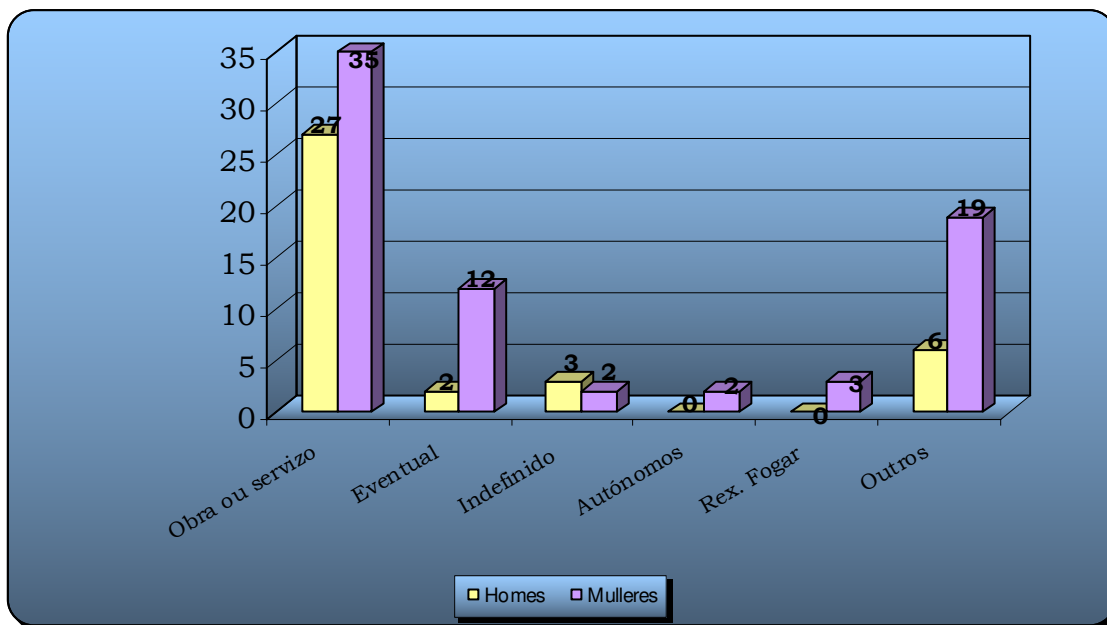
**Comentario:** Aínda que poda parecer elevado o nº de contratos dos que non consta a duración, compre recordar que a meirande parte son contratos de obra, dos que moitas veces xa non só o traballador, senón tamén a empresa, descoñecen a duración exacta do traballo a realizar.

**Táboa nº16: Modalidade de contratación segundo sexo. Ano 2010.**

CONTRATACIÓN	Homes	Mulleres	TOTAL
Obra ou servizo	27	35	<b>62</b>
Eventual por circunstancias da produción	2	12	<b>14</b>
Indefinido	3	2	<b>5</b>
Autónomos	0	2	<b>2</b>
Réxime fogar	0	3	<b>3</b>
Outros	6	19	<b>25</b>
<b>TOTAL</b>	<b>38</b>	<b>73</b>	<b>111</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

Gráfico nº 16: Tipo de contrato segundo sexo



Fonte: Elaboración propia, 2010

**Comentario:** A meirande parte das contratacións acadadas realízanse mediante a modalidade de obra. Tamén ten unha incidencia importante "outros", na que incluimos diferentes tipos de contrato: interinidade, contratacións estatutarias...

Se ata agora se fixo referencia ao volume de contratación (número de contratos recibidos), cómpre analizar a continuación os datos reais das persoas que aportaron contratos de traballo ao longo do ano, é dicir, o **índice de persoas contratadas**. O máis habitual é que unha mesma persoa presente diferentes contratos ao longo do ano, feito derivado fundamentalmente, tal e como antes se comentaba, das características do mercado de traballo da cidade (contratación estacional, vinculada ás necesidades da hostalería ou do volume da demanda dos servizos de atención a persoas). Recóllense a continuación as cifras relativas a persoas contratadas.



### Táboa nº 17: Número de persoas contratadas. Ano 2010

Sexo	Ano 2010
Homes	20
Mulleres	28
<b>Total</b>	<b>48</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

**Comentario:** É preciso volver a incidir no comentario anteriormente reflectido á hora de falar do volume de contratación: facemos referencia aquí as persoas que efectivamente entregaron no departamento xustificante de emprego; non a todas das que temos constancia que tiveron algún contrato neste ano non entregado por diferentes motivos (coincidencia no horario de traballo, esquecemento, perda temporal de contacto...).

Contabilizamos, de xeito engadido, unhas 40 persoas das que temos constancia do seu traballo regularizado ao longo deste ano, con que a cifra total de persoas con contrato ascendería a **88 persoas**.

#### 5.7.- Accións de Formación

Ademais do énfases na procura e consecución de emprego, non esquecemos a importancia que a formación ten en todas as súas vertentes: reciclaxe, aprendizaxe dun oficio, adquisición de competencias e habilidades básicas, ou adquisición de coñecementos que poden supoñer unha vantaxe á hora de afrontar a busca dun emprego.

