



LA RED DE ATENCIÓN  
A LAS ADICCIONES

# ARGUMENTARIO INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON ADICCIONES

COMISIÓN INCORPORACIÓN SOCIOLABORAL  
DE UNAD

Participantes en el Argumentario Inserción Sociolaboral de Personas con Adicciones:

Carmen Cueto García, Murcia (La Huertecica)

Elena Caballero Bonilla, Las Palmas (Fundación Yrichen)

Elisa Arbizu Labarta, Navarra (ANTOX)

Juan De Dios Martín Girol, Sevilla (Antaris)

Maite Pena Rodríguez, Vigo (Fundación Erguete-Integración)

Sandra Tatay Quintás, Barcelona (Fundación Salud Y Comunidad)

## ARGUMENTARIO INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE PERSONAS CON ADICCIONES

La Red de Atención a las Adicciones, UNAD, es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro, constituida en 1985 y que interviene en el ámbito de los usos de drogas, las drogodependencias y otras adicciones en España. Engloba a más de 200 entidades que, además de conformar su base social, comparten un modelo común de intervención.

El trabajo en la red UNAD se sustenta en tres pilares fundamentales:

- Hacer incidencia en las políticas de drogas nacionales e internacionales para defender los derechos de las personas que usan, abusan y/o presentan dependencias a drogas, así como otras adicciones sin sustancia, teniendo en cuenta sus familias y entorno, promoviendo los programas de prevención, atención, tratamiento e inserción.
- Aunar, representar y apoyar a las entidades sociales.
- Sensibilizar a la sociedad, dando visibilidad a las personas con adicciones, usos de drogas y drogodependencias.

De igual forma, se apuesta por seguir trabajando para conseguir la equidad entre mujeres y hombres, como un valor inherente y presente en la estrategia y en la operativización de la entidad. Por ello, se incorpora la perspectiva de género en todos los ámbitos de la red, adaptando todas las actuaciones y los servicios a las diferentes necesidades y realidades existentes de hombres y mujeres con adicciones.

Respecto a las personas atendidas por las distintas entidades pertenecientes a la red UNAD, los datos obtenidos del estudio del Perfil (UNAD, 2022) elaborado con datos de 2021, los servicios más demandados de orientación, intermediación y empleo fueron el de información y orientación (40%) y formación (30%). Tanto para hombres y mujeres el servicio de información y orientación es el demandado con mayor frecuencia; el segundo servicio más solicitado por los hombres es la formación (33%) mientras que para las mujeres es el de acompañamiento en itinerarios de inserción (25%).

El perfil de las mujeres que acuden a estos servicios es: mayores de 26 años y con problemas de adicción a sustancias. Tienen un nivel de estudios primarios y secundarios y se encuentran en situación de desempleo. Los servicios a los que más acuden son información y orientación (39%), acompañamiento en itinerarios de inserción (25%) y formación (17%).

El perfil de los hombres es: mayores de 34 años, con problemas de adicción con sustancia, con educación primaria o secundaria y en desempleo. Los servicios más demandados son información y orientación (40%), formación (33%) y acompañamiento en itinerarios de inserción (16%).

La inserción sociolaboral supone contemplar a la persona a través de su integración en la sociedad, potenciar su autonomía y apoyar su

empoderamiento, yendo un paso más allá de la contemplación única del tratamiento.

Las personas con problemas de adicciones a menudo han perdido sus trabajos -cuando los tenían- debido a la adicción, por lo que, una vez superado el tratamiento terapéutico correspondiente (o en paralelo, según las circunstancias, posibilidades y necesidades de cada persona), es fundamental que vuelvan a insertarse de la manera más autónoma posible en una sociedad en la que el trabajo remunerado es el eje principal para la subsistencia, cuidado y desarrollo de la propia vida.

A través de este argumentario se pretende reflejar aspectos centrales que deben tenerse en cuenta respecto a la inclusión/inserción de personas con problemas de adicciones en el mercado laboral desde una perspectiva de género e interseccional, así como visibilizar las dificultades a las que se enfrentan a la hora de acceder a los recursos y encontrar un empleo.

## 1- INTRODUCCIÓN

Las actuaciones que llevamos a cabo en los servicios de inserción/inclusión sociolaboral de la Red UNAD, pueden ser poco conocidas para la mayoría de las empresas y, a menudo, cuando nos acercamos para abrir vías de colaboración, se reproducen estereotipos que perpetúan la estigmatización de las personas que participan de estos programas.

