

## **Manual de buenas prácticas para la inclusión sociolaboral con personas vulnerabilizadas**

Tecemos rede en  [www.pobreza.gal](http://www.pobreza.gal)



## **Manual de buenas prácticas para la inclusión sociolaboral con personas vulnerabilizadas**

---

Tecemos rede en  [www.pobreza.gal](http://www.pobreza.gal)

**Manual de buenas prácticas  
para la inclusión sociolaboral  
con personas vulnerabilizadas**



**TÍTULO:**

MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN  
SOCIOLABORAL CON PERSONAS VULNERABILIZADAS

**REDACCIÓN:**

Verónica Verdía Varela y Berta Lema Añón.

**FINANCIAMIENTO:**



CONSELLERÍA DE  
PROMOCIÓN DO  
EMPREGO E IGUALDADE



Financiado por  
la Unión Europea  
NextGenerationEU



Recuperación,  
Transformación  
y Resiliencia

**AGRADECIMIENTOS:**

ConSELLERÍA de Promoción do Emprego e Igualdade: Secretaría Xeral de Apoio ao Emprego, Traballo Autónomo e Economía Social, Dirección Xeral de Formación e Colocación, Subdirección Xeral de Colocación, Servizo de Programas Mixtos, Servizo de Intermediación, Oficinas de Empleo colaboradoras  
ConSELLERÍA de Política Social e Xuventude: Dirección Xeral de Inclusión Social  
Rede Emprego Digno: Acción Contra a Fome, APES, Asociación Boa Vida, Ecos do Sur, Federación Autism Galicia, Federación Down Galicia, Fundación de Solidaridad Amaranta, Fundación Érguete-Integración, Fundación JuanSoñador, Fundación Ronsel, Fundación Secretariado Gitano, IGAXES, Provivienda, Radio Eccá Fundación  
Otras entidades colaboradoras: Cáritas Diocesana Tui-Vigo, CDR Portas Abertas, COGAMI, Emaús Fundación Social, FEAFES Galicia, Fundación Esplai  
Ayuntamiento de A Coruña  
Ayuntamiento de Vigo  
Universidad de A Coruña

**IMÁGENES:**

Manuel Silva. AGARESO

**DISEÑO Y MAQUETACIÓN:**

[www.trebore.com](http://www.trebore.com)

**FECHA:**

Noviembre 2023

**© DE LA EDICIÓN:** EAPN Galicia



.....

## PRESENTACIÓN

Cuando desde la Xunta de Galicia y su Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade nos ofrecieron desarrollar el programa piloto "Programa integrado para o fomento da emplegabilidade de persoas vulnerables", nos plantearon dos retos:

- Demostrar que es posible la inclusión sociolaboral de parte de las 635.000 gallegas y gallegos que en 2022 estaban en riesgo de pobreza o exclusión social que pueden trabajar y que están deseando hacerlo con contratos y condiciones dignas.
- Identificar las claves que se deben tener en cuenta en las diferentes convocatorias de la Consellería para asegurar la inclusión sociolaboral.

Es posible. Los datos que certifican el éxito del programa y del enorme esfuerzo de las y los más de setenta profesionales implicados en el mismo son evidentes, confirmando los efectos de lo que supone trabajar durante casi un año procesos individualizados de acompañamiento.

El programa nos brindó la oportunidad de investigar y validar con el rigor que nos caracteriza los factores decisivos para asegurar el éxito. Identificamos los que nos parecen prioritarios:

Procesos individualizados, integrales y a medio y largo plazo, en los que los factores personales, familiares y sociales tienen tanta importancia y no deben



separarse bajo ningún concepto de las medidas más específicas de formación de acceso al empleo.

Demostramos que cuando los departamentos de Empleo y los de Inclusión Social, en la Xunta o en los ayuntamientos, no trabajan juntos el fracaso y el desperdicio de fondos públicos está asegurado.

Itinerarios en los que el trabajo con las empresas y entidades empleadoras debe hacerse desde el primer momento y hasta que está asegurado el éxito de la contratación.

Las dificultades de llevar adelante estos procesos integrales de atención a personas vulnerabilizadas suponen un coste y esfuerzo extra que solo estamos asumiendo las entidades del Tercer Sector Social.

Como ha demostrado este programa, cuando se prima y se financia este sobreesfuerzo continuado y la estabilidad laboral de las profesionales contratadas, no con medidas puntuales, dispersas o a corto plazo, las posibilidades de éxito aumentan notablemente. Mucho más cuando se facilita y favorece el trabajo en red y la colaboración.

Las entidades del Tercer Sector de Acción Social sabemos de sobra y tenemos evidencias de la falsedad del discurso que dice que la única solución para salir de la pobreza o que la mejor política social es el empleo.

El empleo, siempre que sea digno, es un medio necesario más para salir de la pobreza, pero solo si va acompañado de otras políticas públicas desde el ámbito de la inclusión social, la educación o, especialmente en este momento, la emergencia del acceso a viviendas dignas, adecuadas y accesibles.

Sabemos que un tercio de las personas que están en pobreza o exclusión no pueden trabajar y no se las puede seguir culpabilizando.

Sabemos que otro tercio de las personas en pobreza tienen un trabajo, pero que no se puede señalar como digno, en especial en el caso de las mujeres. Y tenemos la obligación de ayudarles en la búsqueda de una mejora de sus condiciones y salarios.

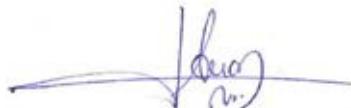
Y sabemos que otro tercio de las personas en pobreza quieren y se esfuerzan todos los días para encontrar un empleo digno. Es nuestra obligación acompañarlas en este esfuerzo, evitando su culpabilización, facilitando su formación y orientación personalizada y es-

table y, sobre todo, con la mínima burocracia posible.

Somos optimistas. Comparten esta visión desde la Comisión Europea y el Ministerio de Trabajo, que financiaron el programa en el que se enmarca esta Manual. La comparten y así lo demuestran desde la Xunta de Galicia y desde las Consellerías de Promoción do Emprego e Igualdade y de Política Social, con la apuesta por el mencionado programa y por las facilidades tanto políticas como técnicas para llevarlo a cabo.

Queremos terminar esta introducción agradeciendo su trabajo a todas las entidades implicadas en el programa. Gracias al esfuerzo y buen hacer de su personal técnico, cumplieron sobradamente con los objetivos de atención e inserción comprometidos, sin menoscabo de la calidad de la atención a las personas participantes en el programa.

Ana Pardo  
Presidenta de EAPN Galicia





Manual de buenas prácticas  
para la inclusión sociolaboral  
con personas vulnerabilizadas



Próvivienda



igaxes=



Tecemos rede en [www.pobreza.gal](http://www.pobreza.gal)





# **Manual de buenas prácticas para la inclusión sociolaboral con personas vulnerabilizadas**

<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
<b>II. DISEÑO METODOLÓGICO: TÉCNICAS Y FASES DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>15</b>
<b>1. Técnicas de investigación y diseño de la muestra</b>	<b>15</b>
1.1 Entrevistas con entidades del Tercer Sector	
1.2 Grupos de discusión con participan- tes en el Programa de Empleo y con profesionales	
1.3 XIV Encontro Galego de Participación y Seminario técnico de inclusión sociolaboral	
<b>2. Análisis</b>	<b>19</b>
<b>3. Retorno del análisis</b>	<b>19</b>

<b>III. CONTEXTO GENERAL DEL MERCADO LABORAL Y LA POBREZA EN GALICIA. APROXIMACIÓN AL MARCO NORMATIVO DE LA INCLUSIÓN</b>	<b>20</b>
<b>1. Pobreza, desempleo y precariedad laboral</b>	<b>20</b>
<b>2. Marco normativo para la inclusión sociolaboral</b>	<b>22</b>
2.1 Contexto europeo	
2.2 Ley 3/2023 de Empleo	
2.3 Agenda Social Única de Galicia	
<b>IV. VULNERABILIDAD Y EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL</b>	<b>27</b>
<b>1. Conceptualización de la vulnerabilidad y la exclusión</b>	<b>27</b>
<b>2. Aportaciones de las personas informantes</b>	<b>29</b>
<b>V. COLECTIVOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD O EXCLUSIÓN</b>	<b>32</b>
<b>1. Principales colectivos vulnerabilizados</b>	<b>33</b>

<b>1.1 Personas en exclusión residencial severa</b>	<b>2.1 Equipo interdisciplinar estable</b>	
<b>1.2 Personas de etnia gitana</b>	<b>2.2 Orientación y tutorización continuas</b>	
<b>1.3 Personas migrantes</b>	<b>2.3 Prospección laboral constante</b>	
<b>1.4 Mujeres víctimas de violencias por razón de género</b>	<b>2.4 Formación personalizada y adaptada al territorio</b>	
<b>1.5 Juventud tutelada</b>	<b>2.5 Cooperación, coordinación y trabajo en red</b>	
<b>1.6 Personas con adicción a sustancias psicoactivas</b>	<b>2.6 Herramienta interna de gestión y sistematización</b>	
<b>1.7 Personas reclusas y exreclusas</b>	<b>3. Fases</b>	<b>70</b>
<b>1.8 Personas con discapacidad</b>	<b>3.1 Acogida</b>	
<b>1.8.1 Personas con discapacidad intelectual</b>	<b>3.2 Diagnóstico integral</b>	
<b>1.9 Personas con Trastornos del Espectro del Autismo</b>	<b>3.3 Diseño del plan de intervención</b>	
<b>1.10 Personas con problemas de salud mental</b>	<b>3.4 Ejecución y seguimiento</b>	
<b>2. Implicaciones</b>	<b>3.5 Evaluación de la intervención</b>	
<b>VI. PROCESOS DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL CON PERSONAS VULNERABILIZADAS DESDE EL TERCER SECTOR: CLAVES Y BUENAS PRÁCTICAS</b>	<b>VII. LIMITACIONES ENCONTRADAS EN EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL. PROPUESTAS PARA SU ABORDAJE</b>	<b>81</b>
<b>1. Fundamentos</b>	<b>1. ¿Quién se está quedando fuera? Limitaciones a la participación de las personas</b>	<b>81</b>
<b>2. Pilares</b>	<b>1.1 Personas que no son consideradas en situación o riesgo de exclusión social</b>	

1.2 Personas que, estando de hecho en una situación considerada de riesgo o exclusión, encuentran dificultades para acreditar dicha situación	
1.3 Otras situaciones	
<b>2. Limitaciones en la configuración de programas integrales e individualizados</b>	<b>88</b>
<b>3. Limitaciones que están en la calle: prejuicios, estereotipos y discursos de odio y aporofobia</b>	<b>92</b>
<b>4. Limitaciones referidas a otras políticas públicas. La necesaria transversalidad de la inclusión sociolaboral</b>	<b>98</b>
4.1 Situación del mercado laboral: las personas trabajadoras empobrecidas	
4.2 Otras mejoras relacionadas con el área de empleo	
4.3 Políticas sociales: la mejor política social no es el empleo	
4.4 Otras políticas públicas	
<b>5. Coordinación y trabajo en red entre las entidades del Tercer Sector, las administraciones públicas y las empresas</b>	<b>109</b>
<b>6. El papel fundamental de las entidades del Tercer Sector de Acción Social</b>	<b>112</b>
<b>VIII. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES</b>	<b>114</b>
<b>1. Vulnerabilidad, exclusión y personas vulnerabilizadas</b>	<b>114</b>
<b>2. Elementos clave en los procesos de inclusión con personas vulnerabilizadas desde el Tercer Sector</b>	<b>115</b>
2.1 Principios de individualización e integralidad	
2.2 Los pilares que sostienen la intervención	
2.3 Las fases del proceso	
<b>3. Limitaciones encontradas y demandas propuestas</b>	<b>119</b>
3.1 Limitaciones a la participación de las personas vulnerabilizadas	
3.2. Limitaciones que están en la calle: discursos de odio	
3.3. Limitaciones referidas a otras políticas públicas. La necesaria transversalidad de la inclusión sociolaboral	
3.4. Redes y colaboración entre Entidades del Tercer Sector, Administraciones y Empresas	
3.5. Papel Fundamental de las Entidades del Tercer Sector de Acción Social	
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>127</b>
<b>ANEXO. ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>132</b>

## I. INTRODUCCIÓN

El presente “Manual de buenas prácticas para la inclusión sociolaboral con personas vulnerabilizadas” es el fruto de dos años de trabajo conjunto realizado en el marco del Convenio de colaboración entre la Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade y EAPN Galicia, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia impulsado por la Unión Europea y el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Durante los años 2022 y 2023, y por primera vez en Galicia, 14 entidades del Tercer Sector de Acción Social (TSAS), coordinadas por EAPN Galicia, desarrollaron de forma conjunta un programa para el fomento de la empleabilidad y la inclusión sociolaboral en el que participaron más de 600 personas en situación o riesgo de exclusión social de toda Galicia, principalmente en las ciudades de Santiago de Compostela, A Coruña, Ferrol, Lugo, Ourense, Pontevedra, Vigo, pero también en otras localidades gallegas.

Se alcanzó un objetivo de inserción laboral que roza el 40%, muy superior al 20% inicialmente comprometido.

Se alcanzó además el objetivo de mejora de la empleabilidad, en mayor o menor medida, de todas las personas participantes, incluso de aquellas que no accedieron a un empleo pero que continúan trabajando para conseguirlo. El éxito del programa se debe a la metodología utilizada por las entidades, basada en un enfoque integral, individualizado y totalmente centrado en la persona.

Pero más allá de mejorar la empleabilidad de las más de 600 participantes, este programa llevaba aparejado el objetivo de identificar buenas prácticas y propuestas de mejora de la calidad de los programas de inclusión sociolaboral. De este modo, en octubre de 2022 se inició una investigación cualitativa para recoger el trabajo desarrollado por el personal técnico de 18 entidades que están dando respuesta a la multicausalidad de las situaciones de las personas en situación o riesgo de exclusión.

Si en los objetivos de inserción laboral superamos los inicialmente marcados por el programa, quisimos hacer lo mismo con la encierra de recoger el conjunto de buenas prácticas en las actuaciones desarrolladas.

Para alcanzar el objetivo establecido en el Convenio de permitir a la Consellería el mejor abordaje futuro en el tratamiento de la inclusión sociolaboral de las personas en situación o riesgo de exclusión, además de las buenas prácticas de las entidades incluimos un análisis de las limitaciones encontradas, tanto en la configuración de los programas como en otros campos de la administración y la sociedad, acompañadas de propuestas de mejora.

El principal reto de la iniciativa conjunta, bautizada como “Rede Emprego Digno”, fue trabajar en red y unir esfuerzos para alcanzar una mayor inclusión sociolaboral de las personas participantes, pero también para validar la metodología de trabajo utilizada, que sirve de base para el trabajo de investigación que culmina con la publicación de este Manual.

Este Manual tiene, pues, como **objetivo general** visibilizar y reconocer el conocimiento y el trabajo del Tercer Sector de Acción Social (TSAS) gallego para la inclusión sociolaboral de las personas en situación de vulnerabilidad, así como mostrar sus demandas y retos al respecto, con la finalidad última de contribuir a mejorar el abordaje integral de esta cuestión.

Los **objetivos específicos** son los siguientes:

- > Conceptualizar la vulnerabilidad y la exclusión, para comprenderlas y poder entender cómo se debe actuar sobre ellas de forma más eficaz.
- > Visibilizar las realidades y problemáticas generales de los principales colectivos en situación o riesgo de exclusión sociolaboral, para poder reflexionar sobre cómo abordarlas mejor.
- > Determinar las condiciones necesarias para que los programas de inclusión sociolaboral resulten exitosos, generando así una herramienta con orientaciones para su desarrollo.
- > Recoger, poner en valor y difundir las actuaciones y buenas prácticas desarrolladas por entidades del Tercer Sector gallego en materia de inclusión sociolaboral con personas en situación o riesgo de exclusión.
- > Recoger las experiencias de las propias personas participantes en el Programa integrado y promover su colaboración en el diseño de programas y políticas de inclusión sociolaboral.
- > Evidenciar la necesidad de abordar la inclusión sociolaboral de manera integral en un doble sentido: interviniendo en todos los ámbitos de la exclusión, y contando con la implicación y coordinación del TSAS, la administración -a distintos niveles y áreas competenciales- y el tejido empresarial.
- > Presentar propuestas de incidencia política que posibiliten la mejora de programas y políticas públicas para el fomento de la inclusión sociolaboral.





**A continuación, exponemos la estructura del documento:**

**El presente capítulo introduce** el Manual.

**En el capítulo II** se describe la metodología empleada para desarrollar la investigación de la que surge la elaboración de este documento.

**El capítulo III** ofrece una panorámica sobre el contexto económico y laboral gallego, y recoge la principal normativa relevante en el ámbito de la inclusión sociolaboral, tanto a nivel europeo y estatal como gallego. Esto permitirá al lector comprender las circunstancias en las que se desarrollan los programas de inclusión.

**En el capítulo IV** se abordan los conceptos de vulnerabilidad y exclusión en la literatura científica, contrastándolos con las definiciones recogidas en el trabajo de campo.

**El capítulo V** presenta las realidades de los principales colectivos que suelen enfrentar desafíos significativos para su inclusión.

**El capítulo VI** se centra en las aportaciones de las/los informantes acerca de cómo deben desarrollarse los procesos de inclusión sociolaboral con personas en situación de vulnerabilidad. Se detallan los fundamentos de la intervención y los pilares necesarios para que esta pueda alcanzar el éxito, recopilando buenas prácticas.

**El capítulo VII** aborda las limitaciones observadas tanto en la configuración y ejecución de los programas como otras de naturaleza normativa y social, así como estereotipos y discursos de odio y aporofobia, que dificultan o impiden la inclusión sociolaboral efectiva de las personas vulnerabilizadas. Se presentarán propuestas para abordar estas limitaciones y avanzar hacia la inclusión sociolaboral efectiva de las personas que pueden trabajar.

**El capítulo VIII** recoge las conclusiones del Manual, destacando los aspectos clave de las intervenciones que persiguen la inclusión sociolaboral, así como las acciones de mejora necesarias para que esta se pueda alcanzar.

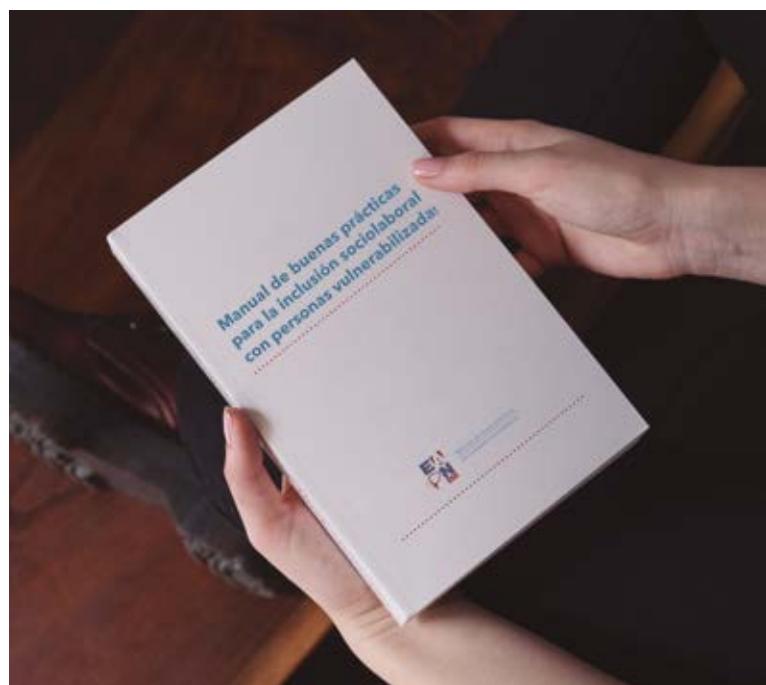
Facilitaremos luego un apartado de **Bibliografía** y, finalmente, un **Anexo** que contiene una breve presentación de las 18 organizaciones del Tercer Sector que participaron en la creación de este Manual, destacando su experiencia y compromiso en la inclusión sociolaboral.

Es esencial destacar que este Manual, aunque completo, no puede capturar toda la riqueza de la información recopilada durante la investigación. Las voces de quienes participaron en entrevistas y grupos de discusión son inestimables y no se pierden, sino que se convierten en una fuente para futuros esfuerzos de incidencia política propositiva.

Así, procuramos la mejora continua y el perfeccionamiento de las estrategias de inclusión sociolaboral en el futuro, siempre en beneficio de las personas en situación de vulnerabilidad.

En última instancia, este Manual es un recurso valioso y una herramienta práctica para todos los actores comprometidos con la inclusión sociolaboral. Su utilidad radica en su capacidad de traducir el conocimiento y la experiencia en acciones concretas que mejoren las vidas de aquellas personas vulnerabilizadas. A lo largo de las páginas que siguen, exploraremos el camino hacia una inclusión sociolaboral más justa, equitativa y accesible para todas aquellas personas que pueden trabajar.

Queremos terminar esta introducción expresando nuestro agradecimiento a las profesionales de las entidades implicadas, de la administración local y autonómica y de la Universidad de A Coruña que contribuyeron a la elaboración de este Manual y, muy especialmente, a las personas participantes en el Programa integrado por su enriquecedora colaboración.





## **II. DISEÑO METODOLÓGICO: TÉCNICAS Y FASES DE LA INVESTIGACIÓN**

En este capítulo veremos cómo se diseñó y desarrolló la investigación de la que parte este Manual. Comenzaremos explicando que se abordó desde un enfoque metodológico cualitativo, revisaremos las técnicas de investigación empleadas, veremos las características de la muestra, y concretaremos cómo se fueron sucediendo las distintas fases de recogida, análisis y divulgación de datos.