Temos que dicir que os recursos á nosa disposición na cidade non son moi abundantes, e os condicionantes que as institucións impoñen (impoñemos) en moitas ocasións (requisitos de formación previa, acceso limitado a determinados colectivos...) dificultan a tarefa de executar o plan formativo programado para cada participante. A imaxinación xoga, así, un papel moi

importante, coa busca e organización de recursos partindo de bases en moitas ocasións inexistentes.

Ofrécese a continuación un breve resumo das accións organizadas a través de diversos instrumentos (Plan AFD, Programa Acceder, Cruz Vermella, o propio Plan de Inclusión...) nas que os participantes do Plan de Inclusión de Santiago (equipo urbano) tiveron cabida.

**Táboa nº 18: Persoas participantes en actividades formativas. 2010**

Sexo	Tipo de formación			
	Plan AFD <sup>5</sup>	Plan de Inclusión <sup>6</sup> (Orde de subvención e outros)	Outros	Total
Homes	6	18	70	<b>94</b>
Mulleres	3	53	87	<b>143</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>71</b>	<b>157</b>	<b>237</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

**Comentario:** Un total de **229 persoas** participaron en actividades de formación ao longo do ano 2010. A cifra máis baixa correspóndese con accións programadas a través do Servizo Público de Emprego. A razón atópase nos novos requisitos de acceso, condicionados pola progresiva implantación dos certificados de profesionalidade, que implican, na meirande parte dos casos, a posesión dunha titulación española ou homologada, ou ben a superación das competencias clave requiridas.

Moi superior é a cifra de participantes nos cursos financiados polo Plan de Inclusión. Dentro deste apartado non só incluímos os financiados pola orde de subvención, senón tamén os organizados, deseñados e impartidos polos profesionais do Equipo Urbano de Santiago, xunto con colaboradores externos.

<sup>5</sup> Accións Formativas para Desempregados do Servizo Público de Emprego

<sup>6</sup> Solo se fai referencia aos participantes do Equipo urbano de Santiago. Falamos de cursos financiados pola orde de subvención ou desenvolvidos directamente polo equipo do PGIS



Hai que destacar, finalmente, a importancia en participación que outro tipo de actividades de formación teñen, entre as que podemos destacar:

- Cursos preparatorios para a obtención dos CELGA
- Ofimática
- Español para estranxeiros
- Proxecto Urbana Santiago Norte: desenvolvido polo Concello de Santiago de Compostela e cofinanciado pola Unión Europea con cargo ao FEDER 2007-2013. Ten como obxectivo a posta en marcha dunha estratexia integral de rexeneración urbana nos barrios da zona norte para equilíbralos co resto da cidade. Inclúe accións de formación, orientación, ... para os residentes neste barrios.
- Alfabetización: unha das maiores demandas e necesidades detectadas ao longo destes anos é a dotación de habilidades e competencias básicas en materia de educación. Temos casos de usuarios do programa que carecen de competencias básicas de lecto-escritura, o que incrementa as súas dificultades de inserción nun mercado laboral normalizado. Este ano, para paliar esta carencia, organizáronse grupos de formación en diferentes niveis (alfabetización, preparación GESO, preparación competencias clave) con niveis de asistencia e satisfacción moi elevados.

### **5.7.1.- Cursos Financiados polo Plan de Inclusión**

Tal e como se observa na táboa anterior, do total de participantes no Plan de Inclusión que realizaron accións de formación ao longo do ano 2010, un nº importante participou en accións financiadas a través da *Orde de Subvención de 22 de febreiro de 2010, pola que se establecen as bases reguladoras para a concesión, en réxime de concorrencia competitiva, de subvencións a entidades de iniciativa social, para o desenvolvemento de programas que contribúan a fomentar a inclusión social e a integración no mercado de traballo das*



*persoas en situación ou risco de exclusión social e se procede á súa convocatoria.* Pese a que a orde que financia a formación ten como destinatarias a entidades de iniciativa social, o traballo do equipo neste eido é continuo durante todo o ano, desenvolvendo diferente tipo de accións:

- difusión da convocatoria entre aquelas entidades que consideramos de interese
- xuntanza coas entidades interesadas para definir as liñas estratéxicas de formación que queremos desenvolver durante o ano
- derivación e seguimento de alumnos...

Unha das actividades que consideramos de maior importancia é o contacto continuo e o consenso coas entidades á hora de determinar as actividades formativas a solicitar. Baseámonos para elo en diversos factores:

- as tendencias do mercado de traballo na cidade
- perfil formativo e as expectativas dos nosos participantes
- a formación ofertada por outras entidades (especialmente polo Servizo Público de Emprego)...

Mais non só se adecúa a oferta formativa, senón tamén as características da mesma. Búscase, sobre todo, a práctica laboral, posto que moitos participantes carecen dela, e a consideramos fundamental para que coñezan en primeira persoa o funcionamento do mercado de traballo, mediante prácticas de traballo reais en empresa. Ademais desta orientación práctica, buscamos tamén de xeito expreso as posibilidades de conciliación da vida laboral e familiar. Observamos en moitas ocasións cómo a rixidez de tempos e horarios dalgunhas actividades dificulta a participación e finalización dos participantes das mesmas. Para paliar este feito, implántanse medidas (na medida do posible) como a elección horaria (son os alumnos e alumnas, por maioría, os que determinan a quenda do curso), o uso do servizo de atención



domiciliaria á infancia nos casos que sexa preciso, a adecuación horaria das prácticas...

