

Los sistemas de protección para los m@s desprotegidos
Las personas sin hogar y los procesos de inserción laboral
29 de septiembre de 2020

Transcripción de la intervención de la Ponente: Begoña Arias
Subdirectora del Servicio Diocesano de Empleo de Cáritas Madrid

“Procesos de acceso y mantenimiento al empleo de las personas en exclusión residencial: respuestas diversas”

“Toda crisis es mitad un fracaso y mitad una oportunidad” por eso estamos hoy aquí más de 200 personas interesadas en compartir reflexión. Algunas claves de la convocatoria de este webinar que ya estaban ahí antes de la crisis Covid

- *El EMPLEO ya no es el elemento más importante para garantizar la protección social y la inclusión: VIVIENDA*
- *Tener un empleo no garantiza poder mantener una vida autónoma*
- *Una tasa de paro entre la población en situación de exclusión grave se situaba en el 74,8% en 2013; y el % de trabajadores pobres es cada vez más alto.*

Pero además...

Agravada la realidad con la crisis del contexto actual de pandemia: una situación crítica es una situación que presenta un cambio radical, en la que hay que tomar decisiones para revertirla. Ahondará los riesgos sociales que ya existían y aparecerán riesgos nuevos.

También hemos parado el sistema productivo: se ha hundido nuestra principal vía de ingresos, el empleo, ante el frenazo del contacto social. Y ha cambiado, todavía no sabemos hasta dónde. Lo que sí sabemos es que las consecuencias de esta crisis no se han percibido ni se percibirán por igual en todos los sectores sociales, lo que será un nuevo reflejo de la desigualdad

*Dos ejes principales condicionan la integración y participación de las personas en exclusión: el empleo y la o carencia de vivienda/hogar. El Mercado **laboral** con una inestabilidad y precariedad de la contratación y el **mercado vivienda** con unos precios de los alquileres sin límite de mercado, infravivienda, mercado alternativo de habitaciones.... Estos dos ejes conforman un círculo vicioso que retroalimenta la exclusión.*

Hablamos de personas que están sin hogar en todas y cada uno de los 13 perfiles/4 tipos generales que contempla el sistema ETHOS_ (Feantsa)

Y de personas que están sin empleo (también b en diversas modalidades que podríamos analizar según la clasificación CISE de la OIT según riesgo económico y/o del tipo de autoridad

que el contrato de trabajo implícito o explícito confiere a los titulares o al que los somete): economía informal, empleo precario, realidad de los trabajadores pobres...

Se trata de un **círculo vicioso**, de políticas de mercados excluyentes, que visibiliza la ausencia de políticas públicas de respuesta integral para la incorporación y participación social, tanto de acceso a la vivienda (mercado del alquiler, ausencia de vivienda social...) como al empleo (precariedad del mercado laboral, escaso diseño de programas de apoyo al empleo, economía informal, debilidad del mercado y más en sectores habituales de incorporación de las personas q atraviesan situaciones de exclusión... De hecho, aproximadamente el 15% de las personas con dificultades residenciales, son trabajadoras.

Recordamos la iniciativa que apuesta por el **trabajo decente**: Jornada Mundial por el Trabajo Decente el próximo 7 de octubre, organizado por «IGLESIA POR EL TRABAJO DECENTE» que llama a «moverse» por un nuevo sistema productivo que ponga a la persona en el centro, ante la precariedad agudizada por la pandemia. Condiciones dignas y accesibles.

El empleo no es la única respuesta para abordar la exclusión. La inclusión, solo por el empleo, ya era una estrategia muy débil antes que la COVID-19 llegara: IMV bondad no vinculación a BAE ó desempleo.

Pero... también se recupera mayor bienestar gracias a la incorporación laboral además de la mera fuente de ingresos económicos: cuánto recuperamos cuando somos profesionales: yo quién soy. Cómo nos presentamos socialmente nos condiciona.

No podemos perder de vista que se trata de un **problema estructural**, atravesado por **circunstancias personales** concretas.

