

MEMORIA ACTUACIONES

FUNDACIÓN BLSKAN

2006

INDICE

- 1. Presentación de la Fundación 3
- 2. Objetivos 5
- 3. Programas y Actividades 6
- 4. Resultados 10

PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN

La Fundación Bolskan se creó en diciembre de 2.002 para dar respuesta a la necesidad de ampliar el margen de actuación de la Asociación de Discapacitados Oscenses (ADO) "Miguel Servet", pretendiendo con ello lograr una mayor transparencia, a la par que se conseguía la necesaria coordinación de los esfuerzos de la ADO con la actividad desarrollada en los Centros Especiales de Empleo con los que la Fundación está vinculada.

En noviembre de 2003, la Fundación participó en la puesta en marcha del Centro Especial de Empleo CDT Huesca S.L., creando 5 puestos de peones para personas con discapacidad.

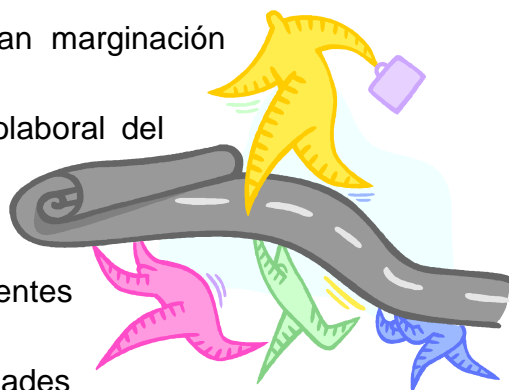
En marzo de 2005 se puso en funcionamiento otro nuevo Centro Especial de Empleo Logística Bolskan Correas S.L., en el que desempeñan las funciones de mozos de almacén y de auxiliares administrativos un total de 17 personas con discapacidad.

Por otra parte también en Zaragoza ha trabajado por la creación y puesta en marcha de otro centro, Envasado Bolskan Correas S.L., en el que actualmente desarrollan su actividad laboral (peones en una cadena de envasado de frutas y verduras) 20 personas con discapacidad.

Con todo ello, queda demostrado que la Fundación Bolskan pretende la realización, de forma directa o concertada, de programas que faciliten el pleno desarrollo social y laboral de las personas con discapacidad.

Desde esta perspectiva general, se persigue la consecución de los objetivos específicos:

- Asistencia a los colectivos con discapacidad.
- Prevención de las circunstancias que originan marginación dentro de este colectivo.
- Rehabilitación, reinserción e integración sociolaboral del colectivo con el que trabajamos.
- Mejora de la atención y calidad de vida de los beneficiarios mediante acciones concretas de detección, investigación y docencia en diferentes campos.
- Colaboración con los poderes públicos y entidades privadas en actuaciones destinadas a la mejora de las situaciones individuales y globales de las personas con dificultades para su plena participación social y laboral.



Cuando hablamos de dificultades de inserción del colectivo de personas con discapacidad, nos estamos refiriendo a las enmarcadas dentro del ámbito individual, que se manifiestan, en mayor o menor medida, dependiendo del tipo de minusvalía, del nivel de formación o del contexto en el que se desenvuelven. Acostumbran a presentar unos rasgos comunes que las caracterizan:

- ❑ Bajo nivel de autoexigencia sociolaboral
- ❑ Falta de formación para el acceso a la vida laboral
- ❑ Inexistencia de procesos efectivos de recuperación profesional

Las situaciones se tornan más complejas cuando a ello vienen a sumarse otro tipo de especiales dificultades de acceso al empleo, como por ejemplo:

- ❑ Jóvenes que acceden por primera vez a un empleo.
- ❑ Parados de larga duración.
- ❑ Mujeres.
- ❑ Mayores de 45 años.
- ❑ Personas que precisan una recuperación profesional, bien sea porque tienen reconocida una incapacidad para su profesión habitual, o bien porque precisan adaptarse a nuevas profesiones.