Neste ano 2010, e a resultas dos acordos chegados coas entidades, a formación ofertada ao abeiro da orde de subvención do Plan de Inclusión foi:

- **Atención Sociosanitaria a Persoas no Domicilio (2 módulos).** 330 horas de duración. Realizado por Fundación de Estudos e Análises (FESAN)
- **Camareira de andares.** 200 horas de duración. Cáritas Interparroquial
- **Dependente de comercio.** 100 horas. Plataforma polo emprego
- **Permiso de conducir B.** Cáritas Interparroquial

E no tocante á formación organizada e impartida directamente polo equipo urbano de Santiago, destacamos:

- **Ofimática básica (2 cursos: básico e avanzado).** 12 horas de duración
- **Obradoiros de busca emprego (2 edicións).** 5 horas de duración.
- **Obradoiro de motivación.** 10 horas.

Coa formación desenvolvida este ano buscamos diferentes obxectivos, entre outros:

- adaptarnos aos condicionantes do mercado laboral
- facilitar o acceso a certificacións oficiais (Curso de Atención Sociosanitaria, co que pretendemos que os participantes podan acceder á obtención do Certificado de Profesionalidade)

Procedemos a continuación a presentar os índices máis destacable da formación realizada este ano ao abeiro do Plan de Inclusión:

**Táboa nº 19 : Número de alumnos segundo sexo por entidade. 2010**

Sexo	Cáritas	Plataforma polo emprego	FESAN	PGIS	TOTAL
Homes	3	2	1	12	18
Mulleres	10	6	8	29	53
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>41</b>	<b>71</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

**Táboa nº 20: Número de baixas segundo sexo por entidade**

Sexo	Cáritas	Plataforma polo emprego	FESAN	PGIS	TOTAL
Homes	0	0	0	2	2
Mulleres	5	2	2	2	11
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>13</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

**Comentario:** Do total de participantes, 13 déronse de baixa ao longo da formación, debido a diferentes motivos: insercións laborais, necesidades de conciliación, causas imprevistas...

Ademais das medidas de apoio sinaladas anteriormente, entendemos que tamén é preciso recoller o intenso traballo de coordinación e seguimento desenvolvido cos centros impartidores en xeral, e particularmente cos directamente financiados polo Plan de Inclusión. Periodicamente establécense xuntanzas de avaliación e seguimento, co fin de detectar e solventar todas aquelas incidencias acaecidas no transcurso dos proxectos formativos: problemas horarios, familiares... buscando solucións axeitadas para que a súa influencia no desenvolvemento normal do curso sexa mínima. Procuramos buscar tamén a valoración dos docentes, xa que a consideramos orientativa para realizar o seguimento dos itinerarios dos distintos participantes.



### **5.7.2.- Valoración dos cursos financiados polo Plan de Inclusión**

Dada a súa importancia no noso traballo, entendemos necesario realizar algunhas reflexións acerca das actividades de formación financiadas a través da Orde de Subvención do Plan de Inclusión.

O sistema público de formación para o emprego estase a tornar cada vez de máis difícil acceso para os colectivos cos que traballamos. Moitos deles, inmigrantes, carecen de titulacións oficiais con validez en España. No caso dos nacionais, a meirande parte deles carecen de formación académica. Coa viraxe que o sistema está a realizar a causa da implantación dos certificados de profesionalidade, un crecente número de persoas queda fora do sistema oficial, o que supón un factor máis de exclusión social contra o que loitar.

Coma en outras convocatorias, o equipo urbano de Santiago pretende dar aos cursos que se ofertan na cidade financiados a través desta convocatoria un matiz complementario á xa existente, para non duplicar oferta e permitir a formación en sectores e profesións de crecente demanda no mercado laboral. Mais, ¿qué facemos agora? ¿Continuamos a apostar pola mesma liña, ou duplicamos oferta para que a xente que queda fóra das canles oficiais poida ter acceso a unha formación de calidade, aínda co risco de que non se lles chegue a recoñecer oficialmente? Queremos apostar pola igualdade de oportunidades, e nos gustaría, como xa solicitamos ao longo do ano, que se tivera en conta especialmente aos colectivos cos que traballamos e se lles dotara de especiais facilidades para o seu acceso ao sistema oficial de certificacións de profesionalidade, estudando, de ser posible, o establecemento dalgún sistema de equiparación coa formación oficial, ou flexibilizando as súas condicións de acceso ao sistema de avaliación que se pretende implantar.