### **1. Técnicas de investigación y diseño de la muestra**

La estrategia metodológica constó de dos grandes tipos de técnicas de investigación: la revisión bibliográfica, normativa y documental; y la recogida primaria de información a

través de un trabajo de campo cualitativo. La metodología cualitativa se concretó en:

- La aplicación de entrevistas semiestructuradas en profundidad en entidades del Tercer Sector de Acción Social;
- Realización de grupos de discusión con personas participantes en el Programa integrado, así como con profesionales expertos/as en inclusión sociolaboral de personas en vulnerabilidad.

#### **1.1. Entrevistas con entidades del Tercer Sector**

El trabajo de campo comenzó con las entrevistas en las entidades del Tercer Sector. La muestra estuvo compuesta por un total de 18 organizaciones: las 14 que participaron en el Programa integrado y, a mayores, cuatro enti-

dades miembro de EAPN Galicia con amplia trayectoria y experiencia en el desarrollo de programas de inclusión sociolaboral.

Fueron las siguientes<sup>1</sup>: Acción Contra el Hambre, Asociación para a Prevención da Exclusión Social (APES), Asociación Boa Vida, Cáritas Diocesana de Tui-Vigo, Centro de Desarrollo Rural Portas Abertas, Confederación Galega de Persoas con Discapacidade (CO-GAMI), Ecos do Sur, Federación Autismo Galicia, Federación Down Galicia, Fundación de Solidaridad Amaranta, Fundación Érguete-Integración, Fundación JuanSoñador, Fundación Ronsel, Fundación Secretariado Gitano, Instituto Galego de Xestión para o Terceiro Sector (IGAXES), Provienda, Federación de Asociaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental de Galicia (FEAFES Galicia), Radio ECCA Fundación.

Del total de organizaciones, nueve son de ámbito estatal y nueve gallegas, con localización en Santiago de Compostela (6), Ourense (3), Vigo (3), Pontevedra (2), A Coruña (2), Lugo (1) y Verín (1).

Varias entidades trabajan con personas en riesgo o situación de exclusión en general; 12 de ellas están también, o de forma exclusiva, especializadas en la intervención en campos concretos: discapacidad en general, discapacidad intelectual, trastorno del espectro autista, salud mental, etnia gitana, violencia de género y trata, migración, infancia y juventud, exclusión residencial, conductas adictivas, y privación de libertad.

En las 18 entrevistas -individuales y grupales- hablamos con un total de 32 informantes,

tanto personal técnico (25) como directivo (7), entre el que solo encontramos dos hombres, debido a la alta feminización del Tercer Sector. Sus principales perfiles profesionales fueron los siguientes: educación social, trabajo social, psicología, pedagogía, sociología, comunicación, ciencias políticas, y administración y dirección de empresas.

El guión de entrevista se organizó en ocho bloques temáticos: 1) perfil de la(s) persona(s) entrevistada(s) y perfil de la entidad, 2) concepto de exclusión sociolaboral, 3) perfil de las personas participantes en los programas de inclusión sociolaboral, 4) actuaciones para la inclusión, 5) prospección e intermediación laboral, 6) discursos sociales sobre las personas en situación de vulnerabilidad, 7) demandas de mejora de las políticas y programas de inclusión, y 8) retos.

Las entrevistas se desarrollaron entre noviembre de 2022 y marzo de 2023 y tuvieron una duración que osciló desde los 55 minutos hasta las dos horas.

## 1.2. Grupos de discusión con participantes en el Programa Integrado y con profesionales expertas/os

La herramienta cualitativa que se empleó para lograr un acercamiento directo a las personas participantes en el Programa fue el grupo de discusión. De un lado, se llevaron a cabo cuatro grupos de discusión con personas que habían participado en el Programa, los cuales se organizaron considerando el peso que los diversos colectivos habían tenido en el mismo. En cualquier caso, lo que se buscó no

<sup>1</sup>Ver Anexo con la presentación de cada entidad.



fue tanto una muestra representativa de los/las participantes en el Programa, como una verdadera implicación de personas que se encontraban en situación de vulnerabilidad, las cuales suelen estar al margen de los foros públicos de opinión y de consulta política.

Tres de los grupos se planificaron siguiendo el criterio de homogeneidad intragrupo relativo al factor de vulnerabilidad compartido por sus miembros, con el objetivo de profundizar en sus especificidades. Así, se realizó un grupo formado por personas migrantes, entre las que destacaron las solicitantes de protección internacional procedentes de América Latina, un perfil que tuvo una importante presencia en el Programa. Un segundo grupo estuvo constituido por personas con discapacidad, concretamente personas con trastorno del espectro autista y personas con discapacidad intelectual. El tercer grupo estuvo com-

puesto exclusivamente por mujeres, para asegurar la perspectiva de género en el estudio. Además, se hizo un cuarto grupo mixto en el que también tuvieron ocasión de participar personas que se encontraban en situaciones de exclusión severa.

Los grupos fueron facilitados por profesionales de las respectivas entidades del Tercer Sector, que también colaboraron en su desarrollo. Así, contamos con las aportaciones de 25 participantes (12 mujeres y 13 hombres) y de 10 técnicas de las organizaciones que los acompañaron. Las edades de las personas participantes estuvieron comprendidas entre los 22 y los 60 años. Los temas que se les presentaron fueron, fundamentalmente, los siguientes: 1) principales acciones en el itinerario del Programa integrado, 2) aspectos positivos y repercusión a nivel personal, social y laboral, 3) aspectos de mejora y 4) demandas.

Por otro lado, se desarrolló un grupo de discusión formado por cinco profesionales (cuatro mujeres y un hombre) con conocimiento y experiencia sobre la inclusión sociolaboral de personas en situación de vulnerabilidad. En concreto, participaron profesionales de la administración local y autonómica, del Tercer Sector y del ámbito universitario. Los temas que se abordaron giraron alrededor de dos grandes cuestiones: qué características deben tener los programas de inclusión sociolaboral con personas vulnerabilizadas, y qué enfoque deben tener las políticas sociales y de empleo para abordar este asunto de forma coordinada y eficaz.

Más en detalle, fueron los siguientes: 1) concepto de exclusión sociolaboral, 2) elementos clave de los programas de inclusión sociolaboral, 3) papel de la administración local: fortalezas y debilidades, 4) aspectos susceptibles de mejora en el Servicio Público de Empleo de Galicia, 5) lucha contra la exclusión como eje transversal en las políticas públicas, 6) políticas de mejora de la calidad del empleo, 7) garantía de ingresos y 8) posibilidades para articular redes entre Tercer Sector, administraciones y tejido empresarial.

Los grupos de discusión se realizaron en los meses de marzo, abril y junio de 2023 y tuvieron una duración que varió entre 1,5 y 2,5 horas.

### **1.3. XIV Encontro Galego de Participación y Seminario técnico de inclusión sociolaboral**

En junio de 2023 y bajo el lema "Empleo, ¿a toda costa?", EAPN Galicia celebró en Santiago de Compostela el XIV Encontro de Participación

Social<sup>2</sup>. Los temas en torno a los que se organizó el Encuentro fueron el empleo digno y las prestaciones sociales como derechos fundamentales. En este evento, 56 personas en situación de vulnerabilidad (34 mujeres y 22 hombres), participantes de diferentes entidades miembro de EAPN Galicia, trabajaron en la elaboración de propuestas de incidencia política centradas en favorecer su propia inclusión social y laboral.

En julio de 2023, se organizó un Seminario con el personal técnico de entidades miembro<sup>3</sup> (31 profesionales) que tuvo un doble objetivo: 1) sentar las bases de un modelo de programa de inclusión sociolaboral con personas en situación de vulnerabilidad, y 2) esbozar propuestas de incidencia política en relación a esta materia. La información resultante de estas dos jornadas también será tomada en cuenta para el análisis en este documento.



<sup>2</sup><https://eapn-galicia.com/es/mais-de-80-pessoas-en-pobreza-ou-exclusión-social-reclaman-o-seu-dereito-ao-empleo-digno-e-a-unha-inclusión-sociolaboral-efectiva/>

<sup>3</sup><https://eapn-galicia.com/es/v-seminario-empleo-digno/>



## 2. Análisis

Para el análisis de la información recogida se echó mano de un software<sup>4</sup> que ayuda a ordenar, procesar y explotar datos cualitativos, clasificándolos y agrupándolos según temáticas de interés para el estudio. Con este trabajo, que implicó la lectura reflexiva y la definición y negociación de temáticas, ya nos adentramos en el procesamiento analítico. En paralelo, la revisión bibliográfica y la consulta de fuentes documentales implicaron niveles más altos de interpretación y teorización.

El análisis de los discursos realizado en este Manual se organizará conceptualmente y se apoyará en aquellas citas literales de las personas informantes que se seleccionaron por considerarse más esclarecedoras con respec-

to al tema que se trate. Esta forma de presentar la información, con citas directas que ilustran los resultados, dota de vida al documento.

Las citas de las personas entrevistadas en el Tercer Sector aparecerán atribuidas al puesto que desempeñan en la entidad, mientras que las citas extraídas de los grupos de discusión de participantes en el Programa se asociarán al correspondiente grupo (migrantes, discapacidad, mujeres o mixto). Por su parte, las aportaciones de las personas informantes en el grupo de expertos/as se asignarán al ámbito en el que trabajen: Administración pública, Tercer Sector o Universidad.

## 3. Retorno del análisis

Hacia el final de la redacción del Manual se invitó a varias informantes del Tercer Sector a revisar los avances en el mismo, con el fin de completar y verificar alguna de la información trabajada.

Finalmente, se hizo una presentación pública del Manual en el Simposio "A inclusión socio-laboral das persoas vulnerabilizadas: mellora das políticas públicas para erradicar a pobreza e a exclusión", celebrado el 15 de noviembre de 2023 en la Cidade da Cultura de Santiago de Compostela.

Esta devolución implicó un aspecto ético de la investigación, ya que se dirigió a compartir el análisis realizado y también a proporcionar espacios para el encuentro, la comunicación y, por lo tanto, la posibilidad de establecer sinergias para la colaboración y la innovación social.

<sup>4</sup>Atlas.ti

### **III. CONTEXTO GENERAL DEL MERCADO LABORAL Y LA POBREZA EN GALICIA. APROXIMACIÓN AL MARCO NORMATIVO DE LA INCLUSIÓN**

Para contextualizar la situación de la que partimos, vamos a analizar los datos de Galicia tanto de desempleo como de pobreza en general y precariedad laboral. Revisaremos diferentes componentes de la tasa AROPE (*At risk of poverty or social exclusion*), como la baja intensidad laboral en el hogar, y también la tasa de desempleo.

A continuación, realizaremos una breve aproximación al marco normativo de la inclusión en el entorno europeo y español y al existente en Galicia, desde el Pilar Europeo de Derechos Sociales a la Axenda Única de Galicia 2021-2024.

#### **1. Pobreza, desempleo y precariedad laboral**

De los grandes parámetros estadísticos sobre pobreza, privación, desempleo y desigualdad, una parte de estos corresponde al indicador de riesgo de pobreza y/o exclusión social de la Unión Europea (AROPE). Este indicador resulta de la agregación de las personas incluidas en estos tres conceptos:

1. Riesgo de Pobreza. Tener unos ingresos inferiores al llamado umbral de la pobreza (60% de la mediana de la renta nacional equivalente en unidades de consumo).

2. Baja Intensidad laboral en el hogar (BITH). La intensidad laboral mide la relación entre el número de meses trabajados efectivamente por todos los miembros del hogar y el número total de meses que, en teoría, podrían trabajar como máximo todas las personas en edad de trabajar del hogar. El indicador comprende a las personas de 18 a 64 años -con la metodología anterior era hasta 59 años- que viven en hogares con una intensidad de empleo inferior al 20% (excepto personas estudiantes de 18 a 24 años, jubiladas o retiradas).
3. Privación o carencia material y social severa (PMSS), referida a la incapacidad de una persona para acceder a elementos de consumo básicos de la vida: se considera que una persona está en privación material y social severa si no puede hacer frente a un total de 7 de los 13 ítems propuestos, como el consumo de alimentos idóneos, afrontar gastos imprevistos o mantener la vivienda a una temperatura idónea.

En el Informe del estado de la pobreza en Galicia 2023<sup>1</sup>, encontramos los siguientes datos relativos a la pobreza y/o exclusión:

- > En el 2022 más de 636.000 **personas residentes en Galicia** -el 23,62% de la población- estaba en riesgo de pobreza y/o exclusión social (AROPE). **42.000 personas menos que en el 2021.**

<sup>1</sup>EAPN Galicia (2023). El estado de la pobreza en Galicia. <https://eapn-galicia.com/es/a-inflacion-as-dificultades-de-acceso-a-vivienda-e-o-elevado-prezo-da-enerxia-la-tran-aos-fogares-mais-vulnerables/>

- > Los indicadores, en especial el de pobreza, se mantienen por debajo de los del conjunto del Estado, donde la tasa AROPE se reduce del 27,8% en el 2021 al 26% en el 2022.
- > Los datos reflejan la post-pandemia por el COVID 19, la inflación y las consecuencias provocadas por la guerra de Ucrania, pero también el **relativo éxito de las medidas de choque contra la pobreza tanto a nivel estatal (ERTE o Ingreso Mínimo Vital) como en la Xunta de Galicia** (mantenimiento RISGA o, sobre todo, la Tarjeta Básica), **ayuntamientos y organizaciones del Tercer Sector** de Acción Social.
- > Con la disminución de más de 44.000 personas de la tasa AROPE desde el 2015, **se avanza en la meta del Plan Estratégico Galicia 2022-2030** de reducirla en el 2030 al 14%. Pero, pese a esto, Galicia se mantiene lejos del cumplimiento de lo acordado en la Agenda 2030, para lo cual, en el 2022, tendría que haber unas 114.000 personas menos en situación de riesgo de pobreza y/o exclusión social.
- > **Se reduce la tasa de pobreza femenina y aumenta la brecha de género.** De las 636.000 personas que en el 2022 estaban en riesgo de pobreza y/o exclusión social, 287.000 eran hombres (24.000 menos que en el año anterior) y 348.500 mujeres (18.500 menos). Lo que afecta, en especial, a los **hogares monoparentales (49,2%) o a los de las personas mayores solas.**
- > **El riesgo de pobreza y exclusión infantil y juvenil disminuye notablemente, pero siguen teniendo las tasas más elevadas por grupo de edad**, cuya tasa alcanza el 24,7%, en 2022, al contrario de lo que ocurre con el grupo de mayores de 64 años, que es el único en el que aumenta la tasa AROPE (23,1%, 3,6 puntos más que el año anterior).
- > **Desciende la tasa de pobreza para personas que viven en hogares en los que hay menores**, siendo la tasa del 24,4%, y disminuye 5,9 puntos con respecto al año anterior, lo que reduce la amplia diferencia que se detectaba el año pasado con el resto de las personas, al contrario de lo que ocurre en los hogares sin menores, cuya tasa aumenta del 21% al 22,9%.
- > **En las zonas urbanas y rurales se registró un descenso de la tasa AROPE en el último año**, del 23,4% y 24,2%, respectivamente. La tasa AROPE cruzada por hábitat tendió a igualarse en las dos categorías territoriales en las que se divide.
- > **La tasa de pobreza gallega disminuye este año y pasa del 20,2% al 18% en 2022.** La tasa de pobreza de Galicia descendió 2,2, puntos, unas 59.000 personas, lo que supone dos años seguidos de reducción de este indicador y sitúa el dato gallego 2,4 puntos por debajo del promedio estatal.
- > **La tasa de pobreza se ampliaría a casi la mitad de la población llegando al**

**48,6% de no haber transferencias públicas** (Estado, Xunta o ayuntamientos) en Galicia. Por otra parte, si no se tienen en cuenta las pensiones de jubilación y supervivencia y solo el resto de las transferencias sociales, la tasa de pobreza alcanzaría el 26,4 % de la población gallega.

- > **El 9,5% de la población menor de 65 años, es decir, 188.000 personas residentes en Galicia, vivía en 2022 en hogares con baja intensidad de empleo** (en los que se trabaja menos del 20% de su potencial de empleo). **La cifra supone un descenso de 0,7 puntos** respecto al año pasado, lo que se traduce en más de 15.000 personas que dejaron de ser contadas en este indicador.
- > **La tasa BITH por sexo en 2022 aumentó la brecha de género**, debido a que el descenso en el último año de 1,2 puntos de la tasa masculina que se sitúa en un 8,3% no se produjo en la femenina que llegó a un 10,6% y que solo cayó 0,2 puntos. En 2022 hay casi 106.000 mujeres en BITH y 82.000 hombres.

La baja intensidad de empleo en el hogar a menudo está relacionada con la prevalencia de empleos a tiempo parcial o contratos temporales.

En el año 2022<sup>2</sup>, el 6,6% de los hombres empleados y el 21,6% de las mujeres empleadas en Galicia tenían contratos a tiempo parcial, lo que indica una presencia significativa de empleos de baja intensidad en el caso de las mujeres.

.....  
<sup>2</sup>Datos EPA media 2022.

También en 2022, el 15,7% de los hombres y el 17,5% de las mujeres tenían contratos temporales.

La tasa de desempleo en Galicia (10,19% para los hombres y 13,16% para las mujeres según la EPA del segundo trimestre del 2023) es muy superior a la de la eurozona del 6,4% y de la UE 5,9% (datos de Eurostat para junio 2023).

Los datos presentados revelan un panorama complejo en Galicia en lo que respecta a la pobreza, el desempleo, la precariedad laboral y la feminización de la pobreza. La post-pandemia por el COVID 19, la inflación y las consecuencias provocadas por la guerra de Ucrania están dejando su huella, pero también destaca el **impacto positivo** de las medidas de choque implementadas contra la pobreza tanto a nivel estatal (ERTE o Ingreso Mínimo Vital) como en la Xunta (mantenimiento RISGA o, sobre todo, la Tarjeta Básica), ayuntamientos y organizaciones del Tercer Sector de Acción Social.

Abordar estos problemas requiere un enfoque integral y un firme compromiso en la promoción de empleos de calidad, igualdad de oportunidades y la mejora de las condiciones de vida de la ciudadanía.

## **2. Marco normativo para la inclusión sociolaboral**

La promoción de la inclusión sociolaboral en Galicia se encuentra apoyada por un sólido marco normativo que abarca niveles europeos, estatales y autonómicos. Examinaremos las principales normativas, aportando una breve explicación.

## 2.1 Contexto Europeo

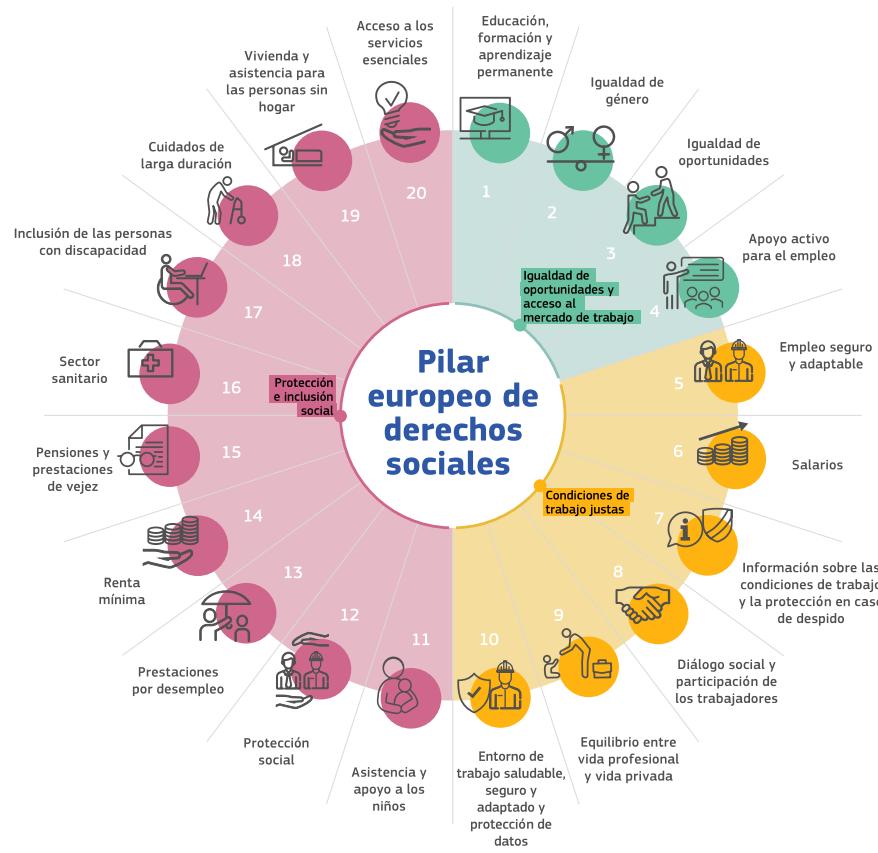
### Carta Social Europea<sup>3</sup>

Esta Carta, conocida también como la "Constitución Social de Europa", a pesar de no tener ningún efecto jurídico en la Comunidad Europea, es un tratado del Consejo de Europa que establece derechos sociales fundamentales y promueve la justicia social. Sirvió como inspiración para la elaboración de otros textos y documentos comunitarios, como es el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Recoge una serie de derechos que

los Estados miembro se comprometen a tener en cuenta, entre ellos: derecho a la protección contra la exclusión social, derecho a la vivienda, eliminación del acoso sexual en el trabajo, fomento de la igualdad de oportunidades y de trato para las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

Para velar por la aplicación de este documento se creó el Comité Europeo de Derechos Sociales, órgano que emite informes periódicos en los que examina el grado de cumplimiento por parte de los países.

### Pilar Europeo de Derechos Sociales<sup>4</sup>



<sup>3</sup>Consejo de Europa (1961). Carta Social Europea. [https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1934](https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1934.pdf?file=t3/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1934)

<sup>4</sup>EAPN España (2019). Seguimiento e Implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales en España. <https://www.eapn.es/publicaciones/360/seguimiento-e-implementacion-del-pilar-europeo-de-derechos-sociales-en-espana>

Se trata de una iniciativa de la Unión Europea que establece principios y derechos fundamentales en áreas como el empleo, la educación y la protección social. Fue proclamado en el 2017 y busca la mejora de la calidad de vida de las personas europeas.