Por tanto, **las respuestas desde lo personal son siempre limitadas, y desgastan y culpabilizan tanto a las personas como a los agentes que nos hacemos presentes en el proceso**: cuánta frustración acumulamos por nuestra limitación a la hora de crear empleo (algunos puestos poco significativos en % de creación de empleo) o de gestión de oportunidades...

Además, cada vez más... **las circunstancias personales son más diversas**. Siempre los colectivos son heterogéneo porque cada persona que lo forma es única, pero cada vez más como ya se ha repasado en anteriores webinars, nos encontramos Nuevos Rostros: familias con menores, mujeres solas sin hogar, jóvenes, migrantes de larga y corta trayectoria en España con 18 años recién cumplidos y con proyectos personales fracasados... , Y solicitantes de protección recién llegados a la espera de acceso al sistema o tras varios meses/años ya habiéndolo tenido que abandonar todo sin conseguir tener capacidad de incorporación plena en la sociedad, con tantas causas de solicitud de personas lgtbi, con persecución, violencia, guerra... y denegación del reconocimiento de las mismas.

En los Procesos de acceso y mantenimiento al empleo de las personas en exclusión residencial, las respuestas ha de ser diversas y ajustadas a la necesidad/potencial de las personas, claro ejemplo las experiencias que vamos a compartir que reflejan en gran medida la idea de itinerario gradual de la actividad al empleo (2007): reconocer las experiencias de diseño de acciones en itinerario, en proceso: Una buena muestra de buenas prácticas van a mostrarse en este webinar a cargo de

- **Fundación San Martín de Porres, con Elena Gil** : itinerario completo con una apuesta fuerte x la mejora de la empleabilidad y el empleo protegido en diversas fórmulas (CEE, EEI, sectores...)
- **SERCADE** –Xabier Parra, desde centro de día a iniciativas económicas de formación y empleo mediante la producción y comercialización de productos ecológicos.
- **Centro de Día Luz Casanova**, con acciones de recuperación de la actividad, tanto prelaboral como de orientación laboral con Manuel Sisniega
- **Asociación Albéniz**, centro de día y mejora de competencias con César B. Arias
- **Cáritas Madrid**, también que nos mostrará un modelo de trabajo...

Estamos en otro momento de visión de los proyectos de acompañamiento a personas sin hogar, desde hace ya años: desarrollamos iniciativas que **suman** alternativas de vivienda y de acercamiento al empleo. Pero, ante la nueva realidad y escenario que tenemos ahora... no podemos perder de vista:

A. Respuestas de prevención. Personas recientemente desempleadas a las que tenemos que dar respuesta inmediata desde los sistemas de protección para evitar cronificar su situación. Se avencinan tiempos más complejos ante la finalización de los ERTE.

B. Cuidado con perder las iniciativas de desarrollo personal y caer solo en la emergencia como respuesta. Por supuesto que es y ha sido necesaria en momento de crisis sanitaria una respuesta desde la creación de plazas acogida ampliación y nuevos recursos en Campaña del frío. La intención de algunas administraciones como el Ayuntamiento de Madrid es: (el área de Familias, Igualdad y Bienestar Social) trabajar en una **reforma del modelo de atención al sinhogarismo** que priorizará los alojamientos para grupos pequeños, la atención temprana y la inserción laboral. ¿Cómo y cuánto? Sabemos hasta 601 plazas, pero... ¿cómo y cuánto vamos a dar respuesta a la recuperación de la actividad laboral?

Hemos visto experiencias de desarrollo que inciden en la mejora desde la capacidad personal, basadas en cómo nos adaptamos las personas a los puestos de trabajo pero también;

C. Debemos pedir inevitablemente la colaboración de un agente clave en las respuestas: la implicación del tejido empresarial: podemos pensar en soluciones semi finalistas y no largos procesos de “seleccionen o de aceptación”: ¿sería posible además dec que las personas nos

adaptemos a los puestos de trabajo, que el mercado adapte los puestos a desempeñar a las personas?