No tocante ao funcionamento práctico, continuamos a subscribir e insistir nalgunha cuestións como:

- **Publicación e prazos.-** Os requirimentos orzamentarios e administrativos ditaminan que, a efectos prácticos, toda a formación ofertada deba concentrarse nos últimos meses do ano, co que nos atopamos con unha saturación de oferta nesas datas que determina dificultades á hora de conseguir alumnos, atopar espazos axeitados e realizar unha xestión axeitada. Mentres, outras épocas (como o primeiro trimestre anual), carecen totalmente de actividade. Coñecemos as dificultades, pero apostamos por unha flexibilización e adecuación de prazos e condicións ás necesidades reais detectadas.
- **Seguimento e avaliación.-** o seguimento das accións de formación coas entidades impartidoras supón un esforzo importante para o equipo.
- **A calidade da formación** impartida é fundamental ao parecer deste equipo. Non soamente na organización e realización da actividade senón tamén en canto a contidos, á xestión das prácticas, á xestión das incidencias acontecidas cos participantes, á adecuación do persoal docente á acción formativa impartida. Así como outros aspectos máis transversais, que poden ser a responsabilidade das asistencias, xustificación das faltas, entrega de diplomas, etc. que consideramos que forman parte do proceso de aprendizaxe e do itinerario das persoas.

Consideramos que moitos destes aspectos están sendo descoidados e que non se avalían ao final do proceso porque non existe unha suficiente supervisión.

## 5.8.- Intermediación laboral

Outro dos piares do traballo que desenvolvemos, ademais do traballo directo coa persoa, é a apertura cara o exterior, a difusión do Plan entre as entidades e o empresariado da cidade, de xeito que se poida visibilizar o traballo que facemos co conseguinte beneficio para as persoas coas que traballamos. É xusto recoñecer que parte desa apertura xa nos ven dada, debido a que





moitas das empresas e entidades que chegan a nós veñen recomendadas a través de terceiros que xa utilizaron noutras ocasións os nosos servizos de xeito satisfactorio.

## 5.9.- Indicadores de emprego

Un elemento común a todas as persoas incluídas no plan é a necesidade de realizar busca de emprego como parte integrante do seu itinerario de inserción. Se ben nalgúns casos a súa situación e habilidades determinan que este tipo de acción debe quedar postergada ata cumprir outros obxectivos prioritarios (saúde, vivenda...), a meirande parte dos usuarios son orientados e asesorados para iniciar esa búsqueda de xeito inmediato. Ademais do traballo que poidan realizar pola súa conta, o Plan ofrécelle un espazo onde poder consultar diariamente as ofertas de emprego publicadas en prensa ou internet. Xunto a iso, non podemos esquecer a xestión de ofertas recibidas directamente no departamento por parte de empresas e particulares.

Así, e dado o anteriormente exposto, facemos, a nivel operativo, unha distinción entre:

- **Ofertas directas:** Son aquelas recibidas directamente no departamento e xestionadas polo equipo a través da bolsa de emprego.
- **Ofertas indirectas:** Son aquelas recollidas a través de diferentes medios: prensa, internet...e das que se fai unha exposición pública no taboleiro de ofertas para facilitar que cheguen a un maior número de persoas.

Ofrécense a continuación os datos relativos á cuantificación das ofertas directas recibidas, distribuídas segundo unha variable temporal (mes de recepción).

**Táboa nº 21: Número de ofertas directas recibidas e usuarios derivados. Ano 2010**

Meses	Xan	Feb	Mar	Abr	Ma	Xuñ	Xull	Ag	Set	Out	Nov	Dec	Total
<b>Ofertas</b>	3	1	1	1	1	2	6	6	4	10	1	1	<b>37</b>
<b>Usuarios Derivados</b>	1	1	2	2	1	3	10	11	13	1	5	2	<b>52</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

**Comentario:** Un total de 50 persoas foron derivadas un total de 36 postos de traballo xestionados directamente polo PGIS. O perfil das ofertas recibidas foi moi variado, e maioritariamente centrado no sector servizos, especialmente na atención persoal: persoal doméstico, coidado de nenos e maiores...

As cifras de derivación recollidas representan o número real de persoas derivadas, é dicir, que amosaron interese na oferta e as súas condicións de traballo e salariais. Realmente, a cifra de persoas consideradas como candidatas e chamadas para informar da oferta é moi superior, mais son diferentes factores os que determinan a non derivación: incompatibilidade horaria, desacordo coas tarefas ou as condicións de traballo, non localización... co que o traballo técnico realizado implica un esforzo de comunicación, concienciación e motivación.

**Táboa nº22: Número de usuarios derivados a ofertas directas. 2010**

Sexo	Derivacións	%
<b>Homes</b>	4	7,7
<b>Mulleres</b>	48	92,3
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

**Comentario:** Das persoas derivadas a ofertas de emprego, máis dun 90% das derivacións realizouse con mulleres, o que se debe tanto a que representan a maioría dos participantes no PGIS como á orientación das ocupacións que se nos solicita cubrir, maioritariamente feminina (atención a persoas maiores e enfermos, empregadas de fogar, limpeza...).