El establecimiento de un Pilar Europeo de Derechos Sociales vino a definir los principios y derechos esenciales para el buen y justo funcionamiento de los mercados laborales y de los sistemas de bienestar de la Europa del siglo XXI.

Está compuesto por 20 principios estructurados en tres capítulos relativos a:

1. Igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo
2. Condiciones de trabajo justas
3. Protección e inclusión social

#### **Carta Europea de Derechos Fundamentales<sup>5</sup>**

La Carta Europea de Derechos Fundamentales recoge un conjunto de derechos personales, civiles, políticos, económicos y sociales



de los ciudadanos y residentes en la UE. Dicha carta refuerza la seguridad jurídica en lo que se refiere a la protección de los derechos fundamentales.

#### **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) - ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico<sup>6</sup>**

En el año 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendieran un nuevo camino con el que mejorar la vida de todas las personas, sin dejar a nadie atrás.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembro de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años.

El ODS número 8 busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas. Proporciona una hoja de ruta global para la promoción de empleos dignos y la inclusión sociolaboral.

Marca como objetivo de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

<sup>5</sup>Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea y Comisión Europea (2000). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)

<sup>6</sup>Naciones Unidas (2023). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Edición Especial. Por un plan de rescate para las personas y el planeta [https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023\\_Spanish.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf)

Atendiendo a la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente es un concepto que engloba las aspiraciones de las personas a obtener un empleo que sea productivo y que garantice una remuneración adecuada, respetando sus derechos laborales y protegiendo su seguridad y salud en el trabajo, ofreciendo igualdad de oportunidades y tratando de manera justa a todas las personas trabajadoras, sin discriminación.

El trabajo decente busca garantizar que el empleo sea digno, seguro y protegido, y que las personas trabajadoras disfruten de derechos y oportunidades justas en el ámbito laboral. Es un objetivo fundamental para promover el desarrollo sostenible, la justicia social y el bienestar de las personas en todo el mundo.

## 2.2 Ley 3/2023 de Empleo<sup>7</sup>

La Ley 3/2023 de Empleo estatal regula aspectos relacionados con el empleo y la inclusión sociolaboral, incluyendo políticas activas de empleo, formación profesional, y medidas de apoyo al empleo. Define políticas y programas para la promoción de la inclusión sociolaboral y mejora de la empleabilidad de la ciudadanía.

En su artículo 4 establece como objetivos de la política de empleo, entre otros:

- Generación de mercados de trabajo inclusivos, condiciones laborales compatibles con la corresponsabilidad de los trabajos de cuidados, impulso a la creación de empleos de calidad y estables que garanticen niveles adecua-

dos de bienestar económico para las personas trabajadoras.

- La atención especializada de colectivos prioritarios para las políticas de empleo y la eliminación de cualquier clase de discriminación asegurando políticas adecuadas de incorporación laboral dirigidas a los citados colectivos.
- Acompañamiento, personal e individualizado, en su caso en colaboración con los servicios sociales, sanitarios y educativos durante los procesos de inserción en el mercado laboral y de transición entre formación y empleo o entre empleos.
- Mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación, a través de un sistema eficaz de protección ante situaciones de desempleo o cese de actividad.

## 2.3 Agenda Social Única de Galicia

La Agenda Social Única de Galicia (2021-2024)<sup>8</sup> recoge un conjunto de políticas y programas a desarrollar por la Xunta de Galicia con el objetivo de abordar los desafíos sociales en la comunidad autónoma. Se trata de un instrumento de refuerzo de la coordinación interadministrativa y de esta con el Tercer Sector de Acción Social a través de medidas que abordan las necesidades sociales de la población que requiere apoyos para mejorar su calidad de vida, especialmente a través de su autonomía o de su inclusión social o socio-laboral.

<sup>7</sup>Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5365-consolidado.pdf>

<sup>8</sup>ConSELLERÍA DE POLÍTICA SOCIAL E XUVENTUD, XUNTA DE GALICIA (2021). AXENDA SOCIAL ÚNICA DE GALICIA. [https://politicasocial.xunta.gal/sites/w\\_polso/files/archivos/programas/2021-12\\_axenda\\_social\\_unica\\_2021\\_2024.pdf](https://politicasocial.xunta.gal/sites/w_polso/files/archivos/programas/2021-12_axenda_social_unica_2021_2024.pdf)

Recoge medidas para un mercado laboral inclusivo, entre otras:

- > Agilización del reconocimiento de la situación de exclusión social para optar a las medidas de acción positiva previstas en las políticas activas de empleo
- > Programas y actividades de servicios sociales de inclusión social de las entidades de iniciativa social
- > Programa de *Posta a Punto para o Emprego* dirigido a personas en situación o riesgo de exclusión social perceptoras de la Renta de Inclusión Social de Galicia (RISGA)

La información presentada ofrece un diagnóstico preciso del contexto económico y laboral en Galicia, destacando los desafíos clave relacionados con la pobreza, el desempleo, el empleo precario y la feminización de la pobreza. Estos datos críticos muestran la necesidad urgente de abordar la inclusión sociolaboral en la CCAA, garantizando el acceso a empleos dignos y la protección social del conjunto de la ciudadanía gallega, y en especial de las personas más vulnerables.

El marco normativo proporcionado a nivel europeo, español y gallego establece las bases y los principios fundamentales para guiar las políticas y programas de inclusión sociolaboral. Nos inspira a promover empleos de calidad, condiciones laborales justas y la igualdad de oportunidades. Debemos aprovechar esta base sólida para desarrollar propuestas de mejora que aborden los desafíos identificados durante el proceso de investigación, y fomenten un entorno laboral más inclusivo y próspero en beneficio de todas.



## IV. VULNERABILIDAD Y EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL

Teniendo en cuenta que el espíritu de este trabajo es el de contribuir a fomentar la inclusión sociolaboral de las personas en riesgo o situación de exclusión, se hace necesario, en primer lugar, definir el concepto al que nos referimos. Conceptualizar la exclusión nos permitirá comprenderla, lo cual es imprescindible para saber cómo actuar sobre ella de forma más eficaz. Para esto, revisaremos también las definiciones facilitadas por el personal técnico del Tercer Sector y por los/las profesionales expertas en la materia que participaron en el grupo de discusión.

### 1. Conceptualización de la vulnerabilidad y la exclusión

Podemos definir la vulnerabilidad como la situación en la que se pueden encontrar personas, familias, grupos o comunidades debido a la confluencia de factores de orden económico, social, relacional, ambiental o personal que aumentan la exposición a los riesgos y posicionan a las personas en desventaja social, lo que puede traducirse en un incremento de las desigualdades, así como en una situación de exclusión.

Dicha exclusión sería el proceso por el que las personas quedan total o parcialmente apartadas de la participación en la vida cultural, económica, social y política de sus comunidades debido a la acumulación de vulnerabilidades y a la imposibilidad de salir sin apoyos de esa

situación, viéndose limitado el ejercicio de sus derechos<sup>1</sup>.

Debemos entender la exclusión como un fenómeno que se produce en un marco de desigualdad, la cual está en la raíz de la exclusión misma. De ahí que, lejos de deberse a responsabilidades individuales o grupales, la exclusión tenga su origen en procesos estructurales, aquellos referidos al modo en que se organiza la sociedad y se articula la movilidad social. Está asentada en el sistema socioeconómico capitalista, que es progresivamente más neoliberal y que promueve dinámicas que dan lugar a un reparto desigual de las posiciones de poder, dificultando la inclusión<sup>2</sup>.

De esta conceptualización tenemos que destacar el hecho de que la vulnerabilidad y la exclusión trascienden lo económico. Obviamente, la situación económica es un elemento clave relacionado con la exclusión; de ahí que, para medirla, se tenga en cuenta, entre otros, el indicador de riesgo de pobreza y/o exclusión social de la Unión Europea (ARO-PE)<sup>3</sup>. Con todo, esta referencia a la pobreza no recoge aspectos económicos que también tienen que ver con la exclusión, como la dificultad de acceso a la vivienda, la educación, la salud o a Servicios Sociales.

En todo caso, debemos recalcar que la exclusión es un fenómeno multidimensional en el que, además de involucrarse aspectos personales y materiales, también están implicados aspectos sociales, políticos y culturales, los cuales no tienen que ir, necesariamente, acompañados de pobreza.

<sup>1</sup>Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (2023). Anteproyecto de Ley de condiciones básicas para la igualdad en el acceso y disfrute de los servicios sociales. <https://www.mdsociales2030.gob.es/servicio-a-la-ciudadania/proyectos-normativos/documentos/AP-SERVICIOS-SOCIALES.pdf>

<sup>2</sup>Plataforma del voluntariado de España (2022). ¿De qué hablamos cuando hablamos de colectivos excluidos? Un enfoque desde los Derechos Humanos. [https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2022/02/de\\_que\\_hablamos\\_colectivos\\_ddhh-2.pdf](https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2022/02/de_que_hablamos_colectivos_ddhh-2.pdf)

<sup>3</sup>Este indicador resulta de la agregación de las personas incluidas en tres conceptos: Riesgo de pobreza, Baja intensidad laboral en el hogar, Privación o carencia material y social severa.



De un lado, la pertenencia a un determinado grupo coloca a las personas en una mejor o peor posición social, permitiendo que puedan optar a más y mejores, o a menos y peores, recursos y redes relacionales. En este sentido, la exclusión será más alta para los grupos sociales marginales, cuya socialización se aleja de los contextos mayoritarios y habituales.

De otro lado, la participación ciudadana, entendida en sentido amplio como el desarrollo de acciones que contribuyan a sentirse parte de una comunidad, es inherente a la inclusión. Esta capacidad está muy ligada al estatus social, viéndose menoscabada entre personas y grupos con menor nivel formativo y económico y pudiendo llegar a ser prácticamente nula en zonas periféricas y marginadas.

Además, la exclusión también tiene que ver con el imaginario social imperante, compuesto por ideas, creencias y valores que ejercen opresión sobre determinadas realidades y personas que se desvían de cierta normatividad social y moral impuesta por quien detenta el poder. Esto se concreta en la discriminación por motivos de orientación sexual, clase social, religión, origen, etnia, opinión política, etc.

En cualquier caso, para determinar la exclusión hace falta tener en cuenta varias dimensiones: 1) económica, 2) derechos sociales y políticos, 3) social-relacional. La dimensión económica tiene que ver con el empleo y el consumo; la dimensión de los derechos sociales y políticos está relacionada con el ejercicio de la participación ciudadana y el acceso a la educación, vivienda y salud; mientras que la dimensión

social-relacional considera cuestiones relativas al conflicto social y el aislamiento social<sup>4</sup>.

En resumen, la exclusión es una realidad de origen estructural y de naturaleza multidimensional que resulta de la interacción y la interseccionalidad entre las dificultades que se puedan presentar en los ámbitos económico, social, político, cultural y personal. De este modo, podemos hablar de diferentes situaciones de vulnerabilidad que nos predisponen a la exclusión, así como de distintos grados de esta.

De una parte, las personas pueden estar atravesadas por múltiples factores de riesgo simultáneamente, lo que las va a colocar en situación de mayor vulnerabilidad o exclusión. De otra, las personas pueden transitar por diversos puntos de un continuo que va desde la inclusión a la vulnerabilidad y a la exclusión, o, más difícilmente, hacer el camino inverso.

## **2. Aportaciones de las personas informantes**

En el trabajo de campo, tanto el personal técnico del Tercer Sector como las personas participantes en el grupo de discusión de expertas, proporcionaron definiciones de la exclusión que van en la línea de la conceptualización que acabamos de ver. En primer lugar, encontramos la necesidad de aclarar que la exclusión no es sinónimo de pobreza:

*“Para mí hay un problema que es precisamente vincular exclusión social con pobreza, porque hay dos cuestiones y dos variables que son distintas: el riesgo*

*de exclusión y/o la pobreza. A veces van juntas y a veces no; hay meses que van juntas y hay meses que no, incluso en una misma persona. [...] Nosotros podemos estar trabajando con una persona que, en un determinado momento, tenga un empleo que la saque de la situación de pobreza, pero sigue estando en riesgo de exclusión. (Directora).*

De otro lado, encontramos definiciones que ponen el foco en los derechos, aludiendo a la limitación tanto para acceder a ellos como para mantenerlos:

*“Es una situación que les dificulta o les impide ejercer sus derechos y deberes de ciudadanía en igualdad de condiciones. (Directora).*

*“Hace referencia a los diferentes obstáculos y barreras que cada persona se encuentra para participar plenamente en la vida social, viéndose privada de alguna o varias de las opciones consideradas fundamentales para su desarrollo humano. (Gerente).*

*“La situación en la que cualquier persona tiene dificultades para acceder o mantener alguno de sus derechos básicos -por ejemplo empleo, vivienda, sanidad, educación- debido a circunstancias personales, sociales, económicas, de nacionalidad... (Responsable de empleo).*

En esta última definición ya se vislumbra, también, la referencia al carácter estructural y multidimensional de la exclusión. Sucede muy claramente en las siguientes citas, apare-

<sup>4</sup>Ver Metodoloxía para a análise da exclusión social do Informe FOESSA.  
[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Poverty/VisitSpainSubmissions/32\\_Caritas\\_FOESSAAnnex1\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Poverty/VisitSpainSubmissions/32_Caritas_FOESSAAnnex1_SP.pdf)

ciendo incluso mención explícita al concepto de interseccionalidad:

**“Tenemos muy claro que viene creada por una parte más macro -macroeconómica, macrosocial, macrocultural-, pero que incide en el día a día de las personas, en su bienestar y calidad de vida (...) Además de la exclusión más económica, también estaría esa exclusión más cultural: cómo afecta el racismo, el clasismo, el machismo, la homofobia, la transfobia... Esas situaciones hacen que las personas experimenten discriminación, que no puedan tener una estabilidad emocional plena y, en el peor de los casos, pues sufrir violencias. (Técnica de inclusión sociolaboral).**

**“Es la situación que, por cuestiones estructurales, impide a una persona avanzar, progresar dentro de la sociedad. Es multidimensional. Creo que esa es la característica más relevante, ¿no? Que pueden influir desde factores sociales, factores laborales, factores personales, factores de contexto, incluso. (Técnica de empleo).**

**“Los factores que entendemos que ponen a las personas en situación o en riesgo de exclusión sociolaboral serían los económicos, los de género, familiares, residenciales, los sociosanitarios, los factores territoriales... Bueno, ahí está el tema de la exclusión territorial, que limita el acceso a recursos y que agrava toda esa situación. Es que los factores de riesgo de exclusión sociolaboral se retroalimentan entre sí y hacen que la situación se agrave, por el tema de la interseccionalidad (Orientadora laboral).**

**“Hay que incidir en la idea de que la exclusión laboral es una parte de la exclusión social y que los colectivos en situación de vulnerabilidad, de riesgo o de exclusión, no solo ven afectado el tema de la exclusión laboral, sino la exclusión formativa, la exclusión económica, la exclusión residencial, la de salud, la falta de redes, etc. Es lo que diferencia una persona desempleada ‘tipo’ de una persona que no tiene empleo y que, además, está afectada por vulnerabilidades en esos otros ámbitos de la exclusión social. (Experta Universidad).**

En las entidades también hacen hincapié en la idea de que, aunque existen colectivos históricamente vulnerabilizados en los que la exclusión está más cronificada, esta puede llegar a afectar a una mayoría de las personas en nuestra sociedad, máxime en el contexto socioeconómico actual y con las características del mercado laboral:

**“A veces son momentos puntuales y situaciones sobrevenidas. Te puedo decir, por ejemplo, que por motivos de desempleo, cuando hay una crisis económica, nos encontramos con muchas personas que hace dos años tenían una vida perfectamente normalizada y, de repente, pues se han encontrado en una situación muy complicada: desempleo, una hipoteca, unos hijos, unos padres que antes ayudaban y ahora tampoco pueden... Y se encuentran además en una situación para la que no tienen recursos personales, porque nunca necesitaron este apoyo y no saben a dónde ir, ni qué hacer, ni cómo comportarse. (Directora).**



**“En los últimos tiempos estamos viendo muchos casos en los que es a nivel temporal. Es decir, que estás más o menos en una situación estable y viene un revés, como el tema de la pandemia, como enfermedades incluso en el ámbito familiar... Y eso te supone llegar a una situación de vulnerabilidad cuando estabas en una situación medianamente normalizada. Y para nosotros eso también es una situación de exclusión. (Coordinadora de empleo).**

Del mismo modo, se entiende que el hecho de tener un trabajo quedó lejos de ser un factor de protección, de manera que se conside-

ra que las personas con empleos precarios -lo que denominamos trabajadores/as en situación de pobreza- están también en riesgo o situación de exclusión:

**“Como entidad entendemos que situación de exclusión sociolaboral también es la de aquellas personas que, aun trabajando, tienen empleos precarios que no les permiten una vida digna, están en situación de pobreza y siguen sin poder ejercer sus derechos y deberes como ciudadanos. (Técnica de inclusión sociolaboral).**

Por último, es importante señalar que, cuando se habla de exclusión laboral, se concibe el empleo como un derecho y no como un deber, considerando también la realidad de aquellas personas que, por condiciones diversas, no pueden trabajar o no están en disposición de hacerlo. De ahí la expresión “quiere y puede trabajar”:

**“Nosotros entendemos que la exclusión laboral es aquella situación que tiene una persona que quiere y puede trabajar, pero que no tiene oportunidades de acceso a un empleo, o que desconoce los recursos. Y que normalmente tiene adquirida alguna otra característica de vulnerabilidad, no solo el desempleo. (Técnica de inclusión sociolaboral).**

A modo de reflexión final, enfatizamos que la exclusión social es un fenómeno politizable, esto es, susceptible de ser abordado desde la acción colectiva, la práctica institucional y las políticas públicas<sup>5</sup>.

<sup>5</sup>Brugue, Q., Goma, R., Subirats, J. (2002). De la pobreza a la exclusión social. Nuevos retos para las políticas públicas. Revista Internacional de Sociología. <https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/728/1262>

## V. COLECTIVOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD O EXCLUSIÓN

En el presente capítulo nos acercaremos a la realidad de algunos de los principales colectivos vulnerabilizados. No se trata de ofrecer una información exhaustiva, ya que no es el propósito esencial de este documento, pero sí de visibilizar las principales problemáticas que les afectan y las barreras que encuentran respecto a la inclusión, con el fin de reflexionar sobre cómo abordarlas mejor.

El término “colectivo” ha sido cuestionado, ya que, en la medida en que se les asigna a las personas un determinado atributo definitorio por encima de otros, se corre el riesgo de estigmatizar, así como de desatender otros factores de exclusión que también afectan a esas personas<sup>1</sup>. No faltaron en el trabajo de campo algunas referencias a esta idea, encontrando reflexiones como:

**“A mí es que de verdad que me rechina un poco el ‘¿con qué colectivo trabajáis?’ Las personas tienen muchas circunstancias”. (Directora).**

**“Hay que ver desde la persona, no desde un cajón u otro”. (Responsable de empleo).**

Pero también encontramos informantes que recalcaron que la exclusión tiene un claro componente colectivo en el caso de determinados grupos sociales que se ven afectados por las mismas vulnerabilidades y sobre los que, además, pesa un fuerte estigma y discriminación, con el consiguiente agravamiento de su situación de exclusión en múltiples ámbitos:

**“Los factores de la exclusión no son individuales, son factores colectivos. Colectivo étnico, colectivo migrante, personas con problemas de salud mental... Está claro que no es un factor individual. Y aquí añadiría el tema del estigma y los prejuicios hacia esos colectivos por el hecho de ser migrante, por el hecho de ser gitano, por el hecho de tener una enfermedad mental. (Experta Tercer Sector).**

Con todo, vamos a emplear aquí la palabra “colectivo” por dos motivos: en un sentido descriptivo, es útil para referirnos a situaciones específicas de personas que comparten ciertas características y que requieren también de actuaciones específicas; en un sentido reivindicativo, sirve para poner el foco en las necesidades de un grupo de personas que están quedando fuera de la atención social, política o económica.

En este punto y ante el marco conceptual expuesto en el apartado anterior, nos detenemos un momento para abogar por la expresión “colectivos vulnerabilizados” o en “situación de vulnerabilidad”, en lugar de “colectivos vulnerables”. Por una parte, la expansión y generalización del uso del adjetivo “vulnerable” acaba por simplificar y banalizar su significado: presta más atención a asignar el calificativo de “vulnerables” a personas o colectivos que a la propia vulneración y su origen. De otra parte, mientras que “ser vulnerable” evoca más una condición personal, identitaria y permanente, “estar vulnerabilizadas” connota una situación circunstancial que puede y debe ser revertida.

Las personas vulnerabilizadas son las que ven vulnerados sus derechos debido a mecanis-

<sup>1</sup>Plataforma del voluntariado de España (2022). ¿De qué hablamos cuando hablamos de colectivos excluidos? Un enfoque desde los Derechos Humanos. [https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2022/02/de\\_que\\_hablamos\\_colectivos\\_ddhh-2.pdf](https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2022/02/de_que_hablamos_colectivos_ddhh-2.pdf)

mos estructurales -económicos, sociales, culturales, políticos, jurídicos- que generan desigualdad. Así, el término "vulnerabilizadas" se aleja de la idea de culpabilización individual para poner el foco en el acto de vulnerar, en las causas que llevaron a las personas a situaciones de vulnerabilidad y en la responsabilidad social y estatal de reparar dichas situaciones<sup>2</sup>.



## 1. Principales colectivos vulnerabilizados

Son muchos los colectivos que se pueden considerar en situación de vulnerabilidad. La Ley 2/2023, de Empleo, hace referencia a "colectivos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad"<sup>3</sup>.