Todo este panorama hay que interpretarlo en un particular contexto laboral en el cual pueden llegar a conjugarse la demanda de trabajadores más cualificados, la falta de recursos para la cualificación profesional, la reticencia de los empresarios ante la incorporación de trabajadores con discapacidad por desconocimiento, y hasta la falta de normalización en la consideración como trabajadores.

Parece evidente que la discapacidad es un factor de exclusión asociado a la persona. Por ello, la visión de la sociedad respecto a la discapacidad provoca que en ciertos casos el discapacitado y la familia se encuentren con barreras físicas, psicológicas y sociales que pueden originar una situación de aislamiento y/o reclusión en el entorno familiar.

Esto tiene repercusiones, como mínimo, tanto en las relaciones afectivas, como en los programas de formación y, sobre todo, en el desempeño de la propia actividad laboral. Tal situación puede mejorarse mediante las oportunas actuaciones de asesoramiento y orientación. Si están bien definidas, permitirán a la persona obtener la formación ocupacional adecuada, a partir de un diagnóstico de la limitación laboral derivada de su propia discapacidad, y de la intermediación que le posibilite el acceso al mercado laboral.

Asimismo las actuaciones grupales con las familias, la información sobre la discapacidad y los cursos de técnicas de búsqueda de empleo constituyen otras tantas acciones positivas en este sentido.

Es necesario diseñar el perfil como demandante de empleo para establecer sus necesidades formativas específicas, de cara a la consecución de un puesto laboral, teniendo en cuenta:

- ❑ La categoría de la discapacidad (la comunicación, el cuidado personal, la conducta, la locomoción, la disposición del cuerpo, la destreza, la situación, las aptitudes, la actividad,...)
- ❑ La dimensión de la minusvalía (de orientación, de independencia física, de movilidad, ocupacional, de integración social, de autosuficiencia económica, otras minusvalías,...)
- ❑ Los recursos formativos y las posibilidades laborales existentes en el entorno.

OBJETIVOS

- Realización de programas que faciliten el pleno desarrollo social y laboral de las personas con discapacidad.
- Facilitar el acceso al mercado laboral de los usuarios, estableciendo itinerarios formativos y laborales individuales adecuados a las potencialidades de cada demandante.
- Implicar y mejorar la actitud y las aptitudes de los usuarios a través de la formación.
- Ofrecer un espacio con herramientas adecuadas y asesoramiento profesional para la búsqueda de empleo y el acompañamiento en el itinerario hacia el logro de un empleo y su mantenimiento.
- Mejorar las oportunidades y las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad colaborando con el tejido empresarial.
- Favorecer el trasvase de información de los usuarios de ADO Miguel Servet a la Fundación Bolskan para proporcionar una atención especializada en materia de empleo.
- Fomentar el apoyo de las familias de las personas con discapacidad durante todo el proceso de inserción sociolaboral.
- Dotar de recursos a las familias para afrontar tanto el proceso de inserción como los efectos de la minusvalía y/o invalidez en sus vidas.

PROGRAMAS Y ACTIVIDADES

I. PROGRAMAS DE ACTUACIÓN:

El objetivo de la Fundación es la realización, de forma directa o concertada, de programas que faciliten el pleno desarrollo social y laboral de las personas y de los grupos con problemas de inserción sociolaboral.

Las actuaciones realizadas por la Fundación Bolskan durante el año 2006 han continuado con la labor desarrollada hasta el momento desde su creación en el año 2002, y cumpliendo con los fines para los que fue constituida.

En este sentido en el año 2006 se han desarrollado el **Programa Experimental en Materia de Empleo para personas con discapacidad** subvencionado por el **INAEM**, que ha atendido de manera individualizada a 72 personas con discapacidad.

En el siguiente cuadro se ofrecen datos acerca de las edades de las personas atendidas y de su sexo

Edad	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
16-25	4	3	7
26-35	7	4	11
36-45	13	10	23
46-55	13	12	25
56-65	3	3	6
			72

Los usuarios de este programa son de toda la provincia de Huesca y se hacen actividades en las principales localidades (Huesca, Barbastro, Monzón, Fraga y Sabiñánigo) de manera que se facilita el acceso a este tipo de servicios a aquellas personas que de otra manera, en el mejor de los casos, se veían obligadas a desplazarse hasta Huesca.