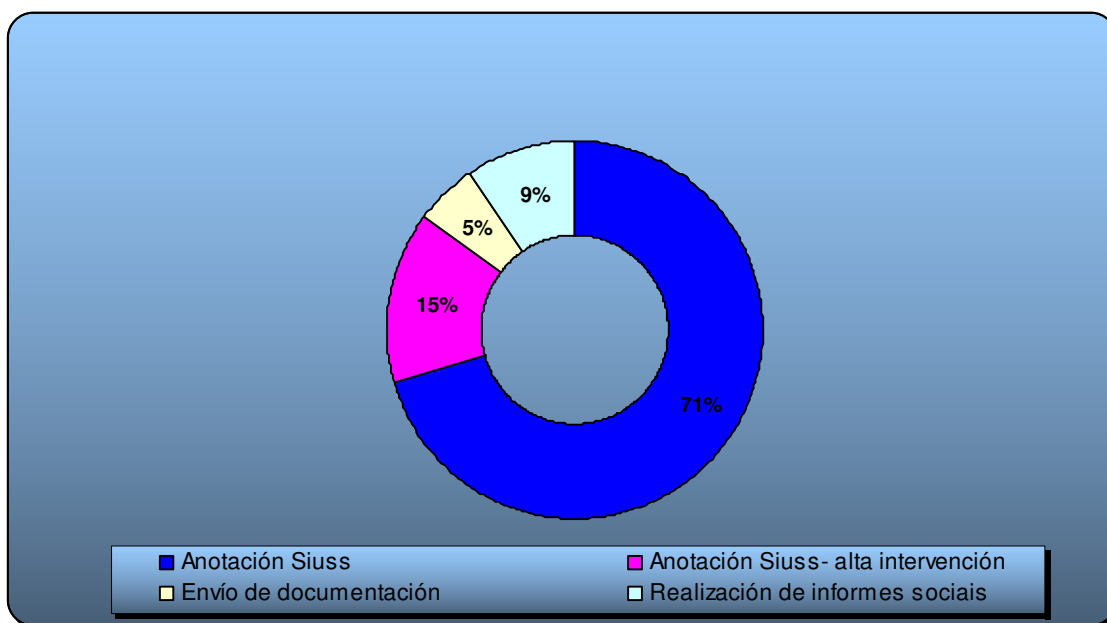
## 5.10.- Outras Xestións realizadas polo Equipo de Inclusión

**Táboa nº23: Outras xestións realizadas polo Equipo**

XESTIÓNS	UTS														Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Anotación SIUSS	14	82	44	18	195	40	0	14	7	12	12	30	8	22	<b>498</b>
Alta intervención SIUSS	9	15	12	2	26	10	0	2	1	7	2	7	4	7	<b>104</b>
Envío de Documentación	2	1	3	1	17	10	0	1	0	2	0	0	0	0	<b>37</b>
Realización de Informes Sociais	5	7	4	4	20	17	0	2	0	4	2	2	0	0	<b>67</b>
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>105</b>	<b>63</b>	<b>25</b>	<b>258</b>	<b>77</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>39</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>706</b>

Fonte: Elaboración propia, 2010

**Gráfico nº 17: Outro tipo de xestións do equipo**



Fonte: Elaboración propia, 2010

Durante o ano 2010 o equipo mantivo un total de **61 xuntanzas** de coordinación con distintas entidades, servizos da concellería e outros organismos da cidade.

## 6.- OUTRAS ACTIVIDADES

Outras ACTIVIDADES desenvolvidas ou promovidas dende o Equipo de inclusión sociolaboral no ano 2010 foron:

### OBRADOIROS DE INFORMÁTICA

A demanda de formación informática é unha constante polos nosos usuarios ao longo do ano. Se ben é relativamente frecuente atopar cursos de informática avanzada, non o é tanto a impartición de cursos de iniciación, e especialmente dirixidos e pensados para o colectivo co que traballamos. Así, planificamos para este ano 2010 4 obradoiros de alfabetización informática, 2 deles desenvolvidos por persoal colaborador do PGIS e os outros dous por unha profesora contratada polo Concello. A duración de cada un dos cursos impartidos foi de 12 horas.

Obradoiros	Homes	Mulleres	Total
<b>4 obradoiros de informática</b>	16	20	<b>36</b>

### OBRADOIROS DE BUSCA DE EMPREGO

No intento de compatibilizar a atención individual co traballo grupal, iniciouse este ano unha experiencia piloto de traballo en grupo centrada nas técnicas de busca de emprego, co fin de dotar aos participantes de ferramentas e recursos adaptados ás súas necesidades.

Nos dous obradoiros desenvolvidos ao longo do ano 2010, cunha duración de 5 horas cada un deles

Obradoiros	Homes	Mulleres	Total
<b>2 obradoiros de busca de emprego</b>	8	5	<b>13</b>

## TALLER MOTIVACIÓN

Planificouse por parte do PGIS a impartición dun Obradoiro de motivación no último trimestre do ano. O seu obxectivo fundamental pasa por aumentar o nivel de interese das persoas que nel participasen cara as actividades programadas dende o PGIS e dende Servizos Sociais

A súa organización débese a que se considerou unha necesidade básica, motivar ás persoas usuarias do PGIS a participar nas actividades que se lle propoñen para mellorar a súa situación, e as súas posibilidades de inserción sociolaboral.

A implementación do obradoiro levouse a cabo nos meses de Novembro e Decembro, cunha duración de 10 horas.

