

1. Instrucciones/pautas para formadores que trabajarán con ex-reclusos.

Establecer una pautas o directrices relativas a la inserción laboral de población de exreclusos, estableciendo aspectos esenciales y necesarios para establecer una alianza de trabajo. Trabajar con ex-reclusos es tan difícil como trabajar con otras personas. Cuando se trabaja con personas con antecedentes y que han cumplido condena en prisión, se debe establecer ciertos principios que puedan facilitar la comunicación entre el empresario y el empleado, que permita restringir o evitar conflictos. Debe recordarse que después de salir de prisión, los convictos a menudo muestran una actitud exigente "me lo merezco". También se caracterizan con frecuencia por el síndrome de evitación hacia aquellos que "se atreven" a esperar algo de ellos. Algunas de estas personas demuestran un "exceso de motivación", que se traduce en demandas excesivas.

- Por tanto, es de suma importancia, una etapa de preparación del trabajador para asumir un empleo y las obligaciones que desempeñará. Durante este periodo es vital:
- **Establecer objetivos claros y realistas;** respecto a lo que implica su retorno al mercado laboral y a un empleo formal (demanda del puesto ofrecido, sus características y expectativas del empresario). Lo importante en el trabajo con esta población es la forma de comunicarnos, es decir, ofrecer información simple, concreta y genuina, que incluya reglas/ objetivos del puesto, así como sueldo y condiciones (dado su falta de fondos, esperan que el empresario sea comprensivo y realice el pago tras finalizar cada semana trabajada). Es comprensible, sin embargo, sugerir que esta modalidad de pago sea suspendida tras el primer mes de trabajo. Es importante concienciarles a ahorrar y aprender a administrar sus propios ingresos.

Cuando trabajamos con convictos o ex convictos, una premisa importante es no prometer nada si no estamos seguros de que se pueda mantener, puede ser motivo para el abandono del trabajo, pérdida de autoridad y confianza en el empresario, lo que afectará directamente en su desempeño laboral y en su motivación.

- **Motivación verbal** - p. el elogio. Muy a menudo esta población, sufren baja autoestima y complejos, entre otros motivos, por su apariencia física, sus dificultades para expresarse y su situación económica (sin dinero, sin vivienda, automóvil, etc..). Por ello, es clave que las otras personas, la comunidad o el empresario reconozcan sus esfuerzos y “los refuerce verbalmente” por el trabajo duro y sólido y el desempeño de sus obligaciones laborales, de una manera precisa y honesta (es frecuente que esta población compita para demostrar que son capaces de realizar sus tareas igual o mejor que los demás empleados). Afirmaciones simples, como "bien hecho" o "has hecho un gran trabajo" son importantes para ellos, ya que es una motivación importante y los impulsa a seguir trabajando y demostrar su capacidad.
- **Cumplir con las responsabilidades encomendadas.** El empresario ha de conseguir que su empleado reconozca el trabajo realizado. La confianza es esencial, sin embargo, el trabajador ha de sentir un “control sano” ya que esto afecta su motivación, le “impide” romper las reglas/acuerdos, previamente consensuados con el empresario.
- **Comprensión y apoyo de sus necesidades,** p. si el ex prisionero es una persona adicta, es aconsejable recibir tratamiento antes de iniciar el trabajo. Antes de que comience a trabajar, el empleador debería preguntarle sobre su estado de salud, en relación con, entre otros, con posibles adicciones. Si al empresario no le importa que su empleado pueda sufrir adicciones, debe demostrar su apoyo, ayudarles, alentar/motivar para recibir el tratamiento (estableciéndolo como obligatorio) tomando medida que puedan ayudar a combatir su problema. El empresario debe informar de este hecho al resto de los trabajadores (entorno laboral libre de adicciones) para que sus miembros no tengan sensaciones de injusticia y sea rechazado por su adicción o sus consecuencias, como tener que dejar el trabajo antes.
- **Desaprobar cualquier comportamiento vulgar y agresivo** - castigar estas situaciones cuando sea necesario (importante la consistencia) - reprensión verbal y expresar su objeción a tal comportamiento, lo que podría afectar y perturbar el trabajo del resto de los trabajadores. El empresario no debe permitir que el lugar de trabajo se convierta en el centro de expresiones, palabras o gestos que comúnmente se consideran vulgares, ofensivas o agresivas. La cultura laboral es importante en la vida los trabajadores, ya