El Programa Experimental de la Fundación Bolskan ha trabajado por lograr la integración laboral de las personas con discapacidad beneficiarias del mismo. Para ello se han llevado a cabo diferentes actuaciones, éstas han sido grupales e individuales. Entre las grupales destacamos:

- Grupo de búsqueda de empleo. Con estos grupos se han desarrollado diversas reuniones en las que se ha trabajado el tema de las herramientas para la búsqueda de empleo (currículum, carta de presentación, búsqueda en prensa, Internet, sindicatos, empresas de trabajo temporal, etc) proporcionando información y estableciendo un plan de acción para las siguientes reuniones. Se ha pretendido facilitar las claves para que las personas con discapacidad participantes en el

programa tuvieran unos hábitos de búsqueda de empleo que puedan aplicar en cualquier momento, independientemente de su participación en programas que promuevan su inserción. Por otra parte con este grupo también se ha pretendido establecer una red de apoyo, y contactos entre las personas con discapacidad de la localidad en la que se desarrollaban las reuniones.

- Taller de habilidades sociales. A la vista de los resultados de test y del diagnóstico tras las entrevistas, se decidió que muchos de los participantes del programa debían acudir a unos talleres de habilidades sociales, en los que fundamentalmente se ha trabajado el tema de la motivación, la autoestima, la asertividad, la capacidad de empatía, entre otros.
- Entrenamiento en entrevista de trabajo. En estas reuniones se han proporcionado claves para afrontar una entrevista de trabajo, así como se han practicado diversas situaciones que se pueden dar en cualquier proceso selectivo.

En este sentido, cabe destacar en algunos grupos se ha estimado que lo más conveniente era no impartir un taller de habilidades sociales específico, y trabajar este tipo de habilidades durante el desarrollo del resto de actividades grupales. Con esto hemos conseguido que personas que no iban a querer acudir al taller de habilidades sociales hayan recibido unas nociones sobre este tema.

Además se han realizado entrevistas individuales, de diagnóstico y de seguimiento, en las que de forma personalizada se han trabajado aquellos aspectos que se consideraban claves en el proceso individual de inserción laboral (por ejemplo la motivación, la autoestima, la constancia, hábitos laborales, hábitos higiénicos, entre otras cosas). Estas reuniones individuales nos han servido para tener una idea concreta de los logros conseguidos por cada usuario, así como para valorar el grado de implicación de los participantes del programa con su propio proceso de búsqueda de empleo.

Asimismo se ha trabajado con el tejido empresarial de la provincia de Huesca. Entre las tareas que se han llevado a cabo con este sector destacamos:

- Intermediación con la empresa para facilitar el acceso al mercado laboral ordinario de las personas con discapacidad
- Sensibilización del tejido empresarial de la provincia de Huesca para que colaboren activamente en su integración laboral.

- Fomento un aumento tanto cuantitativo como cualitativo de los contratos de trabajo que desde la empresa ordinaria se realicen a las personas con discapacidad.
- Detección de las necesidades que pudieran tener las personas que se han incorporado al trabajo en la empresa ordinaria para, de este modo, proporcionar los medios que las satisfagan.
- Información sobre las modalidades de contratación.

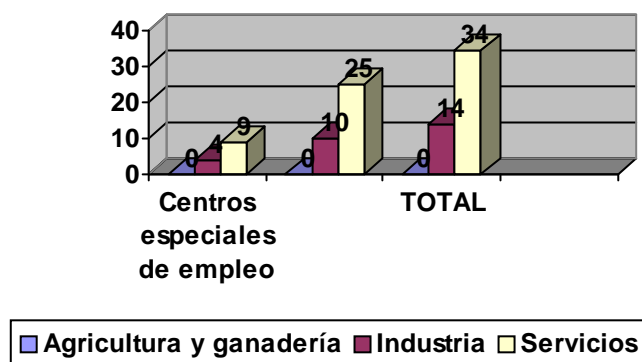
En este proceso de prospección, mediante las visitas a empresas hemos observado la escasa información y cantidad de prejuicios y estereotipos negativos de los empresarios sobre este colectivo. Aunque ha habido empresarios jóvenes que han mostrado su interés por este colectivo y su predisposición para la creación de empleo y contratación.