Obradoiros	Homes	Mulleres	Total
Taller de motivación	0	6	6

## COMPOSTELA INTEGRÁ. A REDE DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL: XORNADA DE FORMACIÓN E XUNTANZAS



A Rede de Inserción Sociolaboral de Santiago de Compostela está formada polas diferentes organizacións e entidades de iniciativa social da cidade que desenvolven un traballo vinculado á inserción social e laboral de colectivos en risco de exclusión social. Como xeito de visualizar este traballo, e dar resposta a unha das demandas tradicionais xurdidas das entidades que a compoñen (e outras que traballan na cidade no ámbito social en xeral) xurde a páxina web Compostela Integra, creada como un espazo de encontro virtual para profesionais de distintos ámbitos que están a traballar en rede con algún dos dispositivos da Área de Acción Social do Concello de Santiago de Compostela.



A óptica de traballo en rede está consolidada dende hai anos en moitos dos ámbitos de acción da Concellaría. Búscase agora, con este novo paso, utilizar as novas tecnoloxías, construíndo unha ferramenta informática específica que axude a visibilizar a intervención que de feito xa se está realizando, dándolle proxección cara o exterior.

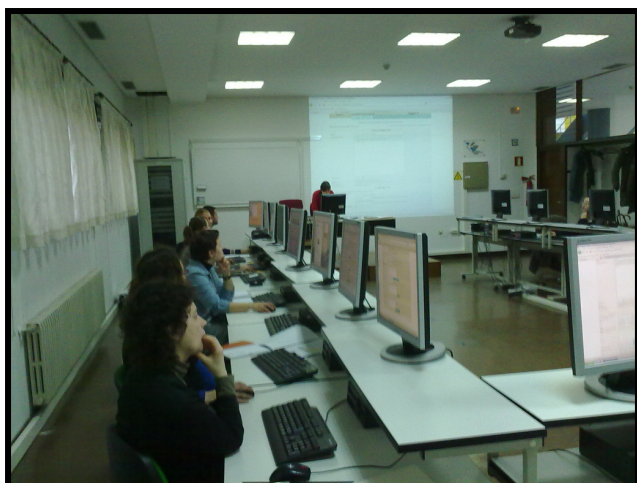


Compostela Integra constitúese como unha ferramenta de traballo interno entre os profesionais e unha ponte de comunicación cara o exterior, que pretende informar á cidadanía das accións que se están levando a cabo e que poden resultar de interese para a súa vida cotiá ([www.compostelaintegra.org](http://www.compostelaintegra.org)).

**As entidades** que forman parte da Rede de Inserción Sociolaboral son:

1. Equipo de Inclusión Sociolaboral. Concellaría de Benestar Social
2. Unidade Técnica de Migracións e Inmigracións (UAMI). Concellaría Benestar Social
3. Unidade Municipal de Atención a Drogodependentes (UMAD). Concellaría Benestar Social
4. Concellaría de Igualdade
5. Cáritas Diocesana
6. Cáritas Interparroquial
7. COGAMI. Confederación Galega de Persoas con Discapacidade
8. Cruz Vermella
9. Down Compostela
10. FADEMGAL FEAPS GALICIA. Federación de Asociacións en Favor das Persoas con Discapacidade Intelectual de Galicia
11. FAXPG. Federación de Asociacións de Persoas Xordas de Galicia
12. FEAFES. Federación de Asociacións de Familiares e Persoas con Enfermidade Mental de Galicia

13. FSC INSERTA. Asociación para o Emprego e a Formación de Persoas con Discapacidade
14. Fundación Secretariado Xitano
15. IGAXES 3. Instituto Galego de Xestión para o terceiro Sector
16. Plataforma polo Emprego
17. TP GALICIA. Asistencia e Investigación dos trastornos da personalidade.
18. Autismo Galicia
19. Fundación Fortes
20. FAEGA. Federación de Asociacións de enfermos de Galicia.



A primeira das redes presentes na páxina é a Rede de Inserción Sociolaboral. Para presentala aos medios e á cidadanía, convocouse unha rolda de prensa o 23 de febreiro, que contou coa presenza de diversos representantes das entidades que compoñen Compostela Integra. Ao día seguinte, 24 de febreiro, tivo lugar

unha xornada de formación desenvolvida na EGAP, que contou coa asistencia dun total de 34 técnicos.

De xeito engadido, a xuntanza anual da Rede de Inserción Sociolaboral, , celebrouse o pasado día 1 de Decembro, sendo o obxectivo principal da mesma a valoración do uso da ferramenta informática Compostela Integra, así como a proposta de novas actuacións de cara ao ano 2011.



## COMPETENCIAS CLAVE

A finalidade dos certificados de profesionalidade, regulados no Real decreto 34/2008 de 18 de xaneiro, é que as persoas dispoñan dunha **certificación oficial e con validez nacional**, que acredite a competencia profesional que efectivamente posúen independentemente do camiño empregado para a súa adquisición.