que afecta también a su comportamiento fuera del lugar. Hay que tener en cuenta que pasamos la mayor parte de nuestro día en el trabajo, por lo que el modo de comportarnos, incluida la forma de hablar, tiene una influencia significativa en nuestro funcionamiento, tanto en la vida profesional como en privado. El empresario no debe olvidar que, fuera del lugar de trabajo, sus empleados también representan a su empresa. Por lo tanto, es vital cuidar la forma en que se comunican. Si el empresario nota signos de comportamiento antisocial verbal o no verbal, debe expresar su firme desaprobación tanto dentro como fuera del trabajo. Si tal comportamiento se repite, entonces debe tomar las medidas apropiadas hacia el / los trabajador (es) para evitar que se repitan en el futuro y concienciar a los trabajadores a responsabilizarse por sus palabras y hechos.

Al contratar a un ex prisionero, un empresario debe asumir que esta persona puede (aunque no necesariamente) mostrar:

- Tendencia a continuar su actividad delictiva;
- Bajo nivel de educación y calificaciones profesionales;
- Problemas familiares (contacto limitado con los familiares o falta de ellos, derechos parentales limitados o retirados de la custodia de niños / niñas)
- Problemas financieros (deudas bancarias, incautación del agente judicial, atrasos en la pensión alimenticia y otros);
- Problemas de adicción (alcohol, refuerzos, drogas, píls);
- Comportamiento disruptivo (autolesión);
- Trastorno de personalidad (por ejemplo, trastorno de personalidad antisocial caracterizado por agresión, tendencia a usar violencia, frialdad emocional, poca capacidad de simpatía y empatía hacia los demás, etc.).
- Situación legal no resuelta (con respecto a su libertad), p. vigilancia electrónica o supervisión por parte de un oficial de libertad condicional;
- Síndrome de "Indensión aprendida" (esforzarse por mejorar la vida no tiene sentido);
- Falta de habilidades para resolver los problemas y tomar decisiones independientes;
- Agorafobia resultante del aislamiento.

Al trabajar con un ex prisionero, es importante evitar situaciones de estrés, tareas que superen las responsabilidades asignadas. Ayudar no es sinónimo de aliviarlo o liberarlo de sus deberes, sino de apoyarlo y motivarlo de manera firme y consistente, que facilite la consecución de los objetivos establecidos. Naturalmente, la empatía o la bondad no pueden olvidarse; ya que los trabajadores pueden perder la confianza en el empleador y el interés en la actividad profesional.

2. Instrucciones para tutores: serán las personas que se conviertan en una especie de guardianes de la alianza entre el usuario y el empresario; cada país enviará a 3 tutores; además, deberán prepararse instrucciones/directrices sobre cómo mediar efectivamente entre estos ambos, resolver disputas y organizar la cooperación entre ellos.

Las acciones relativa a la formación de exreclusos para su inserción laboral, debe dirigirse tanto al ámbito profesional como en el social. Dado que su riesgo de exclusión afecta, no solo en el ámbito profesional, sino a su compleja situación personal como: aspectos personales, familiares y socioeconómicos.

Los tutores deben, abordar contenidos amplios y diversos, cuyo objetivo será mejorar los procesos que condicionan una adecuada adaptación de personas en riesgo social a los nuevos desafíos, que deben afrontar al iniciar un empleo. Por ello, los tutores deben de adaptar las actividades de sus "alumnos", estimularlos a asumir la responsabilidad de sus decisiones, comportamientos y actitudes que afectan su vida privada y profesional. El objetivo del tutor también debe ser crear una imagen positiva al empresario de los usuarios (exreclusos), presentándoles como personas motivadas para el trabajo y para cambiar su vida, conseguir vivienda, salir de su adicción. Presentarlos de esta manera, influirá positivamente en la forma en que son percibidos por el empresario (su forma de pensar), empatizar con ellos y crear concienciación social para ayudar a este grupo social.

Durante el trabajo con esta población es importante, mantener la disciplina y un trato amable entre el interlocutor/mentor. El tutor debe hacer ver que el trabajo es importantes y gratificantes, ofreciéndole oportunidad de un futuro mejor (siempre con la verdad).

El tutor, será consciente que la persona con la que trabaja tienen ansiedad por si las personas que quieren ayudarle le engañan o mienten. Muy a menudo temen que el empleo no mejore su vida. Su rol consistirá principalmente en incorporarle a un nuevo entorno, ayudando tanto al empleador como al empleado a conocerse uno a otro.

Es aconsejable que el tutor mantenga contacto con ambas personas. También es importante que el usuario pueda confiar en su tutor, percibiéndolo como una persona honesta, veraz y coherente. Debe recordar no cruzar el límite en la relación con el ex prisionero (Sir - Señora, Señora - Sir). La cercanía, a menudo lleva a estas personas a familiarizarse con el tutor, afectando negativamente al trabajo realizado. Es esencial que la persona que trabaja estrechamente con los usuarios goce de su autoridad y comprenda sus necesidades.

Para evitar conflictos, antes de iniciar el trabajo es necesario discutir de manera concreta y detallada, normas, reglas y expectativas por ambas partes. También debe acordarse la forma de resolver posibles problemas, si informar al tutor o hablar directamente con el empresario. Sería deseable tener una reunión coordinada por el tutor con el empresario y el resto del equipo llegar a un acuerdo sobre el tema mencionado. El tutor debe participar en estas negociaciones y supervisar que se cumpla adecuadamente.

A los reclusos se les enseña a resolver sus malentendidos o sus posibles conflictos directamente con la persona, pero en general, parecen sentirse más seguros cuando tienen una posibilidad de consultarlo primero con la persona o personas de confianza. Con frecuencia, esta primera consulta permite ver la situación conflictiva de distinta forma. Vale la pena, señalar que los ex prisioneros tienen en su mayoría dificultades para hacer una evaluación adecuada de su situación, son demasiado susceptibles, están obsesionados con la deshonestidad hacia ellos y, finalmente, carecen de empatía. Una charla anterior con un coach puede ayudar a resolver un potencial conflicto, mostrar las situaciones bajo una luz totalmente diferente y también encontrar (juntas) la forma correcta de resolver el problema para que tanto el empleado como el empleador estén satisfechos. Se debe enfatizar que el

tutor es la persona que apoya las acciones del usuario, lo ayuda a mantener relaciones positivas con el empresario, pero nunca intenta reemplazarlo. La conversación es el arte de la solución constructiva de conflictos relativo al usuario y formador o formadores o tutor y usuario. Es posible llegar a conclusiones conjuntas y conseguir beneficios que puedan mejorar su carrera profesional, aunque no necesariamente. Durante el proceso pueden darse situaciones en la que ambas partes no pueden trabajar juntos, por varias razones, por ejemplo, falta de objetivo común, o voluntad para trabajar juntos por razones puramente humanas (falta de empatía). Toda acción dirigida a resolver los conflictos y mejorar las relaciones interpersonales tiene una influencia positiva en nuestra salud mental. Los ex prisioneros, frecuentemente, tienen problemas para controlar su agresividad, lo que en el momento de estrés puede desencadenar en conductas autodestructivas (comportamiento dirigido hacia uno mismo) y heteroregulación (comportamiento dirigido contra otros). Por lo tanto, es necesario que el tutor actúe rápidamente ante la observación de un conflicto, denunciarlo y eliminarlo.