El acompañamiento en procesos de incorporación laboral a personas en situación más vulnerable es una fórmula para ofrecer espacios compartidos para el desarrollo de competencias que, además, genera nuevas oportunidades de ocupación gracias a la red que tejemos con las empresas del territorio.

Cuando hablamos de personas en situaciones de mayor vulnerabilidad, ponemos el énfasis en lo situacional ya que los factores que la generan, y que abocan a la persona a una situación más frágil, pueden ser reversibles o pueden compensarse en muchas ocasiones. Por otro lado, en cuanto a la vulnerabilidad, nos referimos normalmente a circunstancias multicausales, muchas veces interrelacionadas. Por ejemplo: personas con dificultades de adicciones que, a su vez, conviven con un diagnóstico en salud mental, con discapacidad, vinculadas al ámbito de la ejecución penal, de origen migrante, etnia minoritaria, personas LGTBIQ+, en situación de paro de larga duración, etc.

Pero, además, existen otras variables sobre las que no podemos incidir y que tienen que ver con prejuicios sociales, como son la edad y la manifestación y expresión de género.

En este sentido, concretamos algunas cuestiones sobre las que reflexionar para acercarnos a la realidad de las personas que acompañamos:

¿Te han despedido del trabajo alguna vez?

¿Te encontrarías solo/a en caso de afrontar una situación difícil?

¿La cuenta corriente te ha quedado alguna vez al descubierto?

¿Has tenido algún problema de salud que te haya truncado un proyecto laboral o vital?

Con este argumentario, se pretende favorecer un acercamiento desde nuestros servicios de inclusión sociolaboral para mostrar la oportunidad que supondría generar sinergias colaborativas: participación social; nuevas oportunidades para personas que necesitan segundas y terceras oportunidades; nuevos circuitos para incorporar talento; oportunidades de aprendizaje en el marco de equipos de trabajo, etc.

A continuación, se enumeran los apartados que componen este argumentario:

- Situación del mercado de trabajo actual
- Para qué incorporar a personas con adicciones
- Cumplimiento de la agenda 2030
- Diseñar itinerarios de empleo con perspectiva de género
- Brecha digital como factor de exclusión
- El papel de las entidades y agentes sociales (intervención, acompañamiento, atención integral)
- La importancia de la aplicación de la responsabilidad social en las empresas

## **2 - SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO ACTUAL**

El paradigma en la oferta y el entorno laboral actual está cambiando al regirse por diversos factores sanitarios, sociales, económicos, laborales, culturales y humanos, donde empresas y trabajadores/as se encuentran en un entorno laboral en constante cambio y, cada vez, más complejo y exigente.

Vivimos un momento de transformación social y laboral, que exige la adaptación y el impulso de nuevos modelos organizativos más flexibles, inclusivos, colaborativos y diversos.

El impacto derivado por la pandemia del COVID-19 ha supuesto importantes cambios en muy poco tiempo. La innovación y transformación digital han cambiado las reglas del juego y más especialmente en el ámbito laboral. Es por ello por lo que las empresas y las personas trabajadoras necesitan adaptar nuevos modelos organizativos y políticas de gestión de personas en consonancia con esta nueva realidad.

La transformación del mercado laboral ha favorecido la generación de nuevas oportunidades para el crecimiento profesional, la creación de redes profesionales y la innovación. Sin embargo, la magnitud y la velocidad de los cambios en ambientes de trabajos hostiles que no tienen en cuenta el bienestar de las personas, pueden generar problemas de salud física y

mental, consumos problemáticos de alcohol y otras sustancias, absentismo o pérdida de productividad.

Una cultura organizacional responsable con el bienestar en el trabajo contribuye a la creación de soluciones para las personas y la sociedad que promueve el bienestar, la motivación y la calidez humana.

De este modo, se necesitan modelos organizacionales que promuevan políticas de salud y bienestar en el trabajo, como, por ejemplo:

- Estructuras laborales y organizativas más flexibles.
- Modelos organizacionales que promuevan políticas de salud y bienestar en el trabajo.
- Promover el crecimiento profesional de las personas empleadas.
- Evolución de los puestos de trabajo y responsabilidades basadas en objetivos.
- Promover nuevas competencias como las habilidades interpersonales, de comunicación, adaptabilidad, gestión del tiempo, etc.
- Facilitar la transformación digital teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de las personas.
- Modelos organizacionales más horizontales que tengan en cuenta las necesidades y diversidad de cada persona.