Ao longo do ano 2010, e ante o irreversible proceso de posta en marcha deste novo sistema de acreditación, as accións realizadas polo PGIS orientáronse cara varias fronteiras:

- ✘ Apoio na solicitude de Certificacións a aquelas persoas que realizaron nos pasados anos accións formativas do Servizo Público de Emprego con dereito a expedición de Certificado de Profesionalidade.
- ✘ Información e apoio na solicitude nas probas convocadas pola Consellería de Traballo para a obtención dos Certificados de Profesionalidade
- ✘ Información e orientación no proceso destinado á demostración de Competencias Clave, necesarias para cursar con aproveitamento a formación correspondente aos novos certificados
- ✘ Adecuación dos contidos dos cursos de formación financiados polo Plan de Inclusión aos contidos e duración oficiais establecidos nos Reais Decretos dos correspondentes Certificados de Profesionalidade, co fin de facilitar o futuro procedemento de avaliación e acreditación da competencia.

Con este fin, organizáronse dúas xuntanzas con usuarios susceptibles de presentarse as probas, unha vez coñecida a convocatoria das mesmas, o 25 de xaneiro e o 19 de novembro.





Preparáronse a un total de **20 persoas** para asistir ás probas de Competencias clave a celebrar no mes de xaneiro de 2011 a través do Programa de Apoio Escolar para Adultos desenvolvido pola Concellería de Benestar Social.

## **OBRADOIRO "EMPREGO E PERSOAS CON DISCAPACIDADE" da FSC INSERTA**

O equipo do Plan de Inclusión participou, por invitación de FSC Inserta, no Obradoiro que a entidade organizou acerca do emprego e a situación das persoas con discapacidade. O devandito Obradoiro, denominado "Discapacidade e emprego", forma parte das actividades de avaliación do Programa Operativo de Loita contra a Discriminación do Fondo Social Europeo xestionado pola Fundación ONCE e FSC Inserta. O principal obxectivo da Fundación ONCE pasa por emprender un proceso de reflexión sobre as políticas de futuro e sobre as respostas aos problemas de cara a mellorar a situación das persoas con discapacidade no mercado de traballo.

O Obradoiro celebrouse en dúas xornadas: 1 de xullo e 3 de Decembro

## **ALFABETIZACIÓN E EDUCACIÓN DE ADULTOS**

Durante o ano 2010 iniciáronse accións de alfabetización e educación de adultos. A Concellería continuou con actividades dentro do **Programa de Educación de Adultos** desenvolvido por unha profesora para a impartición de 2 niveles de alfabetización, alfabetización informática e Español para estranxeiros.

A aprendizaxe de adultos<sup>7</sup> enténdese como toda forma de aprendizaxe realizada polos adultos despois da educación e a formación iniciais, independentemente do lonxe que se chegara nese proceso

<sup>7</sup> Fonte: Memoria Final do Programa de Educación de persoas adultas 2010



A educación e a formación son factores decisivos para a mellorar da competitividade e a inclusión social. O papel da aprendizaxe de adultos, contribúe ao desenvolvemento e á realización persoal dos seus participantes.

Os obxectivos xerais do programa son:

- ✘ Promover a aprendizaxe ao longo da vida.
- ✘ Apoiar os procesos individuais de mellora socio educativa mediante titorías personalizadas e atención á diversidade.
- ✘ Mellorar a capacidade de inserción social e laboral mediante a adquisición ou actualización de habilidades.

Os **destinatarios** do programa e das distintas actividades son:

- ✘ Persoas adultas que non dominan as técnicas instrumentais elementais sendo o seu obxectivo dotalas de coñecementos, destrezas, habilidades e técnicas imprescindibles que lles faciliten a súa promoción persoal, social e laboral. Así como a continuidade noutros procesos formativos.
- ✘ Poboación que precisa orientación cara un mellor coñecemento da oferta educativa e cultural na nosa cidade.
- ✘ Poboación que precisa un seguimento e apoio no seu proceso de mellora de destrezas culturais, laborais e sociais.
- ✘ Poboación inmigrante que precisa acadar ou perfeccionar estratexias de comunicación oral ou escrita.

Os cursos organizados este ano dentro do Programa foron:

- **Alfabetización I:** busca mellorar o nivel de lectoescritura
- **Alfabetización II:** busca retomar o contacto cos formación regrada, orientar ás persoas cara a preparación e a obtención do graduado en GESO
- **Alfabetización informática:** busca instruír nos conceptos e procedementos máis básicos da tecnoloxía.
- **Español para estranxeiros**

A formación desenvolveuse entre os meses de abril e decembro de 2010. A continuación detállanse os datos do total de participantes nas distintas actividades.

Cursos	Nº horas	Homes	Mulleres	Total participantes
<b>Alfabetización I</b>	78	0	12	<b>12</b>
<b>Alfabetización II</b>	78	1	13	<b>14</b>
<b>Alfabetización informática (2 edicións)</b>	24	9	14	<b>23</b>
<b>Español para estranxeiros (2 edicións)</b>	24	10	9	<b>19</b>
<b>TOTAL</b>	204	20	48	<b>68</b>

Fonte: Memoria Final do Programa de Educación de persoas adultas 2010

Na última parte do ano parte dos participantes do PGIS tiveron a posibilidade de participar no **Programa de Apoio Escolar para Adultos** desenvolvido a través dos Programas de Cooperación concedido á Unidade Municipal de Atención ao Drogodependente.

- Preparación GESO
- Preparación probas competencias clave.