La obtención de ofertas de trabajo ha sido difícil debido a que muchos empresarios consideran que no están capacitados para realizar el trabajo y además estas ofertas no han sido específicas para personas con discapacidad, es decir, habiendo un proceso selectivo único sin distinciones discapacidad-no discapacidad.

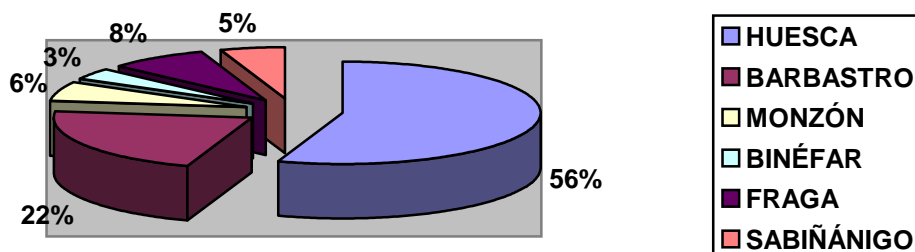
Destacable es que grandes empresas (más de 50 trabajadores), se han mostrado esquivas con la obligatoriedad de contratar personas con discapacidad y cumplir la cuota de reserva. Otras, en cambio, previo envío de cartas informativas, nos han llamado para que les proporcionemos personal y poder cumplir con la normativa, aunque éstas han sido las menos.

En cuanto a las ofertas, han podido ser abundantes pero requerían una cualificación de la que nuestro colectivo carece (carpinterías, construcción, etc) o que suponían mucho esfuerzo físico. Algunas de las obtenidas y posibles para nuestros usuarios, exigían jornadas laborales extensas y con baja remuneración o requerían una persona para varios puestos.

DISTRIBUCIÓN DE OFERTAS POR SECTORES



DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS CONTACTADAS



En cuanto a los resultados del programa, a lo largo del mismo hemos logrado que 21 personas con discapacidad encontraran un trabajo, ya sea en Centro Especial de Empleo o en una empresa ordinaria. Esto supone un gran logro, teniendo en cuenta las especiales circunstancias que en muchas ocasiones rodean a los demandantes de empleo con discapacidad (escasa formación y/o experiencia, falta de apoyos en el entorno, etc).

II. LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO:

En líneas generales podemos decir que se ha continuado con la labor de creación de puestos de trabajo para personas con discapacidad a través de nuestros CEE´s y búsqueda de nuevos yacimientos de empleo en empresas con proyectos innovadores.

En el CEE Centro de Descontaminación y Tratamiento Huesca, S.L, se ha aumentado la plantilla en tres operarios, con lo que el número total de operarios del centro es de cinco, todos ellos con alguna discapacidad superior o igual al 33%.

Cabe destacar que en el CEE Logística Bolskan Correas, inició durante el año 2005 la actividad con 16 trabajadores con discapacidad, así como en el CEE Envasado Bolskan Coreas, que también comenzó su actividad en el 2005, pasando a formar parte de su plantilla 22 trabajadores con discapacidad.

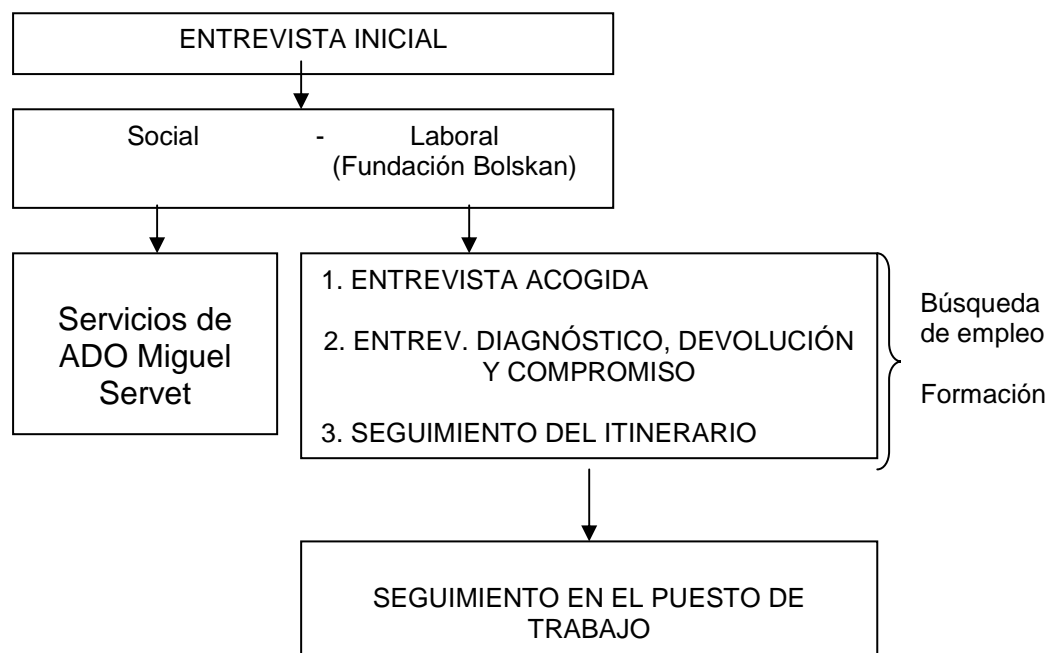
El objetivo social de Logística Bolskan Correas, S.L. es la inserción laboral de personas con discapacidad mediante la realización de trabajo logístico de almacén de distribución de productos alimenticios y de limpieza. Durante el año 2005 se han contratado a un total de 17 trabajadores con discapacidad.

Por otra parte el objetivo social de Envasado Bolskan Correas, S.L. su objetivo social es la inserción laboral de las personas con discapacidad mediante la realización de trabajos de envasado de productos alimenticios. Este Centro está ubicado en Zaragoza y durante el mes de septiembre de 2005 se llevó a cabo la selección de 16 personas con discapacidad interesadas en trabajar en el centro, a las cuales se les ha impartido un curso de formación en el que han adquirido las destrezas necesarias para desempeñar correctamente el trabajo.

III. ATENCIÓN AL USUARIO:

Estas actividades recogen un conjunto de actuaciones entre las que destacamos las siguientes :

- Realización de entrevistas de acogida, de diagnóstico y de devolución y compromiso.
- Información y asesoramiento en las consultas y peticiones planteadas por los usuarios.
- Seguimiento individualizado de cada participante en las diferentes fases de su itinerario de inserción: durante la búsqueda de empleo, en el puesto de trabajo, en los Centros Especiales de Empleo (CEE´s) y en el puesto de trabajo de la empresa ordinaria. En definitiva, el plan general de acción que se lleva a cabo es el siguiente:



A las personas con discapacidad con las que sea conveniente realizar labores de orientación, se les realiza el itinerario individualizado de inserción orientando hacia la salida profesional y/o formativa más adecuada en cada caso particular. En el caso de personas con discapacidad que necesiten una reorientación laboral se procede al estudio de su situación previa, elaborando un perfil profesional nuevo adecuado a cada persona. Se dota de los recursos y habilidades sociales y formativas

IV. ACOMPAÑAMIENTO AL EMPLEO ORDINARIO:

Durante todo el año 2006 se ha realizando un seguimiento de los trabajadores con discapacidad, trabajando en los itinerarios de inserción. Este trabajo se centra en localizar las dificultades específicas de cada persona de cara a encontrar un empleo y buscar cuales son las herramientas más apropiadas en cada caso, que faciliten la superación de dichas necesidades.

En este sentido cabe destacar que durante este año 2006 se ha iniciado un nuevo programa, el **INTRO** en el que se ha contratado a una **Agente de Integración** para contribuir a la incorporación al empleo ordinario en empresas normalizadas de personas con discapacidad desempleadas o procedentes de un CEE.