### **3 - PARA QUÉ INCORPORAR A PERSONAS CON ADICCIONES**

Son muchos los motivos por los que fomentar y promover la incorporación sociolaboral de las personas con adicciones. Y es que, si nos fijamos en la evolución de la investigación en torno a las drogodependencias, esta ha pasado de centrarse en temas biológicos a integrar progresivamente otros aspectos como la salud, el entorno social, el plano psicológico o la diversidad cultural. Es la consecuencia de considerar la adicción a las drogas como un asunto multicausal e interconectado, dándole una mayor relevancia al área sociolaboral en lo que se refiere a la intervención y proceso de tratamiento.

Desde la perspectiva comunitaria, si queremos poder dar respuesta a las adicciones, debemos ofrecer un tratamiento “real” que incluya y cuide la fase de incorporación sociolaboral. Ofreciendo únicamente tratamientos que aborden las fases de desintoxicación y deshabituación se antojan incompletos y la probabilidad de recaída crece exponencialmente, lo que conlleva un daño para las personas con adicciones y la propia sociedad, que fracasa en la ayuda que ofrece.

Está en nuestras decisiones como colectividad caminar hacia modelos más asistenciales que sitúen a las personas con adicciones en un rol pasivo en la



comunidad, o, por el contrario, poner de nuestra parte para que sean partes activas de la sociedad, que participen con todos sus derechos y obligaciones.

Cómo señala el artículo 35 de la Constitución Española, “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia...”. Por lo tanto, promover la incorporación sociolaboral de las personas con adicciones se traduce en una acción para garantizar nuestros derechos.

Todas las personas tenemos un valor que aportar en la sociedad, unas habilidades o una perspectiva. Si ofrecemos nuevas oportunidades de incorporación sociolaboral a las personas con adicciones, estamos sumando talento y valor a nivel social, además de estar favoreciendo el ejercicio de derechos básicos

Es importante que si hablamos de incorporación sociolaboral no solo mencionemos a la sociedad en general, sino que también concretemos en la responsabilidad social de las empresas. Es fundamental que, desde el tejido empresarial, se trate de abrir nuevas opciones para personas que necesitan segundas y terceras oportunidades; favorecer nuevos circuitos para incorporar talento; generar oportunidades de aprendizaje en el marco de equipos de trabajo, etc.

En definitiva, que las personas con adicciones puedan incorporarse social y laboralmente tiene repercusiones muy positivas, además de las que resultan evidentes para ellas, en diferentes áreas de la sociedad: económica, educacional, cultural, justicia, seguridad, etc.

## **4 - CUMPLIMIENTO DE LA AGENDA 2030**

La Asamblea General de la ONU adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.

La Agenda plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Y favoreciendo e impulsando la incorporación sociolaboral de las personas con adicciones estaríamos contribuyendo al cumplimiento de varias de las metas que en esta agenda se establecen y que tan importantes son para combatir las desigualdades, construir sociedades más justas e inclusivas, y promover la igualdad de género.

Las organizaciones sociales del tercer sector en general, como de los servicios de inserción sociolaboral en particular, están alineadas desde su origen con la Agenda 2030 y con la defensa de los derechos sociales para que todas las personas sean ciudadanas de pleno derecho.

Debemos tener en cuenta que la pandemia ha generado mayores desigualdades entre personas con una situación de mayor vulnerabilidad. Al mismo tiempo que esta situación ha favorecido a otros sectores cuyos ingresos se han visto multiplicados.

Aquí citaremos algunas de las metas a las que contribuiremos con la incorporación sociolaboral de las personas con adicciones y que ayudarán a la consecución de los objetivos de la Agenda 2030<sup>1</sup>:

- “1.4 ACCESO A SERVICIOS BÁSICOS Y RECURSOS FINANCIEROS. De aquí a 2030 garantizar que todas las personas, en particular las personas pobres y vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos y acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de la tierra y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la microfinanciación”. (Objetivo 1: fin de la pobreza).
- “3.5 DROGAS Y ALCOHOL. Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol” (Objetivo 3: Salud y bienestar)
- “4.4 COMPETENCIAS PARA ACCEDER AL EMPLEO. De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de personas jóvenes y adultas que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.” (Objetivo 4: Educación de calidad)
- “5.5 PARTICIPACIÓN PLENA DE LA MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.”. (Objetivo 5: Igualdad de género)
- “10.2 INCLUSIÓN SOCIAL, ECONÓMICA Y POLÍTICA. De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”. (Objetivo 10: Reducción de las desigualdades)

## 5 - DISEÑAR ITINERARIOS DE EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Damos por constatadas y reconocidas que aún existen desigualdades en el mercado laboral entre hombres y mujeres. Esto se reconoce como un elemento de desequilibrio en el crecimiento y desarrollo de las sociedades en su conjunto. Continúa siendo necesario, por tanto, facilitar, poner

---

<sup>1</sup> Información obtenida a partir de la web del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/agenda2030/index.htm>



atención y medios para eliminar las brechas de género y las discriminaciones que continúan presentes.

Actualmente, mujeres y hombres no conquistan ni ocupan, (a pesar de todos los avances sociales y legales que acortan diferencias y discriminaciones), lugares equitativos en el mercado laboral.

Aún funcionan y conviven sistemas de creencias y patrones que producen o reproducen desigualdades y falta de oportunidades equitativas. Estos patrones están inmersos en la estructura social y alcanzan igualmente al ámbito del empleo, la formación o a la ocupación. Se siguen traduciendo en factores como la brecha salarial, techo de cristal, ocupación del tiempo, situaciones de poder, estatus o privilegios por género, por poner algunos ejemplos.

A la asimetría que se da en el ámbito laboral se van sumando otras desigualdades que aún se mantienen, aunque cada vez en menor medida, como en los roles asignados de corresponsabilidad familiar. Estos roles cristalizan en todas esas mujeres que alguna vez han manifestado “Yo lo que necesito es encontrar un empleo a tiempo parcial”, “tengo que ocuparme de mis hijos”, “tengo a mis padres a mi cargo”, “tuve que dejar los estudios por ocuparme de la familia”, “hasta que mis hijos no sean mayores, yo no puedo trabajar” y una larga lista de situaciones similares.

Los Itinerarios de empleo son un medio fundamental para la inserción de personas en riesgo de exclusión, son elementos en continuo cambio y adaptación y se van construyendo junto a la persona, sus deseos, objetivos y necesidades. Hemos de tener en cuenta la perspectiva de género como un elemento diferenciador y clave en su diseño y desarrollo tal como señalamos al principio, a fin de adaptarnos a las diferentes realidades de mujeres, hombres y otras identidades de género con adicciones.

La acogida es fundamental: Aporta elementos muy importantes para hacer un diagnóstico inicial, y no solo desde el ámbito laboral/ocupacional, sino desde una perspectiva integral. Cuando las mujeres sienten el espacio como un entorno seguro se multiplican la confianza y las posibilidades de establecer objetivos realistas y acordes a cada situación.

Atención y escucha a lo obvio: Prestar atención y escuchar sus necesidades y realidades desde la perspectiva de género favorece acompañamientos más realistas y adaptados. Así se evitará colocar a las mujeres en imposibles o en sobreesfuerzos que mermen sus posibilidades o multipliquen experiencias de fracaso, de las que ya han tenido demasiadas. Debemos escuchar qué demanda cada mujer cuando es atendida y el motivo por el que acude a nuestro servicio -y no estar tanto en lo que el profesional cree, quiere o piensa que ella necesita-.

Atención y escucha a lo que no se ve, trabajo en red: La violencia de género, la problemática de adicciones, el abuso de hipnosedantes y ansiolíticos, la salud mental, los abusos sufridos, la desorientación personal y profesional, la aceptación de roles feminizados la ansiedad o la inseguridad, entre otros muchos elementos, son realidades y factores que deberían tenerse muy

presentes. Algunos de ellos permanecen ocultos y cuando se manifiestan requieren una intervención multidisciplinar y específica a la que habrá que dar respuesta, en muchos casos, desde otras redes especializadas.

Plantear Itinerarios donde se tenga presente el empoderamiento como elemento clave para intentar dar respuesta a las situaciones de desequilibrio y/o discriminación favorecerá que las mujeres recuperen un espacio y un lugar que les ha sido vetado durante mucho tiempo. Es fundamental hacerlas conscientes de sus propios recursos, ponerlos en valor, apoyarse en sus habilidades personales y sociales -porque las tienen, aunque no sean conscientes de ellas-, acompañarlas para descubrirlas, poner en juego su propio potencial y competencias, diferenciar cómo se ven ellas y como las ven los demás, afianzar sus propias convicciones y criterios, etc.