En concreto, nombra los siguientes "colectivos vulnerables de atención prioritaria" (dejando la lista abierta a la posibilidad de ampliarse y haciendo alusión a un refuerzo de medidas en aquellos supuestos en los que se produzcan situaciones de interseccionali-

dad): personas menores de 30 años, especialmente con baja cualificación; personas en desempleo de larga duración; personas con discapacidad; personas con capacidad intelectual límite; personas con trastornos del espectro autista; personas LGTBI, en particular trans; personas mayores de 45 años; personas migrantes; personas beneficiarias o solicitantes de protección internacional; personas víctimas de trata de seres humanos; mujeres con baja cualificación; mujeres víctimas de violencia de género; personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género; personas en situación de exclusión social; personas gitanas o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos; personas trabajadoras procedentes de sectores en reestructuración; personas afectadas por adicciones; personas víctimas del terrorismo; personas cuya guarda o tutela sea o haya sido asumida por la Administración pública; personas a cargo de menores de dieciséis años o de mayores dependientes, especialmente si constituyen familias monomarentales o monoparentales.

Cabe señalar que echamos en falta en esta lista, por lo menos, mención explícita a los siguientes casos: personas con problemas de salud mental; personas reclutas y exreclusas; personas en situación de exclusión residencial; personas pertenecientes a hogares en los que todos los miembros están en desempleo, personas demandantes de mejora de empleo y personas trabajadoras en situación de pobreza; personas que residen en zonas urbanas deterioradas o degradadas, así como en el ámbito rural y se ven afectadas por la exclusión territorial; personas racializadas, que

<sup>2</sup>Ribotta, S. (2020). Vulnerabilidad y pobreza: sobre el concepto de vulnerabilidad socio-estructural. Tiempo de paz. [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/34660/vulnerabilidad\\_TP\\_2020.pdf?sequence=1](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/34660/vulnerabilidad_TP_2020.pdf?sequence=1)

<sup>3</sup>Artículo 50 de la Ley 3/2023, de Empleo. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5365-consolidado.pdf>

no teniendo condición de migrantes siguen experimentando rechazo y discriminación; personas afectadas por la brecha digital; jóvenes sin apoyo familiar, aunque no hayan estado institucionalizados/as.

De todos modos, aquí veremos de forma breve los colectivos que tuvieron presencia en los itinerarios del Programa integrado y para los cuales las entidades especialistas nos proporcionaron alguna información. Recordemos que estas organizaciones están especializadas en los siguientes ámbitos: discapacidad en general, discapacidad intelectual, trastorno del espectro autista, salud mental, exclusión residencial, etnia gitana, migraciones, violencia de género y trata, juventud tutelada, conductas adictivas, y privación de libertad.

### **1.1. Personas en exclusión residencial severa**

Cuando hablamos de exclusión residencial severa, nos referimos a las realidades de sinhogarismo e infravivienda. Con respecto a la primera, según la Encuesta a personas sin hogar del INE<sup>4</sup>, en España en el año 2022 había un total de 28.552 personas en situación de sinhogarismo, lo que representa un aumento de casi el 25% en los últimos diez años. Tenemos que señalar que esta Encuesta no recoge a todas las personas sin hogar, sino solo a las mayores de 18 años que acuden a centros asistenciales de alojamiento y restauración. Así, organizaciones del Tercer Sector especializadas en este ámbito estiman que la cifra podría ascender, al menos, a 37.000 personas<sup>5</sup>.

Con respecto al nivel de estudios, el 65% de estas personas había terminado la educación secundaria y el 11,3% contaba con estudios superiores. En relación con la situación laboral, el 71% de ellas se encontraba en desempleo, de las cuales más de la mitad no estaban buscando trabajo, principalmente por motivos de salud y, como segunda razón, por no disponer de autorización para trabajar. Así, el 37,4% manifestaba tener alguna enfermedad crónica y el 19,5% tenía una discapacidad reconocida igual o superior al 33%. El 32,6% recibía alguna prestación pública (contributiva o no), mientras que un 30% declaraba no tener ninguna fuente de ingreso.

En cuanto a la percepción que tienen las personas sin hogar sobre su salud mental, hay que mencionar que el 59,6% presentaba algún síntoma depresivo, un porcentaje significativamente superior al de la población general. Otra cuestión importante asociada a la situación de vulnerabilidad y exclusión social de las personas sin hogar es su exposición a agresiones o delitos, afirmando más de la mitad haber sido víctimas de alguno, principalmente en forma de insultos, amenazas, robos y agresiones.

A este respecto, las entidades especializadas en sinhogarismo explican que cualquier persona en esta situación tiene riesgos exponenciales de ver comprometida su salud mental, presentando problemas más o menos graves en función del tiempo que pasen en dicha situación. De la misma manera, advierten sobre la total desensibilización social con respecto a esta realidad, que deja a estas personas invisibilizadas. En este colectivo, no se trata solo de la culpabi-

<sup>4</sup>[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176817&menu=resultados&idp=1254735976608#!-tabs-1254736194832](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176817&menu=resultados&idp=1254735976608#!-tabs-1254736194832)

<sup>5</sup><https://hogarsi.org/hogar-si-urge-a-todas-las-administraciones-publicas-a-tomar-medidas-para-resolver-el-sinhogarismo-ante-los-alarmantes-nuevos-datos-oficiales/>

zación de las personas por su situación, sino del profundo rechazo que sufren y que contribuye más profundamente a la exclusión.

De la citada Encuesta también se pueden extraer algunos datos para el caso de Galicia, donde las personas sin hogar eran un total de 2.387, un 79% de hombres, frente a un 21% de mujeres. En este punto, debemos señalar que en el caso de las mujeres es muy difícil ofrecer un dato veraz, ya que son muy pocas las que llegan a los circuitos de atención a personas sin hogar (generalmente con un importante deterioro). En este sentido, el reto está en detectar los casos de mujeres que se encuentran en viviendas inseguras y en situaciones de violencia y abuso.

En relación con la edad, casi la mitad de las personas sin hogar (47,04%) se situaba en la franja que va de los 45 a los 64 años, seguida por la de los 30 a los 44 (23,96%). Un 60,4% eran personas de nacionalidad española y el restante extranjeras. Un 37,3% estaba en situación de sinhogarismo desde hacía más de tres años y señalaban como principales causas de la falta de vivienda la pérdida de trabajo (23%), el hecho de tener que empezar de cero después de inmigrar (20,3%), la imposibilidad de seguir pagando el alojamiento (17,2%) y el desahucio (9,3%).

Conviene indicar que, en el caso de las mujeres, la violencia de género también es un motivo para el sinhogarismo. Además, los dispositivos de acogida para estos casos no acogen a mujeres que presentan factores tan comunes en situación de calle como el consumo de sustancias y/o problemas de salud mental severos.

Las entidades expertas insisten en que los dispositivos residenciales temporales no están preparados ni son suficientes para el abordaje de la totalidad de los problemas que presentan las personas que están en situación de calle. Así, las personas rotan durante años por los mismos, alternando con infraviviendas, sin que su situación cambie significativamente.

Otra forma de exclusión residencial severa es, precisamente, la situación de infravivienda, esto es, residir en una vivienda que no reúne las condiciones básicas de habitabilidad. En 2018, un 7% de los hogares en España encajaban en esta categoría (más de un millón de hogares), mientras que en Galicia se trataba de un 4% (aproximadamente 47.000 hogares). Si a nivel estatal un 23,7% de la población se ve afectada por algún indicador de exclusión en la vivienda, a nivel gallego este porcentaje asciende hasta el 35% (casi un millón de personas), elevándose al 65% en la población en exclusión severa<sup>6</sup>.

También debemos mencionar la tendencia que se está generando -sobre todo entre personas trabajadoras en pobreza o perceptoras de rentas mínimas- a causa del alto coste de la vivienda: las situaciones de hacinamiento o masificación en una misma vivienda. El hecho de que la distribución del espacio de una vivienda no se ajuste al número de personas que la ocupan produce pérdida de intimidad y seguridad, así como contextos de conflictividad. Sostenidas en el tiempo, estas situaciones terminan causando problemas en la comunidad y en la salud de las personas.

<sup>6</sup>Fundación FOESSA (2019). VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en Galicia.  
<https://www.foessa.es/main-files/uploads/sites/16/2019/09/Galicia-VIII-Informe-FOESSA.pdf>

Desde Provivienda, indican que el derecho a una vivienda adecuada y accesible es clave para la inclusión a todos los niveles y que su vulneración conduce irremediablemente a la vulneración de otros derechos básicos. Así, nos explican que para que las personas tengan posibilidades de lograr la inclusión social y laboral es imprescindible que dispongan de una vivienda digna. Para esto, señalan que es fundamental un abordaje que tenga un enfoque ágil en el aspecto de la vivienda y un enfoque integral que intervenga en el resto de los aspectos.

De otra parte, alertan de que la inestabilidad residencial, así como el hecho de residir en una vivienda inadecuada o insegura, también impacta directamente en el bienestar emocional y en la salud física y psicológica de las personas, haciendo que tengan diez veces más riesgo de sufrir problemas de salud<sup>7</sup>.

**“ Una vivienda digna es el punto de inicio de cualquier proyecto de vida. Garantizar este derecho para todas las personas, especialmente aquellas que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad, permitirá avanzar hacia una integración efectiva. (Provivienda).**

## 1.2. Personas de etnia gitana

Debido a las limitaciones legales en la recogida de datos sobre etnicidad -establecidas para evitar la segregación y la discriminación- no existe un censo de la población gitana en España. La *Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España* esti-

maba que, en el año 2012, se podía tratar de unas 750.000 personas. Según estudios de la Fundación FOESSA<sup>8</sup>, las cifras en el año 2014 oscilarían entre 800.000 y 1.500.000 personas.

La mayor parte de la población gitana en España sufre una importante desigualdad y desprotección en el acceso a derechos económicos y sociales. En 2018, más del 80% está en situación de pobreza o exclusión social y el 46% en pobreza extrema. Hablamos de una población muy joven, con un 66% de personas menores de 30 años, y en la que la pobreza severa se ensaña con la infancia: la tasa de pobreza infantil se sitúa en un 89%, frente a un 30,7% en la población general<sup>9</sup>.

La presencia de este colectivo en el mercado de trabajo es muy baja y, cuando la hay, está marcada por la precariedad y la desprotección. En 2018, su tasa de empleo era de un 30% y muy desigual entre géneros: la presencia de ellos en el mercado laboral es del 44%, mientras que la de ellas, por su doble condición de mujeres y gitanas, era tan sólo del 17%.



<sup>7</sup>Provivienda (2019). Cuando la casa nos enferma II. <https://www.provivienda.org/wp-content/uploads/Informe-Cuando-la-casa-nos-enferma-II.pdf>

<sup>8</sup>Lorenzo, F. (2014). VII Informe FOESSA Exclusión y desarrollo social en España.

<https://www.caritas.es/producto/vii-informe-sobre-exclusion-y-desarrollo-social-en-espana-2014/>

<sup>9</sup>Fundación Secretariado Gitano (2019). Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza 2018. [https://www.gitanos.org/estudios/estudio\\_comparado\\_sobre\\_la\\_situacion\\_de\\_la\\_poblacion\\_gitana\\_en\\_espana\\_en\\_relacion\\_al\\_empleo\\_y\\_la\\_pobreza\\_2018.html.es](https://www.gitanos.org/estudios/estudio_comparado_sobre_la_situacion_de_la_poblacion_gitana_en_espana_en_relacion_al_empleo_y_la_pobreza_2018.html.es)

La tasa de paro alcanzaba el 52% (triplicando la de la población general) y, de nuevo, con diferencias de género significativas. Además, el 70% de las personas eran paradas de larga duración. Esta marcada brecha de género en relación con la participación laboral tiene que ver con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares, que ellas asumen de manera exclusiva.



### Comparativa de la participación laboral de la población gitana y no gitana

Población gitana		Población general	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tasa empleo	44,1	16,8	56,2
Tasa paro	47,4	60,4	12,8
			44,5
			16,2

El nivel educativo es la principal causa de la falta de incorporación laboral de la población gitana y, por lo tanto, de su desigualdad socioeconómica. En 2018, solo el 19% de los hombres y el 15,5% de las mujeres tenían completados los estudios secundarios, frente al 77% de la población general.

Una segunda causa detrás de estas diferencias de participación laboral es la discriminación. Sabemos que esta es una importante barrera añadida en los procesos de inclusión sociolaboral de las personas gitanas. De hecho, un 39% de ellas reportaban haber sido discriminadas en el último año, en un alto porcentaje en el contexto de una entrevista de trabajo.

Otra cuestión relevante cuando hablamos de población gitana es la que tiene que ver con

la vivienda. En España, se cifran en más de 9.000 las infraviviendas en las que reside población gitana. Galicia es la comunidad con más presencia relativa de esta realidad, contando aún con un porcentaje muy elevado de personas gitanas que residen en infravivienda o entorno segregado: según la Fundación Secretariado Gitano, casi 3 de cada 10 viviendas corresponden a infraviviendas (28,57%) y un 13,13% a chabolas.

Desde la Fundación Secretariado Gitano nos trasladan la convicción de que el empleo es el mejor impulso para la inclusión de este colectivo: supone generación de recursos a las familias, pero también implica convivencia y conocimiento mutuo y, por lo tanto, la eliminación de los estereotipos y prejuicios negativos con respecto a esta población, lo cual terminará por

incidir positivamente en su participación social y en su acceso a derechos.

**“Creemos en una sociedad en la que los derechos humanos son respetados, las desigualdades son compensadas y los grupos sociales más desfavorecidos cuentan con oportunidades de desarrollo.” (Fundación Secretariado Gitano).**

### 1.3. Personas migrantes

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE)<sup>10</sup>, en Galicia residen un total de 118.740 personas con nacionalidad extranjera, lo que supone el 4,4% de la población gallega. El 27,8% de estas personas pertenecen a la UE-27, siendo las nacionalidades con más peso Portugal (14.655) y Rumanía (7.313).

Entre la inmigración extracomunitaria (72,2%) destaca la procedente de América Latina (46.341 personas). En concreto, sobresalen las nacionalidades de Venezuela (14.290), Colombia (10.065), Brasil (8.876), Perú (4.476), República Dominicana (3.384) y Cuba (3.343). También es numeroso el colectivo de personas de nacionalidad marroquí (8.809), senegalesa (3.343) y china (3.250).

Se trata de una población eminentemente joven, en edad de trabajar, por lo que presenta una tasa de actividad sustancialmente más alta que la de la población gallega, más envejecida. Con todo, las dos poblaciones tienen tasas de empleo con cifras muy próximas y las personas inmigrantes ven triplicada su tasa de paro en comparación con las personas autóctonas<sup>11</sup>:

#### Comparativa de la participación laboral de la población extranjera y nacional

	Población extranjera	Población nacional
Tasa actividad	70,89	51,78
Tasa empleo	51,82	46,77
Tasa paro	26,90	9,69

En el año 2021, casi una cuarta parte de las personas entre 16 y 74 años nacidas en el extranjero encontraron algún obstáculo para conseguir un trabajo en Galicia que se acomodara a su capacitación profesional. Una de las principales dificultades estuvo relacionada con la falta de reconocimiento de títulos

obtenidos fuera de España, principalmente en América Latina<sup>12</sup>. La circunstancia en la que las personas migrantes vienen con una alta formación y cualificación profesional supone no sólo una situación de vulnerabilidad, sino también un duro proceso de reconstrucción personal.

<sup>10</sup>Los datos más recientes corresponden a enero de 2022. <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e245/p08/l0/&file=02005.px&L=0>

<sup>11</sup>Instituto Nacional de Estadística. Datos correspondientes al segundo trimestre de 2023 [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#itabs-1254736195128](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#itabs-1254736195128)

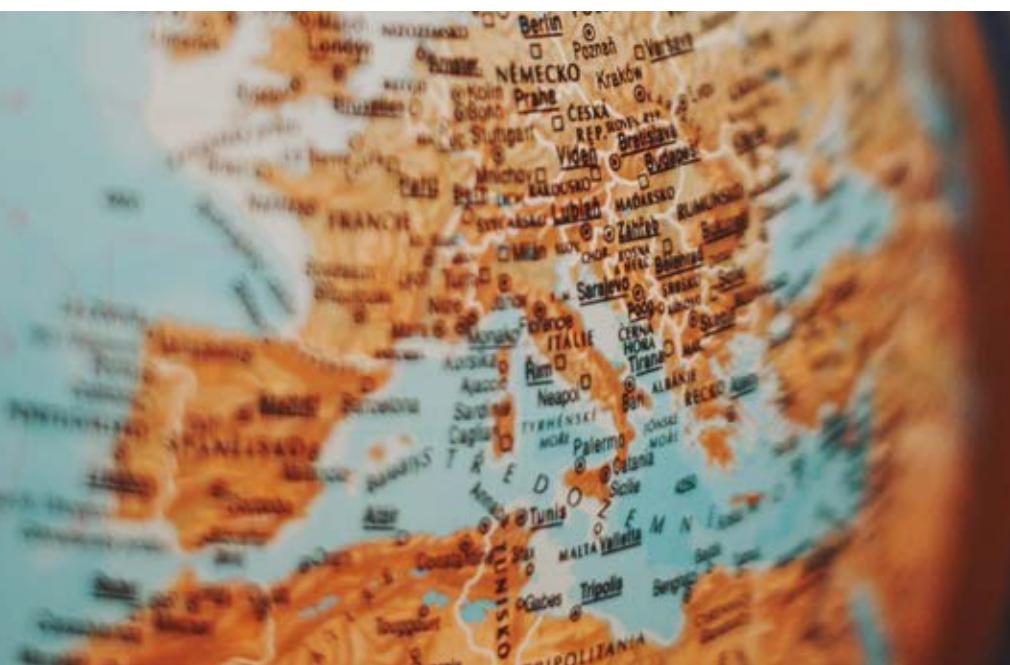
<sup>12</sup>INE-IGE. Encuesta de población activa (EPA). Módulo sobre la situación de las personas inmigrantes y sus hijos e hijas en relación con el mundo laboral. [https://www.ige.gal/estatico/estatRM.jsp?c=0204031007&ruta=html/gl/OperacoesEstruturais/Resumo\\_resultados\\_EPA\\_situacion\\_inmigrantes.html](https://www.ige.gal/estatico/estatRM.jsp?c=0204031007&ruta=html/gl/OperacoesEstruturais/Resumo_resultados_EPA_situacion_inmigrantes.html)

A estas alturas, cuando hablamos de inmigración, no podemos obviar a las personas solicitantes de protección internacional. En 2022, fueron más de 118.000 solicitudes en España. Hasta 7 de los 10 primeros países de origen de las personas solicitantes corresponden al espacio geopolítico latinoamericano: Venezuela, Colombia, Perú, Honduras, Nicaragua, El Salvador y Cuba. Completan el listado Mali, Marruecos y Afganistán<sup>13</sup>. Para el caso autonómico, Galicia recibió en 2022 más de 5.000 peticiones de protección internacional, principalmente de Perú y Colombia.

Por otra parte, no debemos olvidar a todas aquellas personas en situación administrativa irregular, que la Consellería de Sanidad de la Xunta de Galicia cifraba en 12.623 personas

en el año 2021<sup>14</sup>. Además, si vamos al dato de la población residente en Galicia nacida en el extranjero con independencia de su nacionalidad (española/extranjera), hablamos de 265.253 personas en 2022<sup>15</sup>, lo que supone el 9,8% de la población<sup>16</sup>. Muchas veces estas personas ya nacionalizadas, así como las segundas y sucesivas generaciones, nacidas en Galicia, continúan racializadas y afectadas por la discriminación.

Y es que, ante este tema, tampoco podemos dejar de hablar de racismo estructural: las personas migrantes, refugiadas y de origen extranjero son altamente susceptibles de sufrir desigualdad en el acceso a los derechos económicos, sociales y culturales, que son los relacionados con las condiciones necesarias



<sup>13</sup>ACCEM, 2023. Informe 2023 sobre Personas Refugiadas en España y en la Unión Europea.  
<https://www.cear.es/wp-content/uploads/2023/06/INFORME-CEAR-2023.pdf>

<sup>14</sup> <https://www.europapress.es/galicia/noticia-sergas-atiente-12623-inmigrantes-situacion-irregular-otros-3237-solicitantes-proteccion-internacional-20210307114549.html>

<sup>15</sup>Servicio Jesuita a Migrantes (2023). Informe La población de origen inmigrado en España 2022.  
<https://sjme.org/wp-content/uploads/2023/01/Poblacion-de-origen-inmigrado-en-Espana-2022.pdf>

<sup>16</sup>INE. Proporción de población nacida en el extranjero por comunidad autónoma, según sexo, edad y nacionalidad.  
<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=5231&L=0>

para una vida digna, principalmente salud, educación, empleo y vivienda<sup>17</sup>. Además, la realidad muestra que los delitos por razones de racismo y xenofobia se han venido incrementando en los últimos años, siendo esta categoría la que mayor número de delitos de odio registra actualmente<sup>18</sup>. Y esto a pesar de que la mayoría de las víctimas no denuncian por resignación, desconfianza, desconocimiento o miedo (más aún en el caso de las personas en situación irregular).

Ecos do Sur y JuanSoñador, las entidades especialistas en el ámbito de las migraciones, perciben un incremento en el volumen y una demanda constante de personas de este colectivo. Cuentan que el perfil mayoritario de atención está siendo el de personas procedentes de Venezuela, Colombia, Brasil, Perú, Senegal y Marruecos.

Para trabajar la inclusión, detectan necesidades específicas a nivel social, administrativo, formativo y laboral, así como de sensibilización y concienciación social. Desde la falta de información sobre los recursos existentes, el desconocimiento de los idiomas, de las estructuras organizativas y de las pautas culturales de la sociedad receptora, la desestructuración familiar y la debilidad de redes afectivas y de apoyo, la falta de participación social, la vulnerabilidad ante múltiples discriminaciones (la relación entre migración y desarrollo humano afecta de manera diferente según el género), la dificultad o imposibilidad de homologar estudios, hasta las barreras para el acceso a derechos básicos, entre ellos la incorporación laboral.

Resaltan también que se encuentran continuamente con personas que se ven en la obligación de obtener o renovar sus permisos de residencia y/o trabajo, por lo que necesitan orientación y asesoramiento jurídico para cumplir con los requisitos exigidos por la administración, con todos los trámites que estos implican.

Con todo, el elemento más común es la situación de desempleo ligada con la propia pérdida de estatus profesional, social o familiar y con las consecuencias directas que esto tiene a nivel psicológico. Se trata de situaciones complejas atravesadas por la interseccionalidad en el campo de la identidad de las personas que, etiquetadas como migrantes, son además mujeres, personas racializadas, con diferentes religiones, con posibles divergencias físicas y psicológicas. En definitiva, seres humanos con toda su complejidad identitaria y personas en las que cada caso es un mundo variable, rico y diferente.

*“La migración es un tránsito personal complejo con riesgos y desafíos. Necesitamos una sociedad empática, más próspera, más justa y orgullosa de su diversidad para que las migraciones fructifiquen. (Ecos do Sur).*

#### **1.4. Mujeres víctimas de violencias por razón de género**

La violencia contra las mujeres y las niñas comprende la violencia psicológica, física, sexual o económica y constituye una de las violaciones de derechos humanos más graves y también más habituales. En la Unión Europea, la situa-

<sup>17</sup>CEAR (2023). Sin barreras para nadie: personas migrantes y refugiadas en el acceso a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC). [https://www.cear.es/wp-content/uploads/2023/03/CEAR\\_informe-DESC\\_2023\\_web-1.pdf](https://www.cear.es/wp-content/uploads/2023/03/CEAR_informe-DESC_2023_web-1.pdf)

<sup>18</sup>Ministerio del Interior (2023). Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2022. [https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2022/Informe\\_Evolucion\\_delitos\\_odio\\_2022.pdf](https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2022/Informe_Evolucion_delitos_odio_2022.pdf)

ción de la violencia de género es alarmante: una de cada tres mujeres sufrió violencia física o sexual a partir de los 15 años, principalmente por parte de sus parejas o familiares próximos. Hay que indicar que sólo alrededor de un tercio de las víctimas recurre a las autoridades<sup>19</sup>.

En el año 2022 se registraron en España un total de 182.078 denuncias por violencia ejercida por hombres -parejas o exparejas-, de las que 7.029 tuvieron lugar en Galicia. La tasa por millón de mujeres se sitúa en un 7% a nivel estatal y en un 7,5% a nivel gallego<sup>20</sup>. Hay que señalar que 32.644 de las víctimas tenían dictadas órdenes de protección o medidas cautelares, lo que implica un aumento del 8,3% con respecto al año 2021<sup>21</sup>.

Una de las manifestaciones más crudas de la violencia de género es la trata con fines de explotación sexual. Esta es la modalidad de trata más extendida a nivel global y en el contexto europeo, seguida de la trata con fines de explotación laboral. La mayoría de las víctimas de trata con fines de explotación sexual son mujeres y niñas, percibiendo en los últimos años un incremento de la trata de menores.

La trata sexual es la actividad criminal que está experimentando un mayor incremento a nivel mundial. La trata, la explotación sexual y la prostitución son resultado de sociedades heteropatriarcales en las que las mujeres son las principales víctimas. Esta violencia estruc-

tural hacia las mujeres va de la mano de la pobreza y la desigualdad: las oportunidades económicas, educativas y de acceso a recursos son más limitadas para las mujeres y las niñas, lo que las coloca en situaciones de vulnerabilidad ante este tipo de abusos.

Además, desde la perspectiva de la interseccionalidad, no podemos olvidar que factores como la raza, el origen étnico o la clase social -entre otros- y su relación con la pobreza y la desigualdad, agravan las situaciones de vulnerabilidad de las que la trata se aprovecha<sup>22</sup>.

En el ámbito estatal, los datos relativos a la asistencia proporcionada a víctimas de trata con fines de explotación sexual por parte de las entidades correspondientes indican que, en 2018, hubo 13.317 mujeres con señales de trata o de explotación sexual. Se observaron indicios de trata con fines de explotación sexual en el 32,30% de ellas. La mayor parte tenían edades comprendidas entre los 18 y los 25 años, seguida por la franja que va de los 26 a los 35. Del total de víctimas, 94 tenían nacionalidad española, representando el 2,19% de los casos. Las víctimas de trata en situación irregular constituyeron el 40% del total<sup>23</sup>.

En España, en el año 2022, fueron identificadas 129 víctimas de trata con fines de explotación sexual (120 mujeres, 5 hombres y 4 niñas), 9 de ellas en Galicia. De otra parte, se identificaron 435 víctimas de explotación

<sup>19</sup> Consellería de Emprego e Igualdade, Xunta de Galicia. VIII Plan Estratégico de Galicia para a Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027. [http://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documentos/viii\\_plan\\_igualdade\\_20220518.pdf](http://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documentos/viii_plan_igualdade_20220518.pdf)

<sup>20</sup> IGE. Denuncias por violencia de género:

<https://www.ige.gal/igebdt/esqv.jsp?paxina=001&c=0205011&ruta=verPpalesResultados.jsp?OP=1&B=1&M=&COD=4041&R=9924%5ball%65d;1%5ball%5d&C=0%5ball%5d&F=&S=>

<sup>21</sup> INE. Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género (EVDVG):

[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176866&menu=ultiDatos&idp=1254735573206](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176866&menu=ultiDatos&idp=1254735573206)

<sup>22</sup> Xunta de Galicia. Plan galego contra a trata de seres humanos con fins de explotación sexual 2022-2024.

[https://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documentos/plan\\_galego\\_trata\\_20220927\\_002.pdf](https://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documentos/plan_galego_trata_20220927_002.pdf)

<sup>23</sup> Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (2019). IV Informe de seguimiento del plan integral de lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2018.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/otrasFormas/trata/normativaProtocolo/planIntegral/docs/IVINFORMESEGUIMIENTOPLANTRATA2018.pdf>

sexual (400 mujeres, 25 hombres y 10 niñas), 2 de ellas en Galicia<sup>24</sup>. Cabe indicar que la prevalencia de esta problemática en España es muy superior a lo registrado en las estadísticas, tal y como alertan las organizaciones especializadas en la atención a víctimas.

Las violencias de género constituyen un problema de salud pública al tener un impacto directo, a corto y largo plazo, en la salud física, mental, sexual y reproductiva de las víctimas. A nivel psicológico, incrementan exponencialmente las posibilidades de tener trastornos de ansiedad, depresivos, estrés postrau-mático, adicción a sustancias o intentos de suicidio. Estas violencias también afectan a la salud y bienestar de los hijos/as y familiares y suponen un gran coste social y económico.

Desde la Fundación de Solidaridad Amaranta, nos comparten la importancia de la inclusión social y laboral de las mujeres víctimas de violencias: es la fórmula para garantizar su autonomía, recuperar el control sobre sus vidas y fortalecer sus derechos. El acceso normalizado a un empleo les permite tener ingresos, retomar sus vidas lejos de la situación de violencia, fomentar relaciones personales, ampliar redes de apoyo, y ganar en autoestima y seguridad. Todo esto repercutirá en su recuperación e independencia emocional, psíquica, social y económica.

**“Dignificar la vida de las mujeres impulsando proyectos de vidas libres de violencia y explotación, genera oportunidades para restablecer sus derechos y**

*conseguir la inclusión social.* (Fundación de Solidaridad Amaranta).

## 1.5. Juventud tutelada

La tutela es una medida de protección que adopta la Entidad Pública correspondiente cuando existen menores de edad en situación de desamparo. En la práctica, se traduce en la suspensión temporal o permanente de la patria potestad de los progenitores y en la asunción del ejercicio de guarda. Esta puede ejercerse a través del acogimiento familiar o del acogimiento residencial.

Es importante subrayar que estas chicas y chicos ingresan en el acogimiento familiar o residencial para ser protegidos de una situación de desamparo, y no por un comportamiento o situación atribuible a ellas o ellos.

En España en el año 2021, el número de niños, niñas y adolescentes atendidos en el sistema público de protección a la Infancia se incrementó sustancialmente con respecto a años anteriores: 50.272 en el año 2019; 49.171 en el año 2020; 56.902 en el año 2021<sup>25</sup>. Estas cifras no se refieren solo a los/las menores bajo tutela o guarda, sino que también incluyen casos en proceso de estudio.

Tanto el número de tutelas como el de guardas presenta una ligera tendencia descendiente en los últimos años. Lo mismo sucede con los acogimientos residenciales y los familiares.

<sup>24</sup>Ministerio del Interior. CITCO, Secretaría de Estado de Seguridad. Balance estadístico 2018-2022 sobre la trata de seres humanos en España. <https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/.galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2022/BALANCE-ESTADISTICO-2018-2022.pdf>

<sup>25</sup>Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (2021). Boletín de datos estadísticos de medidas de protección a la infancia. Boletín nº 24, Datos 2021. Centro de Publicaciones. <https://www.observatoriodelainfancia.es/oiia/esp/descargar.aspx?id=8071&tipo=documento>

### Menores atendidos en el sistema de protección

	Año 2020		Año 2021	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Tutela	31.738	64,5	29.910	52,6
Guarda	3.870	7,8	3.280	5,8
Acogimientos residenciales	3.870	7,8	3.280	5,8
Acogimientos familiares	18.892	38,4	18.455	32,4

Para el caso de Galicia, los datos en 2022 son los siguientes: 1.784 menores en situación de tutela, 488 en situación de guarda, 1.236 en acogimiento familiar, 788 en acogimiento residencial<sup>26</sup>.

Es destacable que la población masculina con medidas de protección es mayor que la femenina para todas las edades, diferencia que se ensancha en el grupo de edad 15-17 años. En los acogimientos familiares se mantiene el predominio de los chicos/as entre los 11-14 años, sin diferencias relevantes entre sexos. En cuanto a los acogimientos residenciales, en torno al 80% de los menores son mayores de 11 años.

España es el país con el desempleo juvenil más alto de la Unión Europea (con una tasa del 28,4% en 2022) y el cuarto con la emancipación juvenil más tardía de Europa, situándose la edad media en los 30,3 años en 2022<sup>27</sup>.

Los procesos de transición a la vida independiente de la juventud en general suelen ser prolongados y, ante situaciones de necesidad, esta tiene la posibilidad de volver con la familia. Por el contrario, la juventud que sale del sistema de protección tiene que afrontar su independencia, en la mayoría de los casos, a los 18 años, de una forma forzosa, abrupta y arriesgada. Este es uno de los principales problemas del colectivo.

La juventud en acogimiento residencial presenta desventajas en comparación con la juventud en general<sup>28</sup>. Como resultado de la difícil situación familiar y personal de la que provienen, encaran procesos de integración más complejos, presentan más problemas relacionados con la salud mental y tienen más dificultades académicas.

Estas situaciones obstaculizan los procesos posteriores de inserción laboral y, por lo tanto,

<sup>26</sup>ConSELLERÍA DE POLÍTICA SOCIAL E XUVENTUD, DIRECCIÓN XERAL DE FAMILIA, INFANCIA E DINAMIZACIÓN DEMOGRÁFICA. SUBDIRECCIÓN XERAL DE POLÍTICA FAMILIAR, INFANCIA E ADOLESCENCIA, SERVIZO DE PROTECCIÓN DE MENORES (2023). ESTADÍSTICA DE PROTECCIÓN DE MENORES 2022. <https://politicasocial.xunta.gal/es/recursos/publicaciones/estadistica-de-proteccion-de-menores>

<sup>27</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/web/youth/overview>

<sup>28</sup>TRONCOSO, C. Y VERDE-DIEGO, C. (2022). TRANSICIÓN A LA VIDA ADULTA DE JÓVENES TUTELADOS EN EL SISTEMA DE PROTECCIÓN. UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA (2015-2021). TRABAJO SOCIAL GLOBAL - GLOBAL SOCIAL WORK, 12, 26-61. <https://dx.doi.org/10.30827/tsg-gsw.v12.24511>

de acceso a un trabajo no precarizado o a una vivienda digna. El estigma que sufren al ser percibidos por la sociedad como chicas y chicos conflictivos y no como lo que son, juventud que debe ser protegida, dificulta también su proceso hacia una inclusión social plena.

Cabe señalar que las niñas y niños que migran solos tienen limitaciones lingüísticas y ausencia total de red social de apoyo, lo que genera más dificultades en la búsqueda de su inclusión social como ciudadanos de pleno derecho.

Desde IGAXES nos comparten que la formación y la autonomía personal de estos jóvenes es clave en su tránsito a la vida independiente. Aseveran que el éxito escolar, la inserción laboral estable y el acceso a la vivienda son pilares imprescindibles: si algo va mal en su trayectoria laboral, carecen de una familia que les dé soporte económico o les ofrezca un hogar, con lo cual estarán abocados al riesgo de exclusión.

**“ Ninguna joven y ningún joven privado de su futuro por causa de pobreza o exclusión social. (IGAXES).**

## 1.6. Personas con adicción a sustancias psicoactivas

Las personas con problemas de adicción que acuden a tratamiento en España<sup>29</sup> son mayoritariamente hombres (81,4%), si bien el porcentaje de mujeres (18,6%) experimentó un leve incremento en los últimos años. En cuanto a los grupos de edad, destaca el rango de 34 a 41 años, seguido por el de 42 a 49 años y el de 26 a 33.

<sup>29</sup>Observatorio Proyecto Hombre (2022). Informe 2022 sobre el perfil de las personas con problemas de adicción en tratamiento.  
<https://proyectohombre.es/informes-observatorio-y-estudios/>

Se evidencia un importante deterioro en las relaciones familiares y sociales de estas personas que, de no restablecerse, supone una mayor dificultad para su reinserción. Además, es frecuente que sean víctimas de abusos emocionales, físicos y sexuales. En clave de género, la incidencia de estos abusos es mayor en las mujeres, que tienen más probabilidad de sufrir violencia. El hecho de tener hijos/as a cargo es un factor de vulnerabilidad y dificulta el acceso a tratamiento.

En esta población se encuentra una alta comorbilidad entre adicción y trastornos psiquiátricos: problemas emocionales y psicológicos (53,2%), depresión severa (57,9%) y ansiedad severa (70,9%), manifestando ideación suicida más del 40% y realizando intentos de suicidio más del 25%.

Con respecto al nivel educativo, la mayoría de las personas con adicciones que buscan tratamiento o bien no disponen de estudios secundarios (46,5%), o bien finalizaron la enseñanza secundaria y estudios medios (42,6%). El otro 10% cuenta con estudios universitarios. Así, los problemas de adicción pueden llegar a cualquier nivel formativo, por lo que este no es un factor totalmente determinante para que estos se desencadenen.

En el ámbito del empleo, a nivel general, se trata de personas que han desempeñado mayoritariamente trabajos de baja cualificación y que, en el momento de la búsqueda de tratamiento, se encuentran en situación de desempleo.

Desde la Fundación Érguete-Integración, nos transmiten que, en general, el perfil de las

personas con problemas de adicción con las que intervienen está marcado por un importante deterioro biopsicosocial. Este va asociado a la presencia en el circuito de calle vinculado a espacios segregadores de los que, a menudo, las personas no son capaces de salir y a los que los servicios sociales de base no son capaces de llegar.

La mayor parte de estas personas tiene problemas de salud física y mental relacionados o derivados de su problemática de adicción. Por este motivo es muy importante el acompañamiento, la motivación, la monitorización y el seguimiento de sus procesos médicos, así como la capacitación en habilidades de comunicación y de regulación emocional.

Asimismo, este colectivo pierde en la mayoría de los casos redes sociales y familiares, por lo que su red se reduce a la del propio consumo. Esta es una barrera importantísima con respecto a su tratamiento e inclusión social. Se hace necesaria una reconstrucción de su red social, que puede pasar por recuperar lazos familiares, pero tendrá que suponer el rechazo de la red de consumo y, por ende, de la única red social de la que disponen.

De otro lado, la desprotección y la subida del precio de la vivienda hace que en muchas ocasiones se encuentren en infraviviendas, hostales, albergues, etcétera. La entidad enfatiza que la circunstancia de no contar con una vivienda segura repercute muy negativamente en su salud mental, ya de por sí afectada, por lo que entienden que esta es una cuestión básica para comenzar el proceso de inclusión. También consideran que la incorporación laboral de las personas con

problemas de adicción es crucial para su integración plena en la sociedad, para lo cual es necesario derribar las barreras que se han comentado.

En definitiva, los procesos de rehabilitación tienen que ir acompañados de intervenciones en el ámbito de la salud mental, las relaciones sociofamiliares, la vivienda, la formación y el empleo, sin olvidar los aspectos legales, de ser necesario.

**“Como sociedad, tenemos que hacer una revisión de la estigmatización para con las personas con adicción a sustancias y abordar su realidad desde enfoques e intervenciones integrales. (Fundación Érguete-Integración).**

## 1.7. Personas reclusas y exreclusas

Según datos de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias<sup>30</sup>, en mayo de 2023 el número total de personas reclusas en Galicia era de 2.973, de las cuales 2.740 eran hombres (92,16%) y 233 mujeres (7,84%), con edades comprendidas, en mayor medida, entre los 31 y los 50 años.

En el territorio gallego existen cinco centros penitenciarios (A Lama, Teixeiro, Monterroso, Bonxe y Pereiro de Aguiar). En las provincias de Pontevedra y A Coruña se encuentran los denominados macro centros, espacios de cumplimiento con capacidad para más de 1.000 personas internas, y en las provincias de Ourense y Lugo se sitúan las denominadas prisiones provinciales, con capacidad para albergar a unas 300 personas internas.

<sup>30</sup><https://www.institucionpenitenciaria.es/es/web/home/estad%C3%ADstica-mensual>

En los centros penitenciarios se encuentran aquellas personas condenadas y preventivas que viven en régimen común y primer grado penitenciario. La finalidad de las penas privativas de libertad está recogida en el artículo 25.2 de la Constitución Española, que determina que "las penas privativas de libertad estarán orientadas a la reinserción social del sujeto". Para hacer cumplir este mandato constitucional los establecimientos penitenciarios disponen de uno amplio catálogo formativo ocupacional, centro EPA y UNED, programas tratamentales y espacios terapéuticos como las Unidades Terapéuticas y equipos multidisciplinares.

La realidad que albergan es multicausal, custodiando personas cuya problemática es mucho más honda que la mera conducta delictiva. Así, hoy por hoy encontramos en los Centros Penitenciarios mujeres y hombres con múltiples casuísticas: adicciones, problemas de salud mental, envejecimiento, personas extranjeras, colectivo trans, discapacidad, ausencia de perfil profesional, personas sin hogar con anterioridad a su condena, personas sin arraigo familiar y social, etcétera.

Están concebidos arquitectónicamente con una tipología modular que posibilita crear espacios que facilitan la vida diaria en la prisión y responden a la doble función de custodia y lugar favorecedor de la rehabilitación. Así, están configurados para ser instrumentos eficaces para la educación (sistema educativo, formativo, etc.) y la reinserción (programas de tratamiento, programas y actividades específicas según las necesidades, etc.) de las personas internas, al tiempo que garantizan su seguridad y cumplimiento de las penas. Sin embargo, lo cierto es que no tienen capacidad de respuesta

ante una realidad que es reflejo de la sociedad actual, por lo que las entidades sociales juegan un papel principal para facilitar la atención y trabajo especializado en formación para el empleo, orientación laboral y mediación entre los Centros Penitenciarios y el tejido empresarial.

Por otra parte, en Galicia existen dos Centros de Inserción Social (CIS Carmen Avendaño Otero en Vigo y CIS Carmela Arias y Díaz de Rábago en A Coruña), que son espacios de reciente creación concebidos para que las personas reclusas puedan realizar el proceso de inserción social y laboral desde un medio similar al que pueda tener cualquier ciudadano y ciudadana. Están destinados a personas que cumplen su pena en régimen abierto (semilibertad) y que se encuentran en proceso avanzado de reinserción. Están situados en zonas urbanas o semiurbanas próximas a entornos sociales, con la finalidad de facilitar la integración en la vida social y laboral.

Desde APES, nos informan de que las personas privadas de libertad que están en la fase final de su condena, pudiendo acceder a una búsqueda de empleo en un régimen de semilibertad, se encuentran con importantes dificultades de incorporación al mercado laboral. El tiempo de permanencia en prisión conlleva una serie de consecuencias que hacen que existan mayores dificultades para enfrentarse de nuevo a una vida normalizada, por lo que se necesitan recursos y programas específicos para este colectivo. Indican que las mayores dificultades son la desvinculación social y familiar, el déficit en habilidades sociales para desarrollarse en comunidad, el estigma y el rechazo social, en general el bajo nivel formativo, problemas de adicciones y, en muchos casos, la escasa experiencia laboral y el tiempo de inactividad laboral.

**“ Todo ser humano es capaz de empezar de nuevo. (APES).**

## 1.8. Personas con discapacidad

El Censo de personas con discapacidad<sup>31</sup>, de la Consellería de Política Social y Juven-

tud, registra el conjunto de personas que tienen reconocida una discapacidad igual o superior al 33% en Galicia. De él se extrae que se trata de 244.302 personas, cifra que supone algo más del 9% de la población gallega. En cuanto a los tipos de discapacidad y su incidencia, los datos son los siguientes:

### Tipo de discapacidad e incidencia

<b>Tipo discapacidad</b>	<b>Incidencia (%)</b>
Física	54
Mental	20
Sensorial	15
Intelectual	11



<sup>31</sup> Los datos más recientes corresponden a diciembre de 2022:  
<https://politicasocial.xunta.gal/es/areas/discapacidad/censo-de-personas-con-discapacidad>



Desde COGAMI señalan que, a pesar de que la aprobación de leyes que amparan los derechos de las personas con discapacidad ha ido mejorando su situación, sigue siendo un colectivo en vulnerabilidad y, por lo tanto, en riesgo de exclusión sociolaboral. La principal característica de las personas con discapacidad en edad laboral en

España es su baja participación en el mercado de trabajo<sup>32</sup>. En Galicia, sus tasas de actividad, empleo y paro son mucho más desfavorables que las de la población sin discapacidad<sup>33</sup>. En el caso de las mujeres con discapacidad, a pesar de presentar una tasa de actividad un poco superior a la de los hombres, tienen tasas de paro más altas.

#### Comparativa de la participación laboral de la población con y sin discapacidad

	<b>Con discapacidad</b>	<b>Sin discapacidad</b>
Tasa actividad	28,8	76,7
Tasa empleo	22,6	67,9
Tasa paro	21,3	11,4

<sup>32</sup>Observatorio de las Ocupaciones (2023). Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal. Datos 2022 <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>

<sup>33</sup>Encuesta de Población Activa, 2021. [https://www.ige.gal/estatico/estatRM.jsp?idioma=es&c=0204031016&ruta=html/gl/OperacionsEstruturais/Resumo\\_resultados\\_EPA\\_Dis capacidade.html](https://www.ige.gal/estatico/estatRM.jsp?idioma=es&c=0204031016&ruta=html/gl/OperacionsEstruturais/Resumo_resultados_EPA_Dis capacidade.html)

La participación de estas personas en el mercado laboral viene determinada por el tipo de discapacidad que les afecte y su grado. De un lado, las tasas de actividad y empleo son más elevadas en las personas con discapacidad sensorial, seguidas por las de las personas con discapaci-

dad física; mientras que la situación es más negativa para las personas con discapacidad intelectual y mental. De otro lado, a mayor grado de discapacidad, menor participación laboral: más de la mitad de las personas en activo tienen un grado de discapacidad entre el 33% y el 44%.

### Tasas de actividad y empleo según tipo de discapacidad

Tipo discapacidad	Tasa actividad	Tasa empleo
Sensorial	44,5	35,3
Física y otras	35,9	28,6
Intelectual	27,4	20,1
Mental	19,8	12,0

“Somos capaces. (COGAMI).

#### **1.8.1. Personas con discapacidad intelectual**

Atendiendo al mencionado Censo, en Galicia hay un total de 38.822 personas con discapacidad intelectual igual o superior al 33%. La Federación Down Galicia trabaja con personas con esta discapacidad, entre ellas personas con Síndrome de Down. Según nos indican, la mayoría de ellas no disponen del título de enseñanza obligatoria (ESO o EGB), especialmente las de mayor edad. En ocasiones, hay una carencia de las habilidades instrumentales básicas (lectura, escritura y cálculo), encontrándose algunos casos de analfabetis-

mo entre los más mayores. Señalan que esto tiene que ver con las deficiencias de la etapa educativa obligatoria y la ausencia de programas de formación para el empleo ajustados.

Si bien hay diferentes niveles cognitivos, en general, estas personas tienen limitaciones para la comprensión, la comunicación y, por lo tanto, las habilidades sociales. También se ha detectado un alto nivel de sobreprotección por parte de las familias (sobre todo hacia las hijas), así como falta de confianza en sus capacidades. Todo esto implica dificultades en el acceso al mercado de trabajo.

A nivel social, existen mitos e ideas equivocadas sobre las personas con discapacidad intelectual en general y con síndrome de

Down en particular, con tendencia a exaltar sus limitaciones e infravalorar sus capacidades. Hay una baja concienciación social sobre la importancia de la incorporación de estas personas al mercado de trabajo, así como un alto desconocimiento de sus características, necesidades y potencialidades por parte del tejido empresarial.

En el caso de las personas con síndrome de Down se añade la problemática de una alta prevalencia de envejecimiento prematuro e incluso del desarrollo de enfermedad de Alzheimer. Esto implica una vida laboral corta sin posibilidad de jubilación anticipada, teniendo que optar por vías de incapacitación laboral.

Cuando la incorporación laboral se produce, pueden aparecer complicaciones derivadas de la falta de autonomía e iniciativa, de la dificultad para adaptarse a los cambios, o de la carencia de habilidades para las relaciones sociales. Por otro lado, hay una tendencia por parte de las personas compañeras de trabajo a adoptar una relación protectora y permisiva hacia la persona con discapacidad intelectual que entorpece la inclusión.

Todo lo anterior hace que con este colectivo sea imprescindible trabajar competencias sociolaborales de forma previa y complementaria a la formación para el empleo, así como dar un apoyo intensivo en el puesto de trabajo durante largos períodos de tiempo.

**“La discapacidad no está en la persona, sino en su entorno. La solución es la accesibilidad universal. (Federación Down Galicia).**

.....  
<sup>34</sup>[https://www.autismogalicia.org/index.php?V\\_dir=MSC&V\\_mod=showart&id=312](https://www.autismogalicia.org/index.php?V_dir=MSC&V_mod=showart&id=312)

## 1.9. Personas con Trastornos del Espectro del Autismo

Actualmente no existe ninguna fuente estadística oficial que, a nivel estatal, incluya una categoría específica referida al Trastorno del Espectro del Autismo (TEA), por lo que la identificación del colectivo en los datos estadísticos disponibles sobre personas con discapacidad y sus necesidades de apoyo en la vida diaria es poco precisa.

En los últimos años se constató un aumento muy considerable de los casos detectados y diagnosticados. Es posible que este incremento se deba a una mayor precisión y actualización de los procedimientos, instrumentos y criterios de diagnóstico, así como a una mejora en el conocimiento y la formación de los/las profesionales. Con todo, puede que incidan otros factores que aún no están identificados.

El consenso internacional señala que la prevalencia se sitúa en un 1%, pudiendo presentar TEA una de cada 100 personas. Actualmente se estima que en España puede haber unas 450.000 personas con TEA y en Galicia alrededor de 27.000<sup>34</sup>.

Desde la Federación Autismo Galicia, nos trasladaron que el autismo es un concepto que sufrió diferentes modificaciones en sus criterios diagnósticos y que su definición se fue ampliando mucho con el tiempo y continúa desarrollándose. En un inicio, las personas diagnosticadas respondían a un patrón muy clásico del autismo: persona con mucha necesidad de apoyo, con dificultad en la comunicación verbal y con patrones rígidos de comportamiento.

De unos años a esta parte comenzaron a diagnosticarse casos de personas que se identificaban claramente con el autismo, pero sin discapacidad intelectual asociada, mayor autonomía y, por lo tanto, menos necesidad de apoyo.

Actualmente hay perfiles con TEA que tienen desarrolladas competencias de comunicación social, como resultado de un esfuerzo de adaptación. Insisten en que, hoy por hoy, el espectro es muy amplio, por lo que las necesidades de las personas pueden ser muy distintas. También advierten que, hace unos años, la inmensa mayoría de las personas con TEA eran hombres, debido a la ausencia de un enfoque de género en el proceso de diagnóstico, que es crucial en este colectivo.

Según datos de Autismo Europa, entre el 76% y el 90% de las personas adultas con TEA está desempleada y no desarrolla ninguna actividad productiva ni laboral, lo que las convierte en uno de los colectivos de la discapacidad con las tasas más altas de desempleo<sup>35</sup>. Las dificultades de acceso al empleo comienzan en la etapa escolar, porque el sistema educativo no se adapta a las necesidades del alumnado con TEA ni incorpora sus fortalezas. Entre las principales barreras están la falta de oportunidades de trabajo, los prejuicios del tejido empresarial sobre las personas con TEA y el desconocimiento de su potencial laboral<sup>36</sup>.

En Federación Autismo Galicia señalan que, en general, las limitaciones de las personas con TEA en el ámbito laboral tienen que ver con las dificultades a nivel comunicativo y de habilidades sociales, así como con la rigidez

para la resolución de imprevistos y adaptación a los cambios.

De otro lado, cuentan con importantes competencias, como el alto nivel de compromiso y rendimiento laboral, capacidad de concentración, memoria a largo plazo, meticulosidad, destreza manipulativa, facilidad para las tareas repetitivas y mecánicas, cálculo y retención de datos.

Recalcan que cuando se les proporcionan los apoyos y recursos necesarios, las personas con TEA están capacitadas para desarrollar trabajos de calidad y de forma eficiente, mientras que sin esas adaptaciones pueden percibir que el entorno laboral es hostil y de difícil acceso.

*“Tener empleo es fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades, el desarrollo personal y la participación social, económica y cultural. Las personas con autismo representan un potencial por descubrir entre los/las empleados/as. (Federación Autismo Galicia).*

### 1.10. Personas con problemas de salud mental

La Organización Mundial de la Salud calcula que una de cada cuatro personas tendrá un problema de salud mental a lo largo de su vida, y estima que en el 2030 estos serán la primera causa de discapacidad en el mundo<sup>37</sup>.

La salud mental puede verse afectada por circunstancias socioeconómicas, emocionales y físicas, siendo la pobreza y la desigualdad

<sup>35</sup><https://autismo.org.es/las-personas-con-autismo-son-el-colectivo-de-la-discapacidad-con-la-tasa-mas/>

<sup>36</sup>Fundación Autismo España (2018). Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. Un potencial por descubrir. <https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2018/10/Empleo-y-Trastorno-del-Espectro-del-Autismo.-Un-potencial-por-descubrir.pdf>

<sup>37</sup>Salud Mental FEALES Galicia. Memoria Anual 2022. <https://feafesgalicia.org/wp-content/uploads/MEMORIA-2022-ESP.pdf>

uno de los principales factores de riesgo para desarrollar un problema de salud mental, por lo que las personas con menos recursos económicos se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad. Además, esta falta de recursos dificulta el acceso a terapias y tratamientos a los que no siempre se puede optar en el sistema público, con el consecuente empeoramiento o cronificación del problema.

En el agravamiento de la salud mental en España destaca el componente social y económico<sup>38</sup>: principalmente, la incertidumbre sobre la evolución de la situación económica, el temor al impacto que dicha situación pueda tener en el mercado laboral y la pandemia de la COVID-19. Este deterioro también se relaciona con la existencia de una sociedad cada vez más individualista y competitiva, así como con la soledad.

Determinados grupos sociales son más propensos a experimentar problemas de salud mental: las personas jóvenes, las mujeres, las personas de clase media y media-baja, las personas que tienen una incapacidad laboral, las personas LGTBI, y las que consumen drogas de forma habitual.

En los últimos tiempos se produjo un avance en el proceso de normalización social de los problemas de salud mental, sobre todo entre la población más joven. Esta tendencia se vio reforzada por la irrupción y consecuencias de la pandemia, por lo que la salud mental es ahora un tema en la agenda pública. En cualquier caso, no todos los problemas de salud mental son socialmente acogidos del mismo modo: los más prevalentes, como la ansiedad y la depresión se normalizaron en mayor me-

dida, mientras que los más graves y de baja prevalencia, siguen asociándose a estereotipos y prejuicios negativos.

Así, el estigma y el tabú alrededor de las personas con diagnóstico psiquiátrico continúan vigentes. De hecho, esta cuestión es una de las que más dificultades y sufrimiento supone para las personas con problemas de salud mental, ya que obstaculiza su participación en todos los ámbitos de la sociedad, perpetuando el rechazo, la discriminación y la exclusión. Esto, a su vez, redonda negativamente en su estado de salud mental. El estigma y el tabú también se pueden encontrar en el ámbito de la familia, así como en la propia persona que presenta el problema de salud mental, lo que complica la situación.

Las personas con discapacidad igual o superior al 33% a causa de una enfermedad mental en Galicia son un total de 68.029<sup>39</sup>, siendo ya la segunda causa de discapacidad después de la física. Además, hay que tener en cuenta también a todas aquellas personas con problemas de salud mental que no cuentan con un certificado reconocido, con lo que esta población se situaría entre las 80.000 y las 100.000 personas, según estiman desde Salud Mental FEAFES Galicia.

Como hemos visto, se trata de uno de los colectivos de la discapacidad con tasas más bajas de actividad y empleo. Además, casi la mitad de las personas que accedieron al mercado laboral, sufrieron experiencias de discriminación. En efecto, participar en el mercado laboral de forma estable es una materia pendiente para este colectivo. En el caso de las personas que pueden trabajar, el empleo sería una vía que proporcionaría autonomía y empoderamiento.

<sup>38</sup>Confederación Salud Mental España y Fundación Mutua Madrileña (2023). La situación de la Salud Mental en España. <https://consaludmental.org/centro-documentacion/estudio-situacion-salud-mental/>

<sup>39</sup><https://politicasocial.xunta.gal/es/areas/discapacidad/censo-de-personas-con-discapacidad>

El cuidado de la salud mental no es una cuestión exclusivamente sanitaria, sino que debe abordarse también desde un enfoque psicoeducativo, así como desde las perspectivas social y económica.

**“Los problemas de salud mental son multifactoriales. Por lo tanto, el cuidado de la salud mental no puede ser tratado únicamente desde el ámbito sanitario; sino también desde una perspectiva educativa, social y económica. (Saúde Mental FEAFFES Galicia).**

## 2. Implicaciones

Todo lo recogido en este apartado pone de manifiesto la necesidad de abordar de manera personalizada, integral e interdisciplinar la inclusión sociolaboral de las personas

y colectivos en situación de vulnerabilidad y exclusión.

Los procesos de inclusión requieren ineludiblemente de intervenciones en todos aquellos ámbitos en que las personas enfrenten vulnerabilidades, pudiendo incluir cualquiera de los siguientes: económico, vivienda, salud, educación y formación, empleo, red familiar y relacional, participación social, justicia y derecho a la ciudadanía.

Al mismo tiempo que se da respuesta de manera individual a las circunstancias y vulnerabilidades de cada persona a corto y medio plazo, no pueden olvidarse las condiciones y realidades de los colectivos ni perder de vista el objetivo estratégico: actuar sobre las cuestiones estructurales que generan la desigualdad y la exclusión.



## **VI. PROCESOS DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL CON PERSONAS VULNERABILIZADAS DESDE EL TERCER SECTOR: CLAVES Y BUENAS PRÁCTICAS**

En este capítulo queremos desarrollar una propuesta metodológica para la configuración de procesos de inclusión sociolaboral con personas en situación de vulnerabilidad desde el Tercer Sector de Acción Social. Organizaremos la información recopilada en el trabajo de campo para exponer los principios, pilares y fases del proceso, precisando cuáles son las características, elementos y buenas prácticas con los que debe contar para poder desarrollarse con éxito.

Primeramente, recordemos que las entidades del Tercer Sector son las más implicadas en el trabajo directo con las personas vulnerabilizadas, conociendo muy de cerca sus casuísticas, realidades y necesidades. Comprenden bien las dinámicas de exclusión y los factores subjetivos asociados, contando con una importante profesionalización. Esto las convierte en instancias altamente especializadas y, por lo tanto, en agentes idóneos para orientar y acompañar procesos de inclusión sociolaboral.

**“El tercer sector es un actor fundamental con un trabajo muy consolidado en inclusión: conoce las necesidades, cuenta con profesionales especializados, personaliza la intervención, trabaja de forma integral... Es quien conoce la realidad, las problemáticas, lo que funciona y lo que no funciona. (Experta Universidad).**

### **1. Fundamentos**

Tener en cuenta la naturaleza multidimensional de la exclusión, asumiendo la necesidad de incidir en otras áreas distintas de la empleabilidad, implica entender que el acceso al empleo no debe considerarse en todos los casos como el objetivo primordial e imprescindible del proceso de inclusión. Cuando se detecten limitaciones que dificultan o imposibilitan cualquier tipo de acción dirigida a la inserción laboral -como falta de cobertura de necesidades básicas, problemas de salud, adicciones sin tratar, situación de violencia de género, situación administrativa irregular de personas extranjeras, etc.- es necesario reforzar la intervención en otras cuestiones previas al empleo que, indudablemente, acabarán por repercutir en la mejora de la empleabilidad.

Aunque, a menudo, el acceso al empleo es un elemento fundamental para la inclusión, no siempre es el único medio, y solo tiene sentido y es posible si hay un proceso anterior y/o transversal de inclusión personal y social más amplio.

Dicho esto, partimos de que los principios de actuación que guiarán el proceso de inclusión sociolaboral serán la individualización y la integralidad, que estarán en la base de la intervención. Hablamos así de un enfoque centrado en la persona como un modelo profesionalizado que, desde un abordaje integral, proporcione apoyos coordinados en todos los ámbitos de la vida de la persona en que existan vulnerabilidades, con el fin de ofrecer una atención individualizada, adaptada y estable, situando en el centro los derechos, dignidad y opiniones de la persona y fomentando su autonomía, empoderamiento y calidad de vida.

Para la individualización de la que hablamos es esencial la flexibilidad de la intervención, que permitirá responder a las circunstancias reales de las personas, así como a un entorno inestable e incierto, tanto de recursos y servicios disponibles como de demandas y oportunidades del mercado de trabajo.

Hay que apuntar que en la individualización se torna fundamental la adopción de una perspectiva interseccional que tenga en cuenta diferentes factores socioestructurales -como el género, la edad, la clase social, el origen étnico, la discapacidad, el país de origen, la situación jurídico-administrativa, el territorio, etc.- que intensifican las situaciones de vulnerabilidad. De esta manera, desde el enfoque de género, por ejemplo, las actuaciones a implementar deben partir de una óptica transversal que considere los distintos contextos vitales que las personas tienen por el hecho de ser mujeres u hombres, adaptándose a la presencia o no de responsabilidades familiares, al mayor impacto de los aspectos relacionales en los procesos de exclusión de las mujeres, o a la relación entre género y exclusión.

**“Lo que intentamos trabajar es siempre la individualización más absoluta. Lo que necesitan las personas puede ser totalmente diferente y la intervención tiene que ser muy “a la carta”. (Directora).**

**“La intervención nace en la persona y tiene que ser 360 grados. El hecho de trabajar en distintas dimensiones de la persona hace que la intervención sea personalizada, integral y de calidad. (Coordinadora de empleo).**

**“Si vamos al modelo centrado en la persona -analizando cada caso, viendo qué necesidades tiene y qué apoyos puede haber ahí- acertaremos más en los proyectos, en las intervenciones y en las atenciones. Contar con una gama de apoyos y que sea la propia persona quien los vaya ‘accionando’ según vaya necesitando en cada momento. Es la clave de todo: trabajar desde la persona. (Responsable de empleo).**

**“Dar una atención integral. Es decir, que la persona sea atendida desde los ámbitos que necesite: necesidades básicas, vivienda, salud, formación, empleo, red familiar, participación social... Cada itinerario es un mundo y no necesita lo mismo una persona que otra, pero tener la posibilidad de llegar a tener todas esas dimensiones creo que es la base. (Técnica de empleo).**

**“El enfoque centrado en la persona es fundamental, es decir, la individualización de la intervención, partiendo de las necesidades de cada una. Y después, otro aspecto fundamental es lo de la intervención integral. Lo laboral es una dimensión de la exclusión, pero no podemos descuidar todos los otros ámbitos. (Experta Universidad).**

De otro lado, el carácter integral del proceso de inclusión sociolaboral requiere de la cooperación y coordinación de multiplicidad de agentes. Las áreas de intervención y los agentes involucrados estarán en permanente interacción y retroalimentación y harán que cada proceso sea único.

Tenemos que concebir el proceso de inclusión como un proceso cílico y de naturaleza reflexiva y, por consiguiente, vivo y orgánico, tanto en relación con la persona participante como con respecto a todas las personas y organizaciones que tienen algún papel en el mismo. Debe descartarse la idea de que todo proceso será necesariamente gradual, secuencial, lineal y circunscrito a una duración determinada.

**“Los procesos de inclusión no van por pasos esquemáticos ni se pasa de uno a otro. (Coordinadora de empleo).**

**“Dependiendo del perfil de cada persona, habrá que incidir más en unas actuaciones que en otras. Sobre todo, es que no se encorsete el propio itinerario en unas fases inamovibles, por así decirlo. (Presidenta).**

De la misma manera, hay que asumir que la obtención de un puesto de trabajo no supone obligatoriamente el fin de un proceso de inclusión sociolaboral. Y ello por dos motivos: una contratación no es el único propósito de la intervención, ni significa en sí misma la salida automática de la situación de vulnerabilidad. El objetivo último del proceso debe ser la plena inclusión en la sociedad a todos los niveles.

**“¿A qué tipo de empleo acceden? ¿Qué condiciones? ¿Les permite cambiar todas las otras circunstancias y los demás ámbitos de la exclusión social que se ven afectados? ¿Podemos considerar un éxito los resultados de inserción en trabajos precarios? Estas inserciones no hacen salir del círculo de exclusión. Para**

*nosotros la clave está precisamente ahí: podemos considerar un éxito la inserción cuando hace mejorar la vida de las personas en el resto de los factores de exclusión. (Experta Tercer Sector).*

Todo lo anterior lleva implícita la estabilidad de los procesos de inclusión como condición *sine qua non* para su éxito: deben contar con la cooperación de las administraciones, disponer de recursos y estructuras de personal estables y, en la mayoría de los casos, desarrollarse a medio o largo plazo.

Por último, es necesario entender que las intervenciones bien ejecutadas también pueden fracasar. Es natural cuando se trabaja con personas en situaciones de multiexclusión y, desde luego, lo más probable cuando no se interviene empleando la metodología aquí propuesta. Una alta tasa de éxitos podría incluso denotar que no se está trabajando con los perfiles con mayores dificultades -lo cual no hace más que intensificar la exclusión-. De los fracasos también se aprende: sin duda, servirán para reflexionar y construir estrategias de inclusión más adecuadas en el futuro.

## 2. Pilares

Entendemos que los pilares que sostienen la intervención serán los siguientes: un equipo interdisciplinar estable; la orientación y tutorización continuas; la prospección laboral constante; la formación personalizada y adaptada al territorio; la coordinación, cooperación y trabajo en red entre Tercer Sector, administraciones y tejido empresarial; y el uso de una herramienta de gestión y sistematización. Si

bien se presentarán a continuación de forma lineal, son concebidos como elementos de un proceso global que están en constante interrelación y retroalimentación.

## 2.1. Equipo interdisciplinar estable

Dado que los procesos de inclusión requieren de intervenciones integrales que incidan en los diferentes ámbitos en los que las personas presentan vulnerabilidades, es indispensable la adopción de un enfoque de trabajo interdisciplinario.

En un equipo interdisciplinario, cada profesional proporciona los conocimientos teórico-prácticos específicos de su disciplina, incorporando perspectivas y habilidades propias a un trabajo coordinado de organización de planes conjuntos para la consecución de un mismo objetivo, en este caso la inclusión sociolaboral. Así, los miembros del equipo trabajan de forma colaborativa en la definición de objetivos y la toma de decisio-

nes, compartiendo recursos y responsabilidades. Por lo tanto, la dinámica de trabajo está basada en la cooperación y la comunicación.

**“Un equipo de trabajo estable en el tiempo, con perfiles variados, con experiencia, trayectoria, que cada uno pueda aportar su punto de vista y su proceder en cada momento o actuación, es lo que da la seguridad para llevar a cabo este tipo de procesos. (Coordinadora de programas).**

**“Con los equipos interdisciplinares es que se puede trabajar la intervención global con la persona. La visión es mucho más completa desde esa transversalidad. También es muy interesante trabajar con metodologías ágiles, que se orientan a que el trabajo sea mucho más horizontal, aprovechar el talento, los conocimientos y las competencias de las personas y que puedan liderar determinados procesos independientemente de que su puesto no sea de dirección o coordinación. (Responsable de empleo).**

**“Contar con un equipo de referencia estable es importante en todo tipo de intervención social, porque sí que es verdad que una cosa que cansa mucho a la gente es empezar de cero cada dos por tres con personas diferentes, y más cuando las cosas que tienes que hablar a lo mejor no son agradables. (Técnica de inclusión).**

El equipo interdisciplinario tendrá que estar formado por profesionales que aporten apo-



los y soluciones a cada una de las dimensiones de la exclusión que se vayan a abordar y que contribuyan al objetivo común de la inclusión sociolaboral. En función de las necesidades de las personas vulnerabilizadas con las que intervengan, podremos encontrar una amplia variedad de profesionales, como por ejemplo del trabajo y la educación social, la orientación -personal, social y laboral-, la terapia ocupacional, la psicología, la prospección e intermediación laboral, la psicopedagogía, la abogacía, la mediación intercultural, la docencia, la preparación laboral, la intervención familiar, etc. En cualquier caso, esta interdisciplinariedad nos va a proporcionar una mayor capacidad de encontrar respuestas flexibles y articuladas con mayor alcance e integralidad.

## 2.2. Orientación y tutorización continuas

La orientación es concebida en el Tercer Sector desde una visión holística que va mucho más allá de la facilitación del acceso al empleo: se trata de ofrecer apoyo, guía y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y profesionales con el fin de dotar de autonomía a las personas y promover su participación e inclusión a todos los niveles. El objetivo del acceso a un empleo digno y su mantenimiento es entendido -más que como un fin- como un medio para avanzar hacia la plena inclusión.

**“La orientación laboral y profesional se convierte también en orientación personal. Hemos ampliado el número de psicólogas en la plantilla porque fue una necesidad, pero estamos todas haciendo un poco ese apoyo. Las personas**

*con las que trabajamos tienen muchas necesidades y carencias psicológicas, sobrevenidas por las situaciones en las que se encuentran, por lo que necesitan que sepan escucharlos y que sepan facilitarles herramientas para enfrentarse a ello.* (Directora).

**“Sobre todo, yo creo que nuestro trabajo, de las entidades, es eso: acoger, escuchar, apoyar, facilitar unas líneas de actuación y acompañar en esos pasos.** (Técnica de empleo).

El papel de los profesionales de la orientación es muy amplio e implica tareas dirigidas a fomentar el autoconocimiento, la motivación, la autoconfianza, la responsabilidad y el compromiso, así como a facilitar estrategias para enfrentar las adversidades o tomar decisiones. También supone funciones de asesoramiento y formación relacionadas con el conocimiento de los recursos del territorio, hábitos sociolaborales, exploración de objetivos y ajuste de expectativas, información laboral y técnicas de búsqueda de empleo, asesoramiento para el emprendimiento y el autoempleo, intervención con el entorno de la persona participante, etcétera. En todo caso, no se trata de sobreproteger ni de adoptar un estilo directivo, sino de acompañar y empoderar a la persona, que es la responsable de su propio proceso.

De otra parte, para asegurar la coherencia y continuidad de las actuaciones desarrolladas durante la intervención integral desde diferentes dispositivos, se hace necesaria una tutorización permanente a lo largo de todo el proceso. Esta labor suele ser desempeñada

por la profesional de orientación y puede ser en sí misma uno de los recursos más eficaces para la inclusión sociolaboral, en la medida en que sirve para organizar y optimizar la configuración del proceso de inclusión y afianzar la atención personalizada.

Asumir la tutorización implica, principalmente, las siguientes responsabilidades:

- Ser el/la profesional de referencia para el resto de personal técnico implicado en la intervención.
- Canalizar la información relevante proporcionada por la persona participante y por las demás profesionales que intervienen con ella.
- Determinar, junto con la persona, los objetivos a trabajar.
- Identificar las actuaciones más idóneas para la consecución de esos objetivos, realizando derivaciones a recursos complementarios especializados cuando sea necesario.
- Acompañar y monitorear la participación de la persona en las diferentes acciones en las que se implique a lo largo del itinerario.
- Saber advertir cuándo es necesaria una revisión de caso.
- Garantizar diagnósticos intermedios de la evolución de la persona en las distintas áreas en las que se está trabajando.

- Evaluar el grado de consecución de los objetivos definidos, reajustando, ampliando o eliminando los que se estime.

La orientación personal, social y laboral, así como la tutorización, exigen una gran capacidad de coordinación del equipo y de trabajo en red con todos los demás agentes implicados en el proceso de inclusión.

El conjunto de esta labor supone un trabajo fundamental de acompañamiento y apoyo emocional a la persona participante. En este sentido, es importante generar un clima de confianza, basado en la escucha activa y la empatía, trasladando la información recibida por parte del resto del equipo profesional y reconociendo los logros alcanzados, siempre con el objetivo de fomentar la motivación, el optimismo, y la autonomía<sup>1</sup>.

*“Realmente nuestra función está siendo apoyar a la gente un poco en todo. La entidad es como ese espacio seguro.* (Técnica de inclusión).

*“En una intervención, tú acompañas el proceso, pero hay que generar una posición muy de iguales, que sientan esa sensación de igualdad y de cercanía.* (Coordinadora de empleo).

Así nos lo transmiten también las personas que pasaron por el Programa y que participaron en los cuatro grupos de discusión realizados:

*“Valoramos mucho la dedicación, acompañamiento, apoyo y entusiasmo de las técnicas. Su buen trato y empatía.* (Participante Grupo Mujeres).

<sup>1</sup>Guillera Marco, S. (2018). Itinerarios de inserción para personas en riesgo o situación de exclusión social.  
<https://repositorioinstitucional.ceu.es/handle/10637/11236>

**“Con mi orientadora me di cuenta de que yo tenía muchos más beneficios que esas desventajas que mucha gente se encarga de puntualizarte y de crear en ti como que no tienes nada o como que no sirves. Entonces es importante la labor que hacen los orientadores laborales en cuanto a eso, a manejarte y darte como ese hueco a tu imagen, y entenderte y conocerte a ti mismo y al final aceptarte.** (Participante Grupo discapacidad).

### 2.3. Prospección laboral constante

Cuando uno de los objetivos del proceso de inclusión es la integración laboral, obviamente las empresas deben ser colaboradoras necesarias desde el primer momento. De esta manera, es esencial entender sus necesidades, para lo cual necesitamos personal técnico que, además de tener conocimiento social sobre dinámicas de exclusión, cuente con capacitación y experiencia relacionada con un mercado de trabajo cada vez más complejo. Es aquí donde tenemos que hablar de la importante labor de prospección laboral.

**“La empresa tiene que implicarse desde el inicio: vamos a conocer a la persona, qué puestos y qué requisitos tienes, vamos a formar, tú vas a estar en el proceso, vas a conocer a la persona, unas prácticas, vas a poder decidir si encaja.** (Coordinadora de empleo).

Se trata de una herramienta básica para analizar el mercado de trabajo, detectar su situación, evolución y tendencias, conocer los sec-

tores productivos que tienen demanda y los perfiles y requisitos que solicitan para, en base a ello, seleccionar aquellos a los que las personas participantes pueden acceder en función de sus competencias y potencialidades.

**“No se puede hacer formación ni intermediación laboral si no sabes qué salidas laborales existen. Y para eso es imprescindible tener un diagnóstico del mercado laboral, siempre teniendo en cuenta los perfiles de las personas con las que se trabaja. Y para eso hay que hablar con asociaciones empresariales, con patronales; hay que salir y escuchar a las empresas. Es clave.** (Coordinadora de empleo).

A la hora de desarrollar este trabajo, además de conocer los perfiles de las personas participantes y los servicios, programas y formaciones de la entidad que se les van a presentar a las empresas, el personal de prospección maneja información sobre tipos de contratación y sobre bonificaciones y Responsabilidad Social Empresarial. La idea es explorar cómo todo lo anterior se puede conjugar con las necesidades del mercado y de las empresas y adoptar un rol facilitador para abrir vías de colaboración conjuntas que fomenten la empleabilidad. Entre estas destaca la intermediación laboral, que sucede cuando la empresa genera una oferta de empleo porque necesita incorporar personal.

Con respecto a la intermediación laboral, las entidades trasladan la importancia de cuidar mucho el proceso de inserción, enviando a las ofertas de empleo a personas candidatas que estén preparadas para el puesto. El he-

cho de que la inserción logre ser exitosa, además, servirá para mejorar la percepción sobre ellas, ayudando a combatir estigmas.

**“ Nosotros siempre tenemos el mismo mensaje: no vamos a una empresa a pedir nada, sino a ofrecerles trabajadores cualificados. Y es verdad, es verdad. Porque son personas con las que hemos estado trabajando mucho tiempo y que están preparadas. (Directora).**

**“ En el momento en que se envía un candidato a una oferta es porque ya hemos valorado que se ajusta. Cuidamos mucho esta cuestión precisamente porque para nosotros es importante romper con estigmas e ideas erróneas. (Técnica de proyectos).**

**“ La intermediación laboral está muy vinculada al tema del estigma, claramente. Podemos mejorar la percepción que existe sobre estos colectivos a través de las inserciones positivas y exitosas. No es solo encontrar empleo, sino también combatir el estigma. (Experta Tercer Sector).**

Por otro lado, también nos hablan de la importancia de no gestionar determinadas ofertas de empleo, cuando estas no cumplen condiciones dignas.

**“ Ante determinadas ofertas de trabajo lo que digo es: no quiero tener a una persona en esa porquería de trabajo. Primero, porque a mí me supone un trabajo importante en lo profesional tener que buscar a una persona que acepte esas condiciones. Segundo, porque considero que es una oferta que no le va a solucionar nada a nadie y que solo va a generar problemas. Los riesgos que supone el hecho de mandar a las personas a ese tipo de ofertas son más graves que los beneficios. (Coordinadora de empleo).**

ramos que es una oferta que no le va a solucionar nada a nadie y que solo va a generar problemas. Los riesgos que supone el hecho de mandar a las personas a ese tipo de ofertas son más graves que los beneficios. (Coordinadora de empleo).

Otras colaboraciones que se establecen entre entidades y empresas son el diseño de proyectos de formación y capacitación conjunta, la gestión de convenios y contratos de prácticas, la elaboración de un Plan de acción con la empresa, u otras dirigidas al conocimiento de sectores productivos, como visitas a empresas, espacios de networking o charlas profesionales. La prospección implica crear y mantener una relación de fidelización con las empresas, de manera que estas vuelvan a contactarnos ante nuevas necesidades o posibles colaboraciones.

**“ El trabajo con el tejido empresarial es algo que tenemos muy presente. Siempre intentamos que sea un aliado de los proyectos, ya no meramente como gestores de ofertas, de intermediación. Tenemos desayunos con las empresas de la zona, las personas participantes hacen visitas a empresas para conocer sectores concretos y también potenciales empleadores. En una visita le pedimos a la empresa que hable de la importancia del currículo, en esta otra pedimos que se recalque tal información, siempre tratando de complementar lo que nosotros trabajamos aquí de forma técnica. (Presidenta).**

**“ Cuando hacemos una formación siempre intentamos que venga una empresa**

*del sector. Se trata de acercar la empresa a las personas, para que vean la realidad del mercado laboral. Pero también es una manera de sensibilizar a las empresas, que vean perfiles, que vean que las personas no muerden. De ahí han salido procesos de selección. (Coordinadora de empleo).*

Hay que resaltar que en el trabajo mano a mano con el tejido empresarial lo ideal es ofrecer una gama de servicios bien definidos que, al mismo tiempo, sean adaptables y flexibles, con el fin de conseguir un mejor ajuste a las necesidades de cada empresa y aportarle valor. Resulta de utilidad contar con un argumentario con el que dialogar con las empresas para trasladarles los puntos fuertes de nuestro trabajo, como son la personalización ante los objetivos empresariales, la agilidad de respuesta, la formación a medida, la intermediación, o el seguimiento y apoyo continuados, especialmente cuando hay una contratación.

En este argumentario también se incluyen ideas que muestren los aspectos más positivos de las personas participantes en relación a los puestos de trabajo, que reconozcan las dificultades que puedan surgir y, al tiempo, aporten razonamientos que desarmen estereotipos y perjuicios. Asimismo, se recogen cuestiones relacionadas con la necesidad de cumplir con requisitos legales de carácter social o relativas a las ventajas fiscales y los incentivos a la contratación.

**“Es fundamental visibilizar nuestro trabajo y que las entidades empresariales nos conozcan y conozcan los beneficios que**

*tiene contratar a una persona en ciertas circunstancias. (Técnica de inclusión).*

**“Con las empresas también trabajamos la concienciación y la sensibilización. E incidimos en que, si tú contratas a personas de tu entorno que están en una situación de vulnerabilidad, al final, hablando en términos empresariales, a ti te compensa para tu economía también. (Técnica de inclusión).**

**“Tenemos material de prospección, un dossier de resultados acompañado de un dossier de prensa y un vídeo sobre el empleo con apoyo en el que salen empresarios, personas con discapacidad y la figura del preparador laboral, para que las posibles empresas colaboradoras vean que esa inserción se pone en valor. (Gerente).**

Conviene destacar que en el caso de producirse la contratación laboral es fundamental el acompañamiento post-colocación por parte de la entidad y de la empresa. De este modo, se realizarán entrevistas de seguimiento, asesoramiento laboral, evaluación competencial, así como formación continua que dote de capacidades a la persona contratada con el fin de favorecer su estabilidad laboral y promoción profesional. Con esto se favorecerá una correcta adecuación al puesto de trabajo y, por lo tanto, habrá mayores posibilidades de que la inserción sea efectiva.

**“Hacemos seguimiento una vez están en el puesto de trabajo. Viene dado precisamente por esta relación con las empresas; es muy importante tener a alguien**

dentro a quien poder llamar. También hacemos seguimiento con las personas de autoempleo, y con las personas que están en la empresa de inserción, durante y después de dejarla. (Directora).

**“Una vez que se produce la inserción, es súper importante la parte del seguimiento tanto a la persona trabajadora como a la empresa. En el proceso de ajuste del trabajador a la empresa y viceversa, muchas veces detectar a tiempo pequeñas dificultades que se puedan producir y dar apoyos para solucionarlas puede garantizar después en gran medida una inserción exitosa. Es decir: beneficiosa para la empresa, para la persona trabajadora y para la percepción del colectivo.** (Técnica de proyectos).

Esta labor de seguimiento también incluye el acompañamiento a la persona trabajadora y/o a la empresa en ocasionales procesos de desvinculación, cuando la inserción no logra los objetivos acordados.

**“Intervenimos cuando alguna persona nos reporta que las condiciones laborales no están siendo las que estaban pactadas, y con determinadas empresas no volvemos a trabajar.** (Presidenta).

**“En algún caso tuvimos que acompañar despidos. Hay veces que ves que la persona no está cumpliendo y que el empresario está aguantando cosas que no aguantaría en otros casos. Igual que la empresa tiene que entender que hay unas dificultades y comprenderlas, es muy importante también saber decirle: ‘Hasta aquí, tienes**

que despedirlo’. Esa también es nuestra labor. Si tú eres capaz de acompañar ese proceso, esa empresa no va a tener reparo en volver a trabajar contigo en el futuro.

(Coordinadora de empleo).

Apuntamos, además, la eficacia del Empleo con Apoyo para el acompañamiento a las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral cuando acceden al mercado de trabajo ordinario. Esta metodología ofrece los apoyos necesarios dentro y fuera del entorno laboral para conseguir una óptima adaptación al puesto de trabajo. De esta manera, la empresa dispondrá de personal cualificado que se formará directamente en sus puestos de trabajo. Para esto es indispensable la figura del preparador/a laboral, que acompañará a la persona ofreciendo asesoramiento, seguimiento y apoyo individualizados durante todo el tiempo que dure la relación laboral.

En definitiva, para lograr la cooperación de la empresa y que esta se transforme en agente colaborador es clave hacer ver que una sociedad más inclusiva, igualitaria y justa permite un mayor y mejor desarrollo económico -lo que también revertirá en su beneficio-, transmitir confianza y demostrar que el equipo profesional de la entidad está ofreciendo un apoyo sólido.

## 2.4. Formación personalizada y adaptada al territorio

La formación es, sin duda, una de las principales herramientas para la mejora de la cualificación profesional y, por lo tanto, de la empleabilidad de las personas en situación



vulnerable. En todo caso, no se trata de una acción aislada, sino que forma parte del proceso de inclusión y, como tal, se vincula con otras actuaciones de la intervención a través de la coordinación entre el personal de orientación, de prospección y el tejido empresarial.

Es fundamental un trabajo personalizado de identificación de necesidades formativas, el diseño de las correspondientes formaciones y el acompañamiento de las personas que participan en ellas.

**“Tiene que haber mucha interrelación en todas las acciones, sobre todo mucha cohesión en la orientación, la prospección, la intermediación laboral y la formación. (Presidenta).**

Es preciso mencionar que los itinerarios de inclusión no deben contemplar la formación como paso obligatorio para todas las perso-

nas. El imperativo de recibir formación que no se necesita carece de sentido y es contraproducente: desmotiva y frustra a las participantes, desacelera su proceso de inclusión y desaprovecha recursos que otras personas sí necesitan.

**“La formación laboral, a veces, no es obligatoria porque las personas ya están formadas. Lo mismo con la formación prelaboral. Te dicen: ‘Es que vengo de hacer diez talleres de habilidades sociales.’ Y tú lo entiendes. (Coordinadora de programas).**

**“Es clave hacer formaciones que resulten productivas y que no le hagan sentir a las personas que están perdiendo el tiempo. (Técnica de inclusión).**

Una vez hecha esta aclaración, diremos que la formación para el empleo puede jugar un papel diferente en función de las circunstancias de

la persona, por lo que hablamos de formación prelaboral y formación laboral u ocupacional.

En la formación prelaboral se trabaja de forma conjunta la adquisición de competencias personales, sociales y técnicas o laborales. Está dirigida a potenciar los hábitos y conocimientos intersectoriales que demanda el mercado de trabajo y persigue los siguientes objetivos: mejorar las competencias personales y sociales para desarrollarse adecuadamente en contextos de trabajo, facilitar conocimientos en aquellas competencias que se necesitan para adaptarse a los requisitos del mercado laboral, y avanzar en la igualdad de oportunidades a la hora de acceder a un empleo y mantenerlo.

La formación prelaboral puede concretarse, por ejemplo, en el entrenamiento de habilidades sociolaborales y técnicas de búsqueda de empleo, en la preparación para la prueba del permiso de conducir, en la obtención del carné de manipulación de alimentos, en el conocimiento sobre prevención de riesgos laborales, en el manejo de tecnologías de la información y la comunicación, en el aprendizaje de lenguas, o en la adquisición de contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades o el medio ambiente.

Este tipo de conocimientos son necesarios para todas las personas, pero cobran especial relevancia en los itinerarios con personas en situación de vulnerabilidad, por tener mayores dificultades personales y sociales y menores oportunidades de acceso a la información y formación requeridas por el mercado de trabajo.

**“Mucha labor que hacemos en esa parte previa está muy relacionada con el tema**

*de habilidades sociales, habilidades comunicativas... No entrando tanto en el empleo, sino también trabajar cuestiones previas a la inserción. Cuando hablamos de inclusión social y laboral, esa parte social es muy importante. (Presidenta).*

**“Trabajamos competencias personales y profesionales. Y lo intentamos hacer de una manera muy dinámica y activa, con unos ejercicios muy prácticos, para que ellos puedan adquirir esas habilidades y para que vayan un poco preparados y sepan enfrentarse a los procesos de selección, que cada vez son más sofisticados. (Técnica de inclusión).**

Por otro lado, la formación laboral y ocupacional tiene por objetivo la facilitación de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el desempeño de una determinada profesión u oficio. Para el diseño de este tipo de formación es importante conocer los perfiles de las personas participantes, las tendencias del mercado laboral y las demandas del tejido empresarial del territorio. Se trata de disponer de una oferta formativa flexible y adaptada a las necesidades reales de las personas y de las empresas asentadas en el entorno, con el objetivo último de capacitar e insertar a las personas en sectores laborales generadores de actividad económica.

**“Los itinerarios se adaptan a cada caso particular, con formaciones que se adecúan a cada necesidad. Yo no voy a diseñar ninguna formación hasta que tenga la selección de personas más o menos avanzada, para conocer los perfiles y diseñar la formación en base a eso. Y las**

*salidas profesionales tienen que ser reales, obviamente, para lo cual tiene que haber una prospección previa. (Coordinadora de proyectos).*

**“Hacemos formaciones muy concretas y muy conectadas con las necesidades del entorno, con lo cual se puede conseguir una rápida inserción laboral.** (Orientadora laboral).

Las entidades señalan que los programas que combinan la formación teórica y práctica, con experiencia en forma de prácticas en la empresa, son una potente fórmula para la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de las personas vulnerabilizadas. Las prácticas en empresa permiten continuar la formación teórica y reforzarla con un enfoque práctico en un entorno laboral real, lo que facilita la adquisición y mejora de los correspondientes conocimientos y habilidades.

**“Es muy positiva la formación dentro de la propia empresa. ¿Por qué? Es evidente. Si le preguntamos a una empresa qué puestos se están ofreciendo y, con la propia empresa, diseñamos esa formación... Haces una formación, haces unas prácticas en empresa y el nivel de ocupación es muy alto. Esto es un punto muy importante. Claro, esto es posible porque se trata de empresas con las que llevamos trabajando muchos años.** (Directora).

**“Uno de los puntos fuertes son las píldoras formativas muy concretas, de 50-60 horas, que intentamos hacerlas con el tejido empresarial y formativo de nuestro barrio. Son formaciones que incluyen**

*prácticas laborales en empresa, se hacen convenios con las empresas y esto ayuda mucho, hay contrataciones a raíz de esto.* (Directora).

Al mismo tiempo, esta modalidad de formación es una oportunidad de crear relaciones con los centros de trabajo y servirá para que las empresas conozcan a las personas, rompiendo así prejuicios y estereotipos. En definitiva, esta herramienta supone un importante valor añadido que mejora la cualificación profesional e incrementa sustancialmente las posibilidades de inserción laboral.

Si entendemos el paso de las personas por Empresas de Inserción<sup>2</sup> como parte del proceso de formación y capacitación para la posterior inserción en el empleo ordinario, también tiene cabida hablar aquí de ellas. Se trata de iniciativas económicas de carácter no lucrativo promovidas y gestionadas por entidades sociales. Tienen por objetivo el acompañamiento y la inclusión sociolaboral de personas en situación de vulnerabilidad con especiales dificultades de incorporación al mercado de trabajo.

Estos instrumentos ofertan servicios a dichas personas en forma de empleo productivo y remunerado, representando una etapa transitoria en su proceso de inclusión sociolaboral y jugando un papel esencial en su activación. Así, están tutelados por un equipo de profesionales que aseguran que las personas desarrollen las aptitudes requeridas por el mercado de trabajo, sirviendo de puente hacia el empleo normalizado. Al mismo tiempo, generan actividad y riqueza económica en la comunidad y tienen un fuerte compromiso

<sup>2</sup>Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-21492>

con el desarrollo local, la cohesión social y la sostenibilidad.

## 2.5. Coordinación, cooperación y trabajo en red

Como hemos visto, la situación de multiexclusión de las personas vulnerabilizadas hace necesario que en los procesos de inclusión sociolaboral intervengan pluralidad de entidades, dispositivos y organismos. Determinados servicios y recursos, por sí solos, no pueden producir resultados óptimos para estas personas, sino que necesitan estar en confluencia con otros.

En este sentido, el reto reside en diseñar estrategias coordinadas, establecer protocolos de actuación conjunta y definir los ámbitos de actuación y funciones de cada parte interviniente en el proceso, generando así sinergias que maximicen la eficacia de las actuaciones. De lo anterior se desprende que uno de los pilares del proceso de inclusión debe ser la coordinación, desde el momento inicial, entre todos los agentes involucrados en él.

**“Estamos en una Plataforma que aúna diferentes entidades que trabajamos con colectivos en riesgo en temas de inclusión sociolaboral. Fue iniciativa de las entidades y es dinamizada por las entidades, pero también participan los técnicos de inclusión del ayuntamiento. Compartimos sinergias, formaciones, maneras de hacer, ponemos en común y aprovechamos los recursos. Es fundamental que estemos coordinados, trabajando en red. Que sepamos lo que estamos**

*haciendo todos y cómo podemos aprovecharlo entre todos, no duplicar esfuerzos. (Coordinadora de programas).*

**“Nos reunimos periódicamente la mayoría de las entidades de la ciudad y compartimos un poco cómo están siendo las intervenciones del día a día. Invitamos a empresarios, al personal del Servicio Público de Empleo de Galicia... Está muy bien, porque al final es trabajo en red y es establecer sinergias entre todos. Si tenemos una buena coordinación con los distintos agentes implicados, sobre todo a nivel local, quien sale ganando son las personas con las que estamos trabajando. (Técnica de inclusión).**

**“Creamos una base de datos de recursos donde mantenemos actualizados los profesionales de referencia de la ciudad y los recursos que se ofrecen. Esto es un servicio doble: para las personas en situación**



de exclusión, que pueden conocer las ayudas; por otro, para los técnicos, sobre todo de los servicios sociales municipales, para que tengan agilidad en la actualización de contactos, de la coordinación, del trabajo en red. Es una buena herramienta para el trabajo en red. (Presidenta).

Es fundamental la complementariedad entre los departamentos de una misma entidad, el trabajo en red entre diferentes entidades del Tercer Sector, así como la coordinación inter-institucional, desde lo local hasta lo estatal, especialmente entre aquellas áreas implicadas en servicios sociales y de empleo, pero también las relacionadas con salud, vivienda, educación o justicia, según las necesidades que presente el caso.

**“Las coordinaciones que se hacen en equipo en la entidad son clave. El tener reuniones todo el equipo involucrado en las que podamos nutrirnos todos de experiencias, de buenas prácticas, el compartir situaciones, el facilitar y potenciar esos espacios es una fortaleza a nivel técnico. (Responsable de empleo).**

**“Derivamos a mucha gente a entidades con las que trabajamos. Seguimos haciendo cosas con esa persona, pero donde hay profesionales que te pueden ayudar mucho mejor que nosotros... Para eso están los recursos especializados en diferentes ámbitos: salud mental, discapacidad, migración, vivienda... Procuramos, hasta donde no llegamos nosotros, buscar otras entidades en nuestro entorno que sí llegan. La persona está por encima de todo. (Directora).**

**“Es importante trabajar conjunta y coordinadamente con otras entidades. Solos no podemos. Todos juntos o haciendo alianzas es mucho más sencillo. A lo que tú no llegas a lo mejor muchas veces como entidad, como red con otras entidades tienes muchas capacidades. Tienes más impacto y más posibilidades de que te escuchen, representas a más gente. (Coordinadora de empleo).**

**“Es importante que las administraciones cuenten con nosotros, que haya una comunicación, que veamos cómo nos podemos complementar y que hagamos intervenciones de calidad conociendo la realidad. (Coordinadora de programas).**

El otro actor clave en el proceso de inclusión sociolaboral es el tejido empresarial, que, como vimos, debe ser un aliado antes, durante y después del proceso.

Es un hecho que, en buena medida, el mercado laboral rechaza a las personas en situación de vulnerabilidad, ya que recae sobre ellas un imaginario social negativo. En este sentido, uno de los puentes del trabajo del Tercer Sector es la constante información, visibilización, sensibilización y denuncia de cara a promover el conocimiento sobre las personas vulnerabilizadas, eliminar prejuicios y estereotipos y potenciar su inclusión a todos los niveles.

**“Recogemos todos los casos que vamos atendiendo de discriminación y se le intenta dar asesoramiento individual. Si es un tema, por ejemplo, de que le negaron el acceso a un centro de ocio como**

*una discoteca, pues se le asesora sobre cómo tiene que poner una hoja de reclamación. Luego, si son cosas de delito de odio o de discurso de odio, pues obviamente se le asesora sobre cómo tiene que poner una denuncia. (Coordinadora de programas).*

La Administración debe implicarse intensivamente en esa labor, así como implementar medidas de fomento de la contratación. Ello contribuiría a lograr actitudes más integradoras en el conjunto de la sociedad y también comportamientos más comprometidos por parte del empresariado y del entorno laboral en general. Estas conductas responsables en las empresas se pondrían en valor, sirviendo de ejemplo a otras y estimulando así su expansión.

En definitiva, la cooperación entre todos los agentes implicados en el proceso debe constituir una de las premisas de una intervención conjunta y coordinada, lo cual redundará en la continuidad de una atención integral, estable, consistente y, por lo tanto, de mayor calidad y con mayor alcance. Al mismo tiempo, servirá para evitar la duplicidad de servicios y maximizar la eficacia en la gestión de recursos. Se trata de desarrollar fórmulas organizativas que permitan integrar de manera coherente el trabajo de los distintos dispositivos.

## **2.6. Herramienta interna de gestión y sistematización**

En la medida en que, como hemos visto, el proceso de inclusión sociolaboral supone una intervención interdisciplinaria y simultá-

nea en varias áreas, a menudo desde distintos organismos y entidades, es muy útil una herramienta informática que permita gestionar y sistematizar el proceso.

Servirá para recoger el trabajo realizado y facilitará la comunicación y coordinación entre profesionales, otorgándole estabilidad y continuidad al proceso. También visibilizará los resultados y el impacto de la intervención, contribuyendo a reforzar la calidad de esta.

Más en detalle, esta herramienta debería permitir:

- Aglutinar la información necesaria para la intervención, facilitando su registro y actualización;
- Unificar los sistemas de tratamiento de la información y de seguimiento de las distintas acciones de inclusión sociolaboral;
- Facilitar la coordinación del equipo interdisciplinario;
- Gestionar las derivaciones entre servicios;
- Minimizar la burocracia;
- Recopilar datos agregados para la población participante, obteniendo información valiosa e indicadores de interés con respecto a la idoneidad de las acciones realizadas;
- Evaluar y reformular los servicios con los que se cuenta.

**“Podemos registrar información para poder mejorar los proyectos y adaptarlos lo máximo posible a lo que realmente demandan las personas. Recoger datos para saber por qué determinadas personas no entran en los proyectos, cuántas participan, qué perfiles y demás. De ahí podemos extraer información muy interesante para saber si se están alcanzando los objetivos propuestos. (Técnica de inclusión).**

**“Tenemos un aplicativo que nos permite analizar los datos y tener muy desglosado el perfil de las personas con las que trabajamos, el tipo de empresa, de contrato, saber con qué empresas trabajamos de manera más frecuente, cuáles no nos contratan... Podemos analizar absolutamente todo. Nos permite interpretar los datos y tomar decisiones y formular nuevos objetivos. (Coordinadora de empleo).**

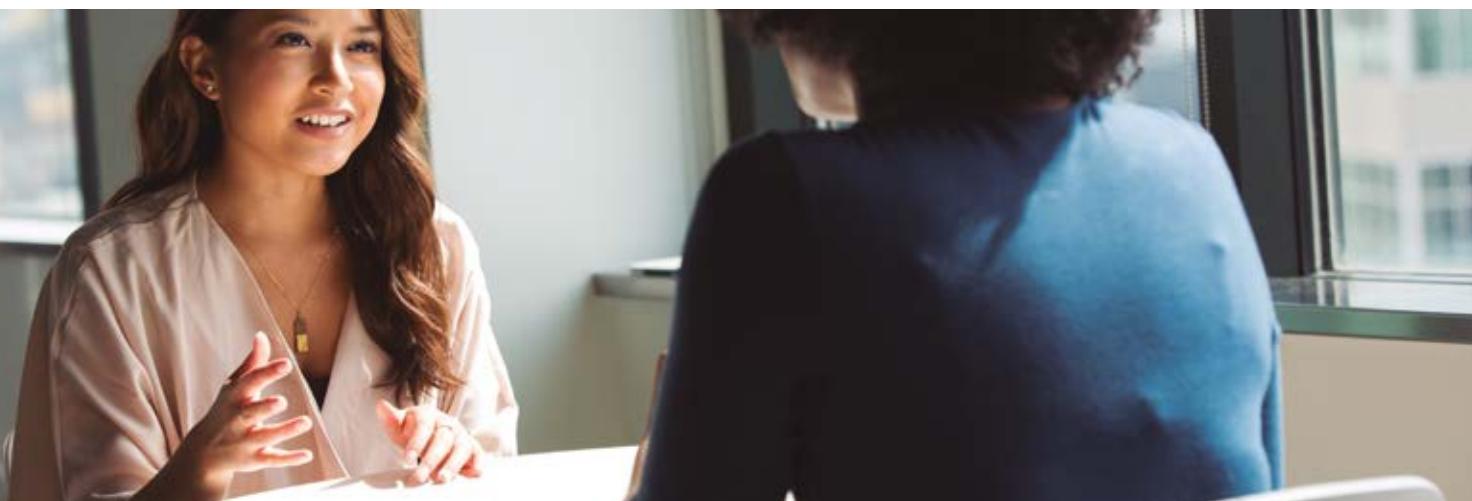
**“Los procesos están estructurados, podemos hacer una explotación de los re-**

*sultados para idear nuevas estrategias, propuestas de mejora... El sistema de calidad nos permite estar en un proceso de mejora constante. (Coordinadora de proyectos).*

### **3. Fases**

Siguiendo el Manual INCLÚE<sup>3</sup>, podemos decir que un proceso de inclusión consta de cinco fases: acogida, elaboración del diagnóstico, diseño del plan de intervención, ejecución y seguimiento, y evaluación. Utilizaremos aquí esta categorización y le dedicaremos los siguientes apartados, enfocándola más particularmente a la inclusión sociolaboral y evidenciando que se trata de fases y procedimientos estrechamente interrelacionados dentro de un proceso global.

Pero antes, debemos señalar que en las entidades también se nos habla de una fase previa, de difusión, con la que dar a conocer el servicio y fomentar la entrada al mismo. Algunas personas en situación de vulnerabilidad



<sup>3</sup>Emaús Fundación Social (2015). Manual INCLÚE. Una herramienta para la aplicación de un nuevo enfoque en la atención a personas en situación de exclusión social. <https://www.emaus.com/pdf/2-%20ManualINCLUE.%20vers%20cast.pdf>

tienen dificultad de acceso a la información a través de los canales de comunicación más normalizadas en la actualidad (redes sociales, portales web, prensa...).

Ingresar en un programa de inclusión queda muchas veces supeditado al azar: la edad, el género, el grado de pobreza, el estado de salud, la existencia o no de red relacional, el hecho de vivir en el ámbito urbano o rural, el nivel de alfabetización, la etnia o el dominio del idioma, por ejemplo, son factores que determinan en gran medida el conocimiento sobre los servicios existentes, entre ellos los del Tercer Sector. Por lo tanto, es conveniente elaborar, en primer lugar, un plan de comunicación dirigido a las personas interesadas y también a otros agentes del territorio, como Servicios Sociales, Oficinas de empleo, Centros educativos, Centros de salud, Asociaciones vecinales o culturales, etc.

### 3.1. Acogida

Los primeros encuentros con la persona que accede al servicio se concretan en las entrevistas de acogida, en las cuales se negocian las normas y los límites que regirán el proceso de intervención. En este sentido, es clave establecer un clima de confianza entre la profesional y la persona atendida, ya que se trata de ajustar las expectativas de ambas partes y adoptar los consiguientes compromisos.

Es necesario explicar la conveniencia de la participación en el servicio y, al mismo tiempo, generar confianza tanto en este como en el personal técnico de referencia. De este vínculo dependerá el compromiso y la implicación activa por parte de la persona, imprescindibles para lograr resultados. En la misma línea, es fundamental que la persona participe de forma voluntaria y no condicionada por la percepción de una supuesta obligatoriedad.

*“Tenemos que ver quién es la persona, cómo está, cómo se siente, qué necesita, qué quiere, cuáles son sus demandas. Es muy típico: -‘Yo quiero trabajar de lo que sea’. -‘Pues lo que sea no existe’. Entonces se trata de empezar a conocernos, identificar qué es lo que quieras, ver en qué te podemos apoyar, qué te podemos ofrecer desde aquí o cómo podemos ayudarte a llegar a otro sitio, a qué acuerdos vamos a llegar tú y yo... Porque esto es un trabajo a medias: yo no te voy a conseguir un trabajo, voy a trabajar contigo para que tú lo consigas. (Directora).*

Una cuestión para tener en cuenta es la poca credibilidad que, en demasiadas ocasiones, las personas depositan en los servicios de inclusión sociolaboral. En este sentido, es oportuno indagar en su historia con respecto a los servicios sociales y de empleo y en su valoración acerca de ellos. Esto nos va a ofrecer información sobre cuál es la situación de partida y la confianza y actitud que cabe esperar de la persona participante.

En el proceso de acogida habrá que proporcionar a la persona información clara y adecuada sobre la manera en que es posible mejorar su empleabilidad y reforzar otros aspectos de las distintas dimensiones vitales, indicando cuáles son los recursos que se le pueden ofrecer al respecto. Será fundamental el ejercicio de la escucha activa, la compren-

sión y la empatía, teniendo en cuenta los intereses, opiniones y deseos de las personas, fortaleciendo su autoestima y mitigando el sentimiento de fracaso y culpa por la situación en la que se encuentran.

Todo esto fomentará el vínculo necesario, favorecerá que la persona manifieste sus necesidades e incrementará después su compromiso con respecto a los acuerdos adquiridos.

### **3.2. Diagnóstico integral**

Como venimos explicando, la mejora de la posición frente al empleo, vinculada pero no únicamente determinada por la obtención de un puesto de trabajo, tiene consecuencias beneficiosas en otros ámbitos de la vida de las personas, y viceversa.

La elaboración de un diagnóstico integral que considere los aspectos que influyen en la situación de la persona más allá de la empleabilidad -como, por ejemplo, los factores económicos, las condiciones de vivienda, la



salud física y psicológica o el apoyo familiar y comunitario- es un procedimiento clave en el proceso de inclusión sociolaboral<sup>4</sup>.

*“En el diagnóstico es clave una buena detección de necesidades y fortalezas en distintos ámbitos de la vida de la persona, no quedarse solo en la parte laboral. (Coordinadora de empleo).*

*“Dedicamos el tiempo que haga falta a elaborar un buen diagnóstico, para realmente analizar y conocer cuáles son las capacidades, las necesidades, las posibilidades, las dificultades, las demandas... De cara a preparar los apoyos necesarios. (Técnica de proyectos).*

En las entrevistas con las entidades del Tercer Sector se habló del uso de herramientas para la realización de diagnósticos integrales, siempre asentadas en la idea de que la inclusión trasciende la inserción laboral y que, por lo tanto, la intervención debe abarcar otros ámbitos de la vida de las personas que pueden estar condicionando su acceso y mantenimiento del empleo. Así, estos instrumentos medirán variables que, aunque excedan el concepto estricto de empleabilidad, están directa o indirectamente relacionadas con ella, tomando en cuenta cuatro grandes dimensiones: personal, social, formativa y laboral.

La dimensión personal hace referencia, principalmente, a los recursos económicos y el grado de cobertura de las necesidades básicas, así como a la salud. La dimensión social tiene que ver, fundamentalmente, con la existencia y consistencia de redes afectivas y relaciona-

<sup>4</sup>Durante la revisión bibliográfica para la elaboración de este documento, encontramos una interesante y completa herramienta para la realización de un diagnóstico integral de personas en riesgo o situación de exclusión que tiene en cuenta seis grandes dimensiones (con 14 subdimensiones y 62 factores de riesgo/protección): económica-financiera, habitacional, ocupacional y empleabilidad, sanitaria, personal, relacional.

Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León (coord., 2017). Guía de la herramienta para el diagnóstico multidimensional de la exclusión social (HDME). <https://serviciossociales.jcyl.es/web/es/proyecto-pact-active-casebased.html>

les, así como con el nivel de conocimiento de recursos públicos y habilidades para su obtención. La dimensión formativa atiende, sobre todo, al nivel de estudios y cultural, así como a la pertinencia, posibilidad y motivación para formarse. En cuanto a la dimensión laboral, se refiere a la situación y posibilidades de la persona ante el mercado de trabajo.

En función de si el área de empleo va a ser o no la prioritaria dentro de la intervención, se hará un diagnóstico laboral de mayor o menor profundidad. En caso de que esta área tenga un peso importante, habrá que tener en cuenta el perfil laboral y consensuar un objetivo profesional con la persona, considerando su formación, experiencia y competencias técnicas para sopesar las capacidades que necesita en el desempeño eficaz de las funciones relacionadas con dicho objetivo.

Igualmente, se valorarán las herramientas y recursos que la persona usa para la búsqueda de empleo y su grado de implicación en esta. También se contemplarán todas aquellas cuestiones que pueden constituir una limitación o una oportunidad de cara a lograr la inserción laboral, para lo cual es importante valorar el tiempo en desempleo, la disponi-

bilidad, las habilidades de comunicación, así como el autoconcepto, el estado emocional, el grado de colaboración y proactividad, etcétera.

Hay que hablar, además, de la construcción de un codiagnóstico: es necesario lograr, a través del diálogo, una visión compartida entre la persona participante y el equipo profesional. A este respecto, deben facilitársele a la persona herramientas que le ayuden a conocer cómo está experimentando su situación vital, lo que, al mismo tiempo, promoverá la autorreflexión y su compromiso con el proceso de inclusión.

El diagnóstico individualizado de la situación vital será la base sobre la que diseñar un adecuado plan de intervención. Sus objetivos fundamentales son los siguientes:

- Identificar las principales áreas en las que la persona enfrenta vulnerabilidades y ver cómo estas afectan a su calidad de vida;
- Determinar las prioridades de la persona con respecto al proceso de inclusión y a su vida en general;
- Conocer las potencialidades de la persona y los recursos con los que cuenta en su entorno familiar y comunitario, esclareciendo cuáles pueden ser reