



























































































- ❖ **El asesoramiento y el acompañamiento.** Las personas vulnerables necesitan un asesoramiento específico y adaptado a sus necesidades, que incluya ineludiblemente el plan de viabilidad, pero renunciando a las sofisticadas herramientas de análisis y prospectiva que se ofrecen de forma estandarizada. Una vez el negocio ya está en marcha es imprescindible continuar acompañando a las personas emprendedoras y supervisando las primeras etapas de la actividad. En determinados casos, este acompañamiento posterior debe traducirse incluso en la exploración de fórmulas para lograr que el negocio crezca y se expanda.
- ❖ **Autoempleo individual versus autoempleo colectivo.** El autoempleo individual se refiere a aquel cuyo protagonista es una sola persona, mientras que en el autoempleo colectivo dos o más personas se asocian, por ejemplo bajo la fórmula de una cooperativa, para emprender un negocio por cuenta propia, aunando capacidades y experiencias. En principio podría pensarse que el autoempleo colectivo es incompatible con un itinerario de inserción personalizado. Sin embargo, cuando se trabaja cada caso de forma personalizada, analizando las necesidades concretas de cada individuo se puede concluir si es más adecuada una propuesta de autoempleo individual o colectivo. Por lo tanto ambas fórmulas resultan compatibles.

Aunque hay más apoyo al autoempleo individual por parte de las administraciones públicas, en algunas Comunidades Autónomas cuentan con programas para fomentar iniciativas de autoempleo colectivo, pero aún de forma minoritaria. Por otra parte, en el contexto de crisis económica, en algunos casos los trabajadores/as de empresas en quiebra se están organizando cooperativas tras un proceso de destrucción de empleo.

Algunas voces consideran que el autoempleo colectivo puede arrojar mejores resultados que el autoempleo individual en perfiles de personas vulnerables, puesto que en grupo puede resultar más fácil acceder a recursos y encontrar economías de escala. El proyecto “Lanzaderas de empleo”, financiado por diversas administraciones públicas y privadas<sup>14</sup>, puede ser un modelo propicio para que salgan de ellas iniciativas colectivas de autoempleo dada la dinámica de trabajo en equipo que en ellas se desarrolla.

A modo de resumen, entre los **factores que pueden convertir en exitosa una experiencia de autoempleo iniciada por una persona vulnerable para lograr su inserción laboral** estarían los siguientes:

- Que posea **cierto nivel de cualificación y competencias emprendedoras**.
- Que obtenga **facilidades en el acceso al crédito**: microcréditos, préstamos de amigos o familiares.
- Que cuente con apoyo adicional por parte de la administración pública, por ejemplo, a través de **bonificaciones a las cotizaciones a la Seguridad Social y a otros impuestos**.
- Que reciba un **asesoramiento adaptado**: a sus necesidades específicas, al contexto y al entorno, al sector de actividad,...

<sup>14</sup> <http://www.lanzaderasdeempleo.es/>

- Que el **acompañamiento** recibido se prolongue **tras el momento de la incubación** del negocio y permanezca **durante las etapas iniciales** de funcionamiento.

#### 4. CONCLUSIONES

- ❖ La pobreza y la exclusión social es un fenómeno complejo, multidimensional que requiere de una atención integral para obtener resultados. La inclusión activa requiere en particular una coordinación intensa, activa y eficaz de los servicios de empleo y de los servicios sociales para asegurar que las necesidades de las personas están adecuadamente atendidas y que se obtienen los mejores resultados posibles. La coordinación con los servicios de vivienda, educación y salud, entre otros, es también fundamental en el tratamiento de determinados casos y situaciones.
- ❖ **La RIS propone un modelo teórico de funcionamiento coordinado entre los distintos agentes en la inclusión social, donde las personas en situación de vulnerabilidad se encontrarían en el centro del sistema.** En círculos concéntricos se situarían todos los agentes involucrados en la elaboración de itinerarios de inserción sociolaboral para estas personas: el sector público (servicios sociales, de empleo, de educación, de vivienda y las prestaciones del sistema de seguridad social); el sector privado (ONGs, empresas de inserción y empresariado) y los interlocutores sociales (sindicatos y organizaciones empresariales).
- ❖ Entre los **obstáculos que impiden el trabajo conjunto y coordinado** de los distintos servicios que intervienen en la inserción social y laboral de las personas vulnerables se pueden destacar los siguientes:
  - Las distintas prioridades, sensibilidades políticas, conocimientos y competencias técnicas para actuar sobre la exclusión, las resistencias a definir o asumir liderazgos, derivadas del hecho de que las principales competencias que operan sobre la problemática de la exclusión se ubican en distintos niveles jerárquicos y territoriales de la administración.
  - La falta de registros e información compartida sobre las personas en situación o riesgo de exclusión con la que se enfrentan los servicios sociales y de empleo, dentro de la propia administración pública, lo que dificulta la identificación de estas personas y el diagnóstico conjunto y consensuado de su empleabilidad y las acciones a llevar a cabo.
  - La atención con múltiples interlocutores, por un lado, y el desfase temporal entre el origen de la necesidad y el momento de la atención, por otro, que se pueden generar sobre la persona vulnerable cuando la intervención se presta desde equipos multidisciplinares integrados por diversos servicios.
- ❖ **Las Políticas Activas de Empleo adolecen de una serie de carencias en la inserción laboral de las personas vulnerables**, en parte, como consecuencia de esa falta de coordinación entre los servicios públicos: tienen un carácter demasiado generalista y no suficientemente adaptado a las necesidades específicas de estas personas; en ocasiones no logran resolver el problema de la

incompatibilidad entre la garantía de ingresos y la inserción laboral de las personas vulnerables, entorpeciendo los procesos; el aumento de personas demandantes de empleo y la disminución de los recursos disponibles en los servicios públicos de empleo, a consecuencia de la crisis económica, puede estar favoreciendo el acceso a las medidas de políticas activas de empleo de las personas con un perfil más empleable en detrimento de las que se encuentran en una situación de exclusión estructural y, por tanto, más alejadas del mercado laboral.

❖ A pesar de las dificultades anteriores **se está avanzando en la coordinación y cooperación entre servicios**. Los mecanismos que permiten avanzar en este sentido se podrían articular en torno a cuatro figuras principales:

- Articulación de protocolos de coordinación entre los servicios de empleo y los servicios sociales con dos finalidades: guiar la práctica diaria de la inserción laboral de las personas en situación o riesgo de exclusión y/o para dar soporte formal a los equipos creados como estrategia de actuación integral.
- Modificación de la Ley de Protección de Datos y formación específica a los profesionales de los servicios de empleo y los servicios sociales, para facilitar el uso compartido de información sobre las personas vulnerables por parte de ambos servicios públicos. El acceso a la misma información facilitaría la identificación de las personas en situación o riesgo de exclusión y permitiría un diagnóstico conjunto de su empleabilidad. En función de este diagnóstico, se podría agrupar a estas personas, por ejemplo, en tres categorías con necesidades diferentes: personas con alta empleabilidad (situación de exclusión coyuntural), personas con empleabilidad de grado medio (pueden convivir situaciones de exclusión estructural y coyuntural) y personas con baja empleabilidad (situación de exclusión estructural).
- Creación de equipos multidisciplinares que actuaran de manera integral sobre la inserción social y laboral de las personas vulnerables, incorporando, no sólo a los servicios sociales y a los de empleo, sino también otras dimensiones que intervienen en esta problemática, como la sanidad, la vivienda o la educación. Para resultar exitosos, estos equipos deberían incorporar determinados elementos como son: poseer un objetivo temático específico e incluir la participación pública y privada, donde el sector público asumiese el papel principal de impulso y liderazgo del proyecto y el sector privado actuase como agente colaborador.
- Elaboración de itinerarios de inserción social y laboral conjuntos por parte de los servicios sociales y de empleo para dar respuestas personalizadas a cada uno de los tres perfiles de empleabilidad diagnosticados para las personas vulnerables. Como factores clave de estos itinerarios cabe destacar: 1) una formación más acorde con las necesidades del mercado laboral actual; 2) formación a los profesionales de los servicios sociales en mercado laboral, perfiles profesionales y otros aspectos relacionados con el empleo; y viceversa, formación de profesionales de empleo en necesidades y recursos sociales; 3) mayor agilidad en las certificaciones profesionales, por un lado y, aprovechamiento de la formación ofertada por el tercer Sector, por otro, para paliar la