Acompañamiento específico: Es fundamental acompañar de manera individual y grupal a las mujeres para que desarrollen confianza en sus propias capacidades y en sí mismas, para que de esta manera puedan mejorar su autoestima, su ocupabilidad y su formación. Los espacios grupales que ofrecen los Itinerarios propician que las personas desarrollen y promuevan el apoyo colectivo, la dimensión comunitaria y los modelos de apoyo y cooperación que será necesario tener en cuenta desde la perspectiva de género.

En los Itinerarios de Inserción Sociolaboral, las personas con mayores dificultades para el acceso al empleo adquieren competencias personales, sociales, formativas, laborales, emocionales, digitales, etc. que les van a permitir situarse en mejores condiciones para la búsqueda, la obtención y el mantenimiento de un puesto de trabajo o para el desarrollo de una formación cualificada. Esto se consigue mejor si tenemos en cuenta la perspectiva de género en el diseño y adecuación de los propios Itinerarios.

## **6 - BRECHA DIGITAL COMO FACTOR DE EXCLUSIÓN**

La brecha digital hace referencia a la desigualdad en el acceso, uso o impacto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación entre grupos sociales en virtud de condiciones geográficas, económicas, culturales, de género y de edad. Todas estas cuestiones que pueden imposibilitar el acceso a los medios adecuados han supuesto un factor más de exclusión para personas que ya carecían de recursos.

Es necesario contextualizar la situación de incertidumbre, restricciones y dificultades que actualmente padecemos por el paso de una pandemia que ha golpeado y agudizado la situación de las personas en situación de mayor vulnerabilidad y en situación de exclusión.

En primer lugar, cabría mencionar a las personas desempleadas, a las que la realidad de falta de habilidades digitales supuso más dificultades en el acceso a trámites como la gestión del desempleo, entre otras. En concreto aspectos como la elaboración de un CV, una entrevista laboral, acceso a las

ofertas laborales y formativas, cumplir con el requisito de conocimiento informáticos para el acceso a las mismas.

En segundo lugar, esta cuestión no solo ha afectado a las personas a la horade encontrar un empleo, sino que también ha imposibilitado el mantener determinadas actividades laborales, bien por falta de recursos telemáticos para el teletrabajo o bien por la brecha digital.

Otro aspecto por destacar como resultado de este desconocimiento y la pandemia vivida fue la inaccesibilidad a las compras, gestiones de banco, gestiones administrativas, comunicación familiar, con amistades, etc. Las personas sin conocimientos digitales vivieron una clara desventaja con todo lo que eso supone, frente a las que tenían los medios.

Sin duda alguna la exclusión digital de las personas que la sufren agrava las diferencias sociales, ya que, entre otras posibles consecuencias:

- Reduce las posibilidades de empleo e ingresos,
- Incrementa las barreras al estudio, al conocimiento y a la información.
- Incrementa la incomunicación y el aislamiento
- Perpetúa la desigualdad de género

Las estrategias para la (re)integración a la vida social y laboral de las personas en situación de vulnerabilidad pasan por la adquisición de diversas competencias digitales, sin las cuales les resultaría muy difícil integrarse en una sociedad donde todo está cada vez más digitalizado.

Por tanto, la intervención sociolaboral necesita adaptarse a las nuevas herramientas digitales que posibilitan un trabajo más eficaz incluso a distancia con personas que, por diversas razones, no pueden participar presencialmente en los servicios que se ofrecen.

Sin embargo, tanto para apoyar la formación digital de las personas atendidas como para mejorar los propios servicios de intervención, es necesario desarrollar y capacitarse en las diversas habilidades técnicas, relacionales, legales y de seguridad necesarias.

También, incorporar el enfoque de género interseccional, ya que debemos tener en cuenta las diferencias socialmente establecidas y jerarquizadas, las cuales hacen vulnerables a muchos grupos de personas, lo que dificulta la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida, especialmente en el ámbito en el que trabajamos.

Por todo ello, habrá que avanzar en la mejora de todos los recursos que faciliten el acceso a las nuevas tecnologías a nivel personal y profesional para poder adaptarnos a la nueva realidad y que la brecha digital no sea un factor más de exclusión social.