¿Podemos pensar en diseñar iniciativas de **"Working first"**, como el ejercicio del derecho al trabajo y al desarrollo de la potencialidad de la persona, desde la elección por supuesto de alternativas? El tener un empleo, una responsabilidad en un puesto de trabajo ayuda a recolocar y recuperar otras carencias o dificultades sociosanitarias... En equivalencia al deterioro que supone el tiempo en alojamientos de emergencia, ¿cuánto daña el desempleo o la desactividad? Rutina, salud...

Estamos continuamente pensando, diseñando a través de subvenciones, acuerdos, RSC... y el esfuerzo de las entidades sociales por esta apuesta, pero como en otras facetas de la integración solo si **trabajamos todos juntos conseguimos "la única manera de cambiar el mundo" ya que se trata de algo estructural**: ¿cuántas pequeñas, medianas o grandes empresas están hoy aquí?

Ante el desempleo, tenemos que contar con los agentes que crean, facilita el empleo, con la patronal, asociaciones de empresarios... que hacen incidencia política y negocian las políticas de empleo con las Administraciones. Podemos generar colaboraciones equivalentes a la Formación en Centros de Trabajo como aprendizaje en contexto real, trabajando en incidencia para conseguir un marco normativo para becas/PNL ó considerar un % de bonificación que promueva la contratación, o un modelo de Formación Profesional "Básica" desvinculada de la Educación Reglada para algunas ocupaciones?

Sabemos por experiencia que cuando se conoce a un candidato trabajando, se valora de otra manera... y se apuesta por una **PERSONA** con mayúsculas.

Algunas claves: Tenemos argumentos para generar estrategia de trabajo compartido, aprovechar el valor, la gestión del conocimiento y la experiencia, pues... sabemos que:

- **Acompañamos personas únicas**: infinita experiencia de vida, de superación, de apuesta personal y familiar.... con habilidades, competencias, aficiones y valores que son intangibles, pero que marcan la diferencia. Es lo que se conoce con el nombre de **"soft skills"**, esas habilidades que no tienen que ver con tus conocimientos técnicos, sino con tu forma de ser: comunicación, liderazgo, gestión de conflictos...

- **Acompañamos personas apasionadas**, la actitud que siempre engancha: la pasión, es decir, la motivación, las ganas y la ilusión por formar parte de la empresa a través del trabajo.

¡No tenemos motivación para largos procesos selectivos, una escalera de 1000 peldaños... pero sí conocemos esa actitud de darlo todo cuando te dan la oportunidad... Cuántas experiencias tenemos de cambio de vida ante una oportunidad! ¡Sabemos que a veces no se superan procesos (códigos en la selección x mucho que entrenamos...) pero la capacidad de desempeño

profesional es muy alta! Por ejemplo, el eterno problema del nivel de dominio de un idioma para buscar empleo...

Además... de incorporar en nuestra estrategia de acceso al "mercado laboral" (ente abstracto que puede llegar a concretarse...) podemos involucrarlo en el proceso formativo:

- Formación: nuestra oferta formativa debe generar diferencia (debemos valorarlo con la empresa), o la que existe y por tanto debemos facilitar el acceso a formación en el SEPE_ o en la Agencia para el empleo de cada Ayuntamiento que debe responder a tendencias del mercado... ¡Importante orientar para acceder a lo que existe! Y sino... también empiezan a crecer las empresas que te proporcionan los conocimientos que necesitas, por lo que no es imprescindible que vengas con formación de casa. Por ejemplo, teleoperador, recepcionista, dependiente, promotor...

*No puedo obviar el tema de **la conectividad** como valor fundamental de acceso a la participación y pertenencia ciudadana, también en el empleo. Se trata de una suma de fuerzas, de visiones y de agentes:*

- Desde lo estructural y lo individual, siendo nuestro papel:
 - *Ofrecer respuestas diversas en proceso, con diseño de iniciativas DIVERSAS desde la actividad (en todas sus formas) al empleo (también en todas sus variantes), desde la PROMOCIÓN de las personas,*
 - *Incidir en una INSUSTITUIBLE implicación del sector empresarial como estrategia de avance, con iniciativas creativas de aportar valor y experiencia a la actividad económica.**