actual escasez de recursos formativos que obliga a seleccionar a unas personas beneficiarias en detrimento de otras; y 4) habilitación de medidas de apoyo para las personas con dificultades de acceso a los recursos formativos (ayudas al transporte o servicios de conciliación).

- ❖ **Existen experiencias exitosas, tanto en la administración pública como en el sector privado, que demuestran que esta cultura de trabajo coordinada es factible y eficaz.** La RIS ha generado un compendio de buenas prácticas que son ejemplo de esta constatación y que se presenta en el capítulo siguiente de este informe (Capítulo 5).
- ❖ **La reserva de puestos de trabajo por parte de la administración pública y el empleo protegido en las empresas de inserción y en los programas e iniciativas del Tercer Sector** se han identificado como las **fórmulas más eficaces de empleabilidad** para las personas en situación de exclusión. La creación directa de empleo a través de la Responsabilidad Social Corporativa de las grandes y medianas empresas sería una posibilidad más supletoria.
- ❖ **La opción del autoempleo** no parece ser generalizable a las personas con mayores dificultades, pero sí puede ser una opción válida en determinadas circunstancias, entre otras: poseer cierto nivel de cualificación y competencias emprendedoras; obtener facilidades en el acceso al crédito; contar con apoyo de la administración pública; recibir un asesoramiento adaptado a sus necesidades específicas; y prolongar el acompañamiento recibido tras el momento de la incubación del negocio y durante las etapas iniciales.

## 5. COMPENDIO DE BUENAS PRÁCTICAS COMPARTIDAS EN EL MARCO DE LA RED DE INCLUSIÓN SOCIAL DURANTE EL PERIODO 2012-2014

Uno de los objetivos de la Red de Inclusión Social es servir de espacio de intercambio de buenas prácticas entre sus participantes. A lo largo de estos dos años las administraciones y entidades representadas en la RIS han compartido algunas de sus experiencias exitosas, tanto en trabajo conjunto por parte de los servicios sociales y de empleo, como en inserción social y laboral de personas en situación vulnerable.

En este capítulo se presenta un **breve compendio de todas aquellas buenas prácticas que han sido compartidas en el marco de la Red**, agrupadas en dos bloques: **experiencias de éxito en la administración pública y en el sector privado**. De cada una de ellas se apunta únicamente un resumen y alguna referencia que permite ampliar información.

### 5.1. EXPERIENCIAS DE ÉXITO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

PROGRAMA PARA EL CAMBIO SOCIAL Y LA INNOVACIÓN (PSCI)	
Entidad impulsora de la iniciativa	
<i>Comisión Europea</i>	
Por qué es buena práctica	
Ejemplo de coordinación y eficacia de recursos aplicados a la lucha contra la exclusión social.	
Resumen de la iniciativa	
<b>OBJETIVOS</b>	Ayudar a luchar contra el desempleo, promover la igualdad de género y combatir la exclusión social.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>El Programa para el cambio social y la innovación es un instrumento de la Comisión Europea destinado a luchar contra la pobreza, la exclusión social y el envejecimiento de la población, entre otros, durante el periodo 2014-2020. Además de fortalecer la coordinación de las políticas, el desarrollo de capacidades y el intercambio de buenas prácticas, el PSCI facilitará la realización de pruebas piloto de acciones innovadoras. El objetivo es que dentro de estas acciones piloto se identifiquen las más exitosas con el fin de que reciban apoyo financiero del Fondo Social Europeo para implementarse a mayor escala.</p> <p>El Programa reúne bajo un mismo paraguas tres programas que financiaban con anterioridad el acceso a la microfinanciación y fomentaban la movilidad de los trabajadores: el Instrumento de Microfinanciación, la Red Europea de Servicios de Empleo (EURES) y el Programa Progress.</p> <p>Se ha previsto destinar al nuevo Programa conjunto un total de 815 millones de euros para el periodo 2014-2020 PSI. Se prevé que el 61% de la financiación vaya destinado a Progress, el 21% a Microfinanzas y Emprendimiento Social y el 18% restante a EURES.</p>
<b>MÁS INFORMACIÓN</b>	<a href="http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&amp;catId=89&amp;newsId=1093">http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=es&amp;catId=89&amp;newsId=1093</a>