Las funciones de este Agente son:

- Orientación laboral y elaboración de planes personales.
- Prospección de empresas y creación de una bolsa de empresas colaboradoras.
- Creación de una bolsa de demandantes de empleo con discapacidad.
- Procesos de selección de trabajadores con discapacidad.
- Análisis de puestos de trabajo y adaptaciones.
- Mediación entre la empresa y los candidatos con discapacidad.
- Entrenamiento laboral, acompañamiento, seguimiento y apoyo.
- Asesoramiento a empresarios y compañeros.

V. FORMACIÓN LABORAL

A lo largo del pasado año 2006 se ha trabajado para conseguir la homologación como centro capacitado para dar la formación necesaria a los trabajadores que integran la plantilla de los Centros en los que la Fundación Bolskan participe, tanto la formación inicial como la continua.

Por otra parte también se realizan actividades de búsqueda activa de acciones formativas externas a nuestra Fundación, así como la organización de cursos propios dirigidos al colectivo de personas con discapacidad. Información de los mismos a los usuarios a través de tablón informativo, circulares, llamadas telefónicas y entrevistas personales.

RESULTADOS

- Actualización de la información de las fichas para la recogida de datos, información y seguimiento de nuestros usuarios. Mantenimiento de la base de datos, tanto en formato papel como informático.
- Atención al usuario:
 - Hemos realizado durante este año 2006 un total de 86 entrevistas de acogida, con sus correspondientes entrevistas de diagnóstico y de devolución y compromiso.
 - El número de consultas planteadas por parte de los usuarios asciende a 538. Las consultas sobre acciones formativas se han visto desplazadas por la creciente demanda de información acerca de temas laborales, en especial relativas a la puesta en marcha del Programa INTRO la Fundación Bolskan. Además también se ha venido observando un ligero aumento de las llamadas de los empresarios que, por iniciativa propia, quieren informarse acerca de las modalidades de contratación de personas con discapacidad y sobre sus correspondientes bonificaciones y subvenciones.
 - El contacto con las personas que forman parte del SIL, tanto en la etapa de búsqueda de empleo como tras su incorporación al puesto de trabajo, tiene una frecuencia de 1 semana, 1 mes, 3 meses, 6 meses y 1 año, así como en ocasiones puntuales cuando así se ve necesario. Se han llevado a cabo 207 seguimientos a los trabajadores que tienen relación con nuestra Fundación.



- Hemos informado a nuestro colectivo de la oferta formativa a la que podían acceder, ya sea ésta promovida por entidades públicas (INAEM, Universidades públicas, IASS, etc) como por entidades privadas.
- Actualmente contamos con una bolsa de trabajo formada por 85 candidatos, en la que hay personas en paro y personas en “mejora de empleo”. Con cada usuario se han ido manteniendo entrevistas periódicas para actualizar la ficha y elaborar su perfil profesional. En el momento que ha surgido una oferta de trabajo que pueda ajustarse a los perfiles de las personas de nuestra bolsa de empleo, se ha contactado con los interesados y se ha procedido a la selección correspondiente.
- Se han realizado los procesos de selección para las plazas en los Centros Especiales de Empleo, en puestos de peón metalúrgico, controlador de parking, peón, limpieza, conserje, operador telefónico, auxiliar administrativo, conserje nocturno, jardinero, mozo de almacén, peón de carpintería y dependiente de quiosco.
- En el caso de las ofertas de empresa ordinaria, se han preseleccionado candidatos para puestos de montaje de construcciones avícolas, control y gestión de almacén de electricidad y climatización, limpieza, auxiliar administrativo, vigilante, etiquetado y embalaje, ayudante de panadero, peón metalúrgico, dependiente, reparación de móviles, reponedor/vendedor, profesor de música, camareras de habitaciones y repartidor de publicidad, entre otras.
- Con respecto a los resultados obtenidos en el Programa experimental, ya comentados anteriormente, caben destacar los 21 contratos formalizados con personas con discapacidad. Además se han establecido contactos con un total de 231 empresas de toda la provincia, de las cuales 48 han lanzado ofertas de trabajo en las que podrían haber participado personas con discapacidad.