## 7 - EL PAPEL DE LAS ENTIDADES Y AGENTES SOCIALES (INTERVENCIÓN, ACOMPAÑAMIENTO, ATENCIÓN INTEGRAL)

Las entidades y agentes sociales tenemos un papel clave. Nos erigimos como promotoras y garantes de derechos sociales básicos de la ciudadanía. Además, queremos ocupar un lugar de agentes de cambio y de transformación social.

Ponemos la mirada en la optimización de recursos, en el no repetir, en el sumar, en las sinergias colaborativas para aprender con experiencias compartidas. Y lo hacemos así para:

- Favorecer una gestión eficiente de los recursos, tanto de los que tienen un origen público, como por la prioridad de la sostenibilidad y el compromiso con el consumo responsable.
- Tejer una red de soporte y abordaje de las realidades sociales, consolidada, profesional, fuerte y resistente que permita asegurar la calidad de vida y el ejercicio de derechos de la ciudadanía.

Nos dirigimos a la ciudadanía para responder a sus demandas y necesidades, y generar oportunidades de participación, pero también para hacer visible la acción social y las problemáticas en las que actuamos, siempre desde la mirada de defensa de los derechos sociales.

El espacio social es el escenario en el que transcurre la acción y en el que conviven múltiples interlocutoras. Por ejemplo, es el espacio que acoge y dota de un sentido más amplio al itinerario de inclusión sociolaboral que realiza la persona. Da sentido a nuestro objetivo de transformación y de promoción de la circulación social del sujeto a través del vínculo social. Además, la realidad social del momento es determinante para entender la narración que hace el sujeto de su historia. Por tanto, es imprescindible que le demos un lugar protagonista para adaptar el acompañamiento a la realidad actual del momento, siempre cambiante.

Por otro lado, el arraigo de las entidades en los territorios nos permite disponer, en primera persona, de un nivel de conocimiento de la realidad sobre la que nos proponemos actuar. Esto nos ofrece la oportunidad de identificar necesidades para seguir innovando en nuestra actuación y, por tanto, nos enriquece para seguir definiendo nuevos proyectos.

Destacamos los interlocutores principales y agentes protagonistas:

- Contexto social, territorio y ciudadanía: actuamos desde la proximidad con el objetivo de ser parte activa y dispositivos de referencia en el territorio. Tejemos relaciones comunitarias participando como agente activo de transformación social. Promovemos la dinamización comunitaria y la participación social del sujeto para enriquecer sus círculos relacionales y sus redes sociales. Creamos realidad y hacemos visible nuestro encargo ante la ciudadanía, para promover también su implicación directa en estos procesos.

- Entidades sociales y otros agentes: acompañamos a la persona de manera integral y para ello es imprescindible una actuación coordinada y complementaria con otras entidades y agentes, sumando miradas profesionales diversas. Lo hacemos desde la optimización de recursos que permite evitar duplicidades y, con ello, la deambulación de las personas por los dispositivos, lo que supone tener que repetir procesos innecesariamente.

Trabajamos colaborativamente y en coordinación con otras entidades sociales y agentes implicados en la promoción social, con quienes establecemos canales ágiles de comunicación que nos permitan favorecer la participación social y comunitaria.

- Redes: existen diversos tipos según su ámbito de actuación (locales, provinciales, autonómicas, estatales, internacionales...), según los niveles de estructura organizacional (de primero, segundo, tercer nivel...), según la tipología de entidades que participan (especializadas en un ámbito, generalistas...), según la naturaleza de los entes que la componen (organismos públicos, organizaciones privadas, de acción social...).

Son espacios específicos y formalizados para aunar esfuerzos, construir un discurso común, promover la incidencia política y social, la generación de conocimiento compartido, diseñar acciones conjuntas y coordinadas, fortalecer la estructura organizacional del sector social y, en el caso que nos ocupa, del ámbito de la orientación e inserción sociolaboral.

- Clientes financiadores: distintos a la administración pública, son con los que desarrollamos la relación privado-social. Puede llegar a ocupar un lugar destacado en nuestras actuaciones por la oportunidad que ofrecen para impulsar la creación de proyectos conjuntos desde el partenariado al aportar una mirada distinta a la de la acción social, pero con inquietudes compartidas de transformación social y defensa de derechos sociales. Este acercamiento al ámbito privado nos permite hacer una transmisión de valores más particulares de la acción social. A su vez, esto favorece nuestra acción pedagógica y de incidencia para el abordaje de las realidades sociales que nos ocupan. Pretendemos encontrarnos con clientes con una mirada abierta y receptiva que permita seguir avanzando e innovando en la defensa de derechos sociales.

## **8 - LA IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS EMPRESAS**

Desde UNAD llevamos años trabajando por la dignificación de las personas con adicciones y, dentro de sus procesos de reinserción social, el empleo es, sin duda alguna, un elemento crucial para completar el ciclo terapéutico y lograr una eficiente y estable reinserción social. Una problemática adictiva es algo que escapa a la capacidad de control de la persona que lo sufre y, como

consecuencia, hay personas que pierden su empleo. Trabajamos por y para uno de los colectivos más dañados y con mayores dificultades en cuanto a su inserción laboral debido a las dificultades derivadas por el problema de adicción. A esto hay que sumarle otros factores que complican aún más dicha inserción/reinserción, como pueden ser: bajos niveles de formación/capacitación, largos períodos ausentes del mercado de trabajo, el hecho de ser mujer, la estigmatización por haber sufrido una adicción, tener patologías psiquiátricas y/o físicas, haber estado en prisión, etc.

En definitiva, esto puede ser más sencillo y humano de lo que podemos imaginar; hablamos de personas que en su día “tropezaron” -como nos puede pasar a cualquiera- y que, tras un inmenso esfuerzo y trabajo personal, familiar y profesional, han conseguido superar la adicción y necesitan de esa merecida oportunidad. Su objetivo no debe ser otro que el de volver a reinsertarse en una sociedad de la que siempre fueron parte. Y así deben sentirlo, pero en este caso como una parte más activa, regenerada y útil para el conjunto social.

La incorporación laboral es una de las fuerzas motoras que ayuda a superar los problemas de adicción, a potenciar la realización de las personas y a garantizar su estabilidad. Para ello, necesitamos el apoyo del mayor agente social y económico con el que cuenta nuestra sociedad: el tejido empresarial. Creemos en la empresa como un agente de cambio y de transformación social, capaz de generar beneficios para ella y para la sociedad en su conjunto, al conciliar el logro de sus objetivos con el interés social y común.

No pretendemos que la empresa atienda el interés social en perjuicio de sus beneficios, ya que sin ellos no tendría futuro ni podría cumplir con su fin como agente de dinamización social. Tampoco deseamos que tenga como único fin la consecución de beneficios económicos a costa del perjuicio de la sociedad, sino que creemos en aquella empresa que abogue por una óptima convivencia social junto con el apoyo de gobiernos, organizaciones no lucrativas y la ciudadanía en general, potenciando así su capacidad multiplicadora. Hablamos de las empresas del futuro, aquellas que asumen su responsabilidad social corporativa como agente social de cambio hacia una sociedad más sostenible.

El papel de las entidades sociales parte de garantizar el apoyo y el acompañamiento constante en procesos como la elaboración individual del itinerario y todo el proceso de implementación (mejora de las competencias personales y profesionales) o el seguimiento y evolución de su incorporación en el mercado laboral. Por ello, es una garantía para el tejido empresarial al contar con personal técnico que continúan ahí ante posibles situaciones adversas que puedan surgir entre la persona contratada y la figura empresarial.

Actualmente las empresas deben adaptarse a la nueva regulación para conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y un instrumento fundamental para ello dentro de las empresas son los planes de igualdad. Dentro de los planes de igualdad se recoge un apartado relativo a la selección del personal, el cual pretende impulsar políticas de gestión de personas que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y



hombres, pero también que se articulen métodos y criterios de selección más empáticos, menos rígidos y donde los estereotipos de género no tengan cabida y en los que se reconozca y valore los cuidados y el trabajo doméstico no remunerado.

Impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a la responsabilidad social corporativa es positivo para las empresas colaborando en la inserción sociolaboral de aquellas personas con un mayor grado de vulnerabilidad y contribuyendo a la democratización de la ciudadanía.

**unad.org**

**UNAD**

Unión de Asociaciones y Entidades de  
Atención al Drogodependiente

c/ Cardenal Solís, 5 local 2  
28012 Madrid

91 447 88 95  
unad@unad.org