PROGRAMAS CLARA, SARA Y AURORA	
Entidad impulsora de la iniciativa	
<i>Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad</i>	
Por qué es buena práctica	
Ejemplo de equipo multidisciplinar con colaboración pública y privada. Ejemplo de itinerario de inclusión social para mujeres vulnerables.	
Resumen de la iniciativa	
<b>OBJETIVOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa CLARA: Incrementar la empleabilidad y la participación social de las mujeres en situación o riesgo de exclusión con el objetivo de que las participantes logren una autonomía</li> </ul>

	<p>e independencia, mejorando sus expectativas y su calidad de vida.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Programa SARA: Impulsar la integración socio-laboral de mujeres inmigrantes y de etnia gitana.</li> <li>Programa AURORA: Mejorar la inserción socio-laboral de las mujeres del medio rural.</li> </ul>
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Estos tres programas ofrecen itinerarios de inserción sociolaboral a mujeres en situación de dificultad y se articulan mediante convenios firmados por la AGE (Ministerio de Empleo, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad o el propio Instituto de la Mujer), el empresariado y, en algunos casos, la administración local (Ayuntamientos).</p> <p>En líneas generales, estos programas de inserción laboral comprenden varias fases relacionadas con la formación ocupacional y el acompañamiento en la inserción; entre ellas se pueden mencionar las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un módulo previo de motivación personal y hacia el empleo donde se trabajan habilidades sociales, percepción del rol de género, gestión del tiempo, gestión de conflictos, autonomía personal, etc.</li> <li>Formación ocupacional y en algunos casos formación reglada, si la persona beneficiaria no posee alguna titulación básica.</li> <li>Técnicas de búsqueda de empleo.</li> <li>Inserción laboral: prácticas o contrataciones en determinadas empresas.</li> </ul> <p>Los programas han contado, en algunas ocasiones, con ayudas complementarias para las beneficiarias, como por ejemplo, ayudas de transporte, ayudas de conciliación, etc.</p> <p>En el Programa CLARA participa el Instituto de la Mujer y la administración local. En el Programa SARA participan, junto al Instituto de la Mujer, la Fundación Secretariado Gitano, Cruz Roja y CEPAIM. En el Programa AURORA participan el Instituto de la Mujer, administraciones locales y entidades privadas.</p>
<b>MÁS INFORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programa CLARA: <a href="http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2014/notaInformativaClara.pdf">http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2014/notaInformativaClara.pdf</a></li> <li>Programa SARA: <a href="https://www.msssi.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=2811">https://www.msssi.gob.es/gabinete/notasPrensa.do?id=2811</a> // <a href="http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2014/Abril/IntegracionSara.htm">http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2014/Abril/IntegracionSara.htm</a></li> <li>Programa AURORA: <a href="http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2014/notaInformativaAurora.pdf">http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2014/notaInformativaAurora.pdf</a></li> </ul>

ESTRUCTURA COMPETENCIAL DE LOS SERVICIOS SOCIALES Y EMPLEO EN EL PAÍS VASCO	
Entidad impulsora de la iniciativa	
<i>Gobierno Vasco</i>	
Por qué es buena práctica	
Ejemplo de agrupamiento de las competencias que intervienen en la inclusión social de las personas vulnerables en la administración pública autonómica. Ejemplo de Comunidad Autónoma donde son	

compatibles los derechos a la renta de garantía de ingresos y a la activación a través del empleo.	
<b>Resumen de la iniciativa</b>	
<b>OBJETIVOS</b>	Mejorar la activación a través del empleo de las personas en situación o riesgo de exclusión social mediante una gestión más eficaz de las actuaciones de los poderes públicos. Hacer compatible, para las personas vulnerables, el derecho a la garantía de ingresos y a la activación laboral.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>El Gobierno Vasco incorpora en un mismo Departamento o Consejería la gestión de los Servicios Sociales, el Empleo y la Vivienda, lo que supone aglutinar tres competencias fundamentales en la intervención con las personas vulnerables.</p> <p>La gestión de la Renta de Garantía de Ingresos se realiza desde su Servicio Regional de Empleo-Lanbide y no desde el área de servicios sociales, lo que garantiza un amplio conocimiento y control por parte del área de empleo sobre las personas en situación de exclusión y su nivel de empleabilidad. Esta administración también dispone de un protocolo de coordinación y derivación de personas entre los servicios sociales y los de empleo.</p> <p>La normativa de esta Comunidad Autónoma permite compatibilizar la renta de garantía de ingresos con rentas del trabajo, a través de los denominados Incentivos al Empleo.</p>
<b>MÁS INFORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>D. Xabier Iñigo Ochandiano Martinez Director de Planificación e Innovación en el Empleo Telf.: 945 01 93 60 e-mail: <a href="mailto:berrikuntza@ej-gv.es">berrikuntza@ej-gv.es</a></li> <li>D<sup>a</sup>. Lide Amilibia Bergaretxe Directora de Servicios Sociales Telf.: 945-01-64-08 e-mail: <a href="mailto:ss-gz@ej-gv.es">ss-gz@ej-gv.es</a></li> </ul>

<b>LEY 7/2003, DE 26 DE MARZO, DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LA RIOJA</b>	
<b>Entidad impulsora de la iniciativa</b>	
<i>Comunidad Autónoma de La Rioja</i>	
<b>Por qué es buena práctica</b>	
Ejemplo de buena coordinación entre los servicios sociales y los servicios de empleo. Ejemplo de itinerario de inclusión social para personas vulnerables.	
<b>Resumen de la iniciativa</b>	
<b>OBJETIVOS</b>	La colaboración y la coordinación entre las Administraciones Públicas y las entidades que actúan en el ámbito de la inserción sociolaboral, con el fin de atender de forma ordenada y global las necesidades y optimizar los recursos existentes
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Esta Ley, aprobada en 2003, regula las tareas a desarrollar por los Servicios Sociales y los Servicios de Empleo, y por ende las de los Trabajadores Sociales y Tutores de Empleo de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en relación con las personas afectadas o que previsiblemente

	<p>podieran estarlo respecto a la exclusión social y el empleo.</p> <p>Establece preceptos que son ejemplo de la buena coordinación entre los servicios sociales y los servicios de empleo, por ejemplo, son los servicios sociales de primer nivel quienes otorgan la acreditación para que una persona pueda participar en un proceso individualizado de inserción sociolaboral. Asimismo, los Equipos de Incorporación Sociolaboral están constituidos, como mínimo, por un por un/una tutor/a de empleo y un/una trabajador/a social.</p> <p>En el marco de esta Ley se contempla la definición de un itinerario de inserción sociolaboral que incluye, entre otros elementos, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Detección y diagnóstico de la persona con necesidad de ser incluida en el itinerario por parte de los servicios sociales comunitarios.</li> <li>- Oferta de recursos disponibles de entre los que incluye el amplio catálogo existente.</li> <li>- Las personas beneficiarias son, en su mayoría perceptoras de rentas mínimas de inserción, aunque no siempre el itinerario está vinculado a la prestación.</li> <li>- Es un itinerario totalmente individualizado para cada persona.</li> <li>- Se requiere la firma de un compromiso o contrato de permanencia por parte de la persona hasta finalizar el proceso.</li> </ul>
<b>MÁS INFORMACIÓN</b>	<a href="http://www.boe.es/boe/dias/2003/04/11/pdfs/A14300-14305.pdf">http://www.boe.es/boe/dias/2003/04/11/pdfs/A14300-14305.pdf</a>

<b>PROTOCOLO DE DERIVACIÓN Y SEGUIMIENTO ENTRE LOS SERVICIOS SOCIALES Y LAS OFICINAS DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID Y UTILIZACIÓN COMPARTIDA DE LA INFORMACIÓN SOBRE LAS PERSONAS VULNERABLES POR PARTE DE LOS ENTRE SERVICIOS SOCIALES Y LOS SERVICIOS DE EMPLEO</b>	
<b>Entidad impulsora de la iniciativa</b>	
<i>Dirección General de Servicios Sociales y Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid</i>	
<b>Por qué es buena práctica</b>	
Ejemplo de buena coordinación entre los servicios sociales y los servicios de empleo para atender a las personas vulnerables mediante una relación protocolizada que incorpora una herramienta para medir la empleabilidad de las personas vulnerables.	
<b>Resumen de la iniciativa</b>	
<b>OBJETIVOS</b>	<p>Desarrollar una herramienta diagnóstica de la empleabilidad que permita identificar a las personas en situación de exclusión social a efectos de lo regulado en las Leyes 43/2006 y la Ley 44/2007 y asimismo discriminar perfiles de intervención tanto desde recursos de Servicios Sociales como desde recursos del Servicio Regional de Empleo.</p> <p>Determinar si el nivel de empleabilidad de la persona atendida por los Servicios Sociales es el suficiente para el desarrollo de las acciones necesarias para su inserción laboral, por parte de los Servicios Públicos de Empleo, o si, por el contrario, precisa de una continuidad en la</p>



	<p>atención de los Servicios Sociales, previa a una búsqueda activa de empleo.</p>
<p><b>DESCRIPCIÓN</b></p>	<p>Los Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid han cruzado su base de datos de personas solicitantes o perceptoras de RMI con la base de datos del Servicio Regional de Empleo para poder identificar aquellas personas potencialmente empleables.</p> <p>Además, en el año 2007 se iniciaron los trabajos preliminares para la elaboración de un protocolo de colaboración entre los Servicios Sociales Municipales y el Servicio Regional de Empleo, cuyo desarrollo continuó hasta 2010, año en el cual se realizó incluso una aplicación experimental de un Piloto entre 4 Oficinas de Empleo y 6 Centros de Servicios Sociales con muy buenos resultados.</p> <p>En el marco de este protocolo se construyó una Herramienta Diagnóstica de la Empleabilidad de las personas atendidas por los Servicios Sociales. Esta herramienta es un conjunto de información, criterios, instrucciones y procedimientos que ayudarán a los profesionales de los Servicios Sociales a medir la empleabilidad de las personas atendidas por estos servicios, que dentro de un proceso de integración socio-laboral y en base a un Programa Individual de Inserción se vayan a derivar a los Servicios Públicos de Empleo.</p> <p>La herramienta ha sido diseñada mediante un proceso participado en el que han estado representados todos los agentes con competencias sobre la empleabilidad, esto es: el sector público -profesionales de los servicios de empleo y los servicios sociales implicados- y el sector privado, representado por las ONGs de Acción Social a través de EAPN-Madrid. Además el proceso ha incorporado los resultados de una experiencia piloto desarrollada en 2010 en 4 Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid (Estrecho-Azca, Alcalá I, Fuenlabrada y Moratalaz) y en 10 Centros de Servicios Sociales coincidentes con su ámbito de actuación. Este diseño participativo ha dotado a la herramienta de una concreción, objetividad y grado de consenso que la hacen susceptible de ser aplicada con carácter general en todo el territorio de la Comunidad de Madrid.</p> <p>La herramienta comprende 19 elementos de diagnóstico personales que pertenecen a 10 grupos generales y se inspiran en las “8 Competencias Clave para el Aprendizaje Permanente” señaladas por la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006. Estos grupos y elementos fueron consensuados por todos los agentes participantes en su diseño.</p> <p>Actualmente está en fase previa a su sistematización a través de una herramienta informática que la soporte y permita su implantación en las oficinas de empleo y de servicios sociales de la Comunidad de Madrid.</p>
<p><b>MÁS INFORMACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• D. Luis F. Saiz Vargas Servicio de Inclusión Activa, Dirección General de Servicios Sociales Telf.: 91 392 55 47 e-mail:</li> <li>• <a href="mailto:luis.saiz@madrid.org">luis.saiz@madrid.org</a></li> <li>• <a href="http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Actualidad_FA&amp;cid=1142624798817&amp;idConsejeria=1109266187278&amp;idListConsj=1109265444710&amp;idOrganismo=1109266227679&amp;language=es&amp;pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&amp;sm=1109266100996">http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_Actualidad_FA&amp;cid=1142624798817&amp;idConsejeria=1109266187278&amp;idListConsj=1109265444710&amp;idOrganismo=1109266227679&amp;language=es&amp;pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&amp;sm=1109266100996</a></li> <li>• <a href="http://www.redinclusionsocial.es/wp-content/uploads/2012/05/PROTOCOLO-DE-EMPLEO.pdf">http://www.redinclusionsocial.es/wp-content/uploads/2012/05/PROTOCOLO-DE-EMPLEO.pdf</a></li> <li>• <a href="http://www.redinclusionsocial.es/wp-content/uploads/2012/05/NOTA-">http://www.redinclusionsocial.es/wp-content/uploads/2012/05/NOTA-</a></li> </ul>

	<a href="#">INFORMATIVA EXPERIENCIA-PILOTO-PROTOCOLO-ENTRE-SS-Y-SE.pdf</a>
--	--

## COLABORACIÓN ENTRE SERVICIOS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN Y USO COMPARTIDO DE INFORMACIÓN SOBRE PERSONAS VULNERABLES

Entidad impulsora de la iniciativa

*Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León*

Por qué es buena práctica

Ejemplo de coordinación entre los servicios sociales y otros servicios que trabajan para lograr la inclusión social de las personas vulnerables a través de un protocolo. Ejemplo de uso compartido de la información sobre las personas vulnerables por parte de los diferentes servicios.

Resumen de la iniciativa

<b>OBJETIVOS</b>	Mejorar la gestión de los Servicios Sociales en la atención a las personas en situación o riesgo de exclusión social para lograr su inserción social y laboral.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>En Castilla y León está vigente un acuerdo de coordinación entre los Servicios Sociales, el Servicio Regional de Empleo y las Corporaciones Locales en virtud del cual los Servicios Sociales centralizan la información sobre la persona vulnerable, el Servicio Regional de Empleo es quien solicita las cualificaciones o perfiles demandados para ellas y las Corporaciones Locales convocan ofertas de empleo a las que estas personas pueden optar. Además existe un convenio bilateral entre la Gerencia de Servicios Sociales y la Dirección General de Vivienda, Arquitectura y Urbanismo en virtud del cual se ha creado un servicio de intermediación para casos de desahucio donde se intenta la renegociación de la deuda con las entidades bancarias o la obtención de una vivienda social. La actuación del Tercer Sector también es complementaria a la actuación de los poderes públicos.</p> <p>En cuanto al sistema de información sobre las personas vulnerables, los procedimientos e instrumentos de acceso al sistema están unificados para los Servicios Sociales, los Servicios de Empleo y las Entidades Locales. Las personas usuarias tienen una única ficha de datos ante las distintas instancias de la administración autonómica: Seguridad Social, Hacienda, Padrón, Catastro, Tráfico y Servicio Regional de Empleo.</p>
<b>MÁS INFORMACIÓN</b>	<p>D<sup>a</sup>. Aurora Romera Hernández                  Directora Técnica de la Gerencia de Servicios Sociales                  Telf.: 983 41 09 26                  e-mail: <a href="mailto:romherau@jcyl.es">romherau@jcyl.es</a></p>

## PROGRAMA DE INNOVACIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DE ARAGÓN

Entidad impulsora de la iniciativa

*Instituto Aragonés de Servicios Sociales*



