### OBRADOIRO "EMPREGATE" DA UMAD

Por invitación da UMAD, o equipo do PGIS colaborou na impartición do Obradoiro de emprego para xoves denominado "Emprégate: Ponte en marcha" celebrado ao longo dos meses de Abril e Maio de 2010, e destinado a xoves con idades comprendidas entre os 16 e 20 anos e en situación de busca de emprego.

A tarefa do equipo do PGIS consistiu en impartir a charla denominada "Instrumentos na busca de emprego" o día 27 de Abril.



## 7.- AVALIACIÓN

Este ano a avaliación resulta máis difícil porque non se trata solo de valorar o traballo do ano pasado e propoñernos retos para o novo ano, senón que supón pechar un dispositivo e desfacer un equipo de traballo.

Non estaba nos nosos plans rematar no ano 2010 e de xeito fulminante un traballo para o que contábamos cun horizonte de 3 anos máis. Os tempos actuais non son fáciles, e temos moitos indicadores diso, non só o que lemos nos xornais ou vemos na televisión. O número de persoas que se achega aos nosos servizos aumenta, a lista de agarda para ser atendido faise maior día a día.

Non podemos estar de acordo coa decisión de suprimir o equipo municipal do Plan de Inclusión. Non só polo que supón a nivel individual dos membros do equipo, senón porque coñecemos de primeira man o baleiro que o servizo vai deixar nun momento no que, como publicamente se recoñece, cómpre impulsar os servizos de Benestar Social. E que como todo o mundo reivindica o emprego é unha parte fundamental do denominado "estado do benestar". Hai que ter en conta que o Plan de Inclusión estaba dirixido a aquela poboación que non accedía aos recursos normalizados. A nosa tarefa consistía fundamentalmente en "tender pontes", axudar a poñer os medios para que as diferenzas entre un e outro lado se minimizasen pouco a pouco.

Non nos gustaría pechar esta última memoria sen lembrar que o noso traballo se desenvolve con persoas, e non con números. E que moitas veces as cifras non son nin un mínimo indicativo do traballo que se realiza. Hai cousas como o acompañamento, a comprensión, a escoita, que non se poder medir numericamente. Non importa o número de veces que veña a vernos unha persoa, os cursos que faga, ou os contratos que obteña, se a súa traxectoria vital non evoluciona e avanza cara unha mellora da súa calidade de vida.



Quizais os profesionais que traballamos no ámbito da inclusión deberíamos reflexionar en cómo transmitimos aos responsables dos orzamentos, aos que toman ás decisións, ... á sociedade en xeral eses logros que non forman parte das estatísticas. Estamos falando das capacidades persoais, as habilidades, das actitudes, do descoñecemento e os medos de enfrontarse ao sistema.

A posta en marcha dos equipos do Plan de Inclusión permitiu estender a nivel autonómico no ámbito local unha maneira común de intervir nos procesos de exclusión a través de itinerarios personalizados de inserción. Método de sobra coñecido polos profesionais do ámbito social pero que co Plan de Inclusión permitiu dedicar recursos e persoal específico de apoio ao labor silencioso desenvolvido durante moitos anos polos servizos sociais comunitarios.

O traballo dos equipos de inclusión estaba baseado nunha óptica social que vai máis alá dunha simple orientación laboral necesaria e imprescindible en case todos os casos pero ineficaz si se realiza de forma exclusiva con certos colectivos.

Dende o Concello de Santiago de Compostela intentaremos tomar este momento como unha “oportunidade” para redefinir a intervención municipal no ámbito da inclusión e da inserción sociolaboral. Seguiremos apostando polo traballo en rede a través da Rede de inserción sociolaboral e Compostela Integra co obxectivo de sumar recursos e esforzos.

## 8.- ANEXO 1 RESUMO CUANTITATIVO DE XESTIÓNS

### RESUMO MEMORIA PLAN DE INCLUSIÓN 2010

ACTUACIÓNS	INDICADOR	NÚMERO
<b>INFORMACIÓN</b>		
<b>Información e acollida</b>	Total Persoas atendidas-entrevistas de acollida	185
	Total persoas incorporadas ao PGIS	109
	Total itinerarios deseñados	109
	Total persoas Acumuladas (2001-2010)	701
	Nº total de entrevistas realizadas polo equipo	1044
<b>FORMACIÓN</b>		
	Nº participantes en formación	237
<b>BOLSA DE EMPREGO</b>		
	Nº ofertas de emprego xestionadas directamente	37
	Nº persoas derivadas a ofertas	52
<b>INSERCIÓNS</b>		
	Nº persoas contratadas	88
	Nº contratos	111
	Autoemprego	2
<b>RISGAS</b>		
	Beneficiarios decembro 2010	95
	Media anual	100
<b>TRABALLO EN REDE</b>		
<b>Rede de Inserción Sociolaboral</b>	Total entidades asociadas á rede	20
<b>OUTRAS XESTIÓNS</b>		
	Informes realizados	67
	Envío de documentación	37
	Anotación SIUSS	498
	Intervencións SIUSS	104
<b>Xuntanzas</b>	Nº Xuntanzas	61

Fonte: Equipo de inclusión sociolaboral. Concello de Santiago de Compostela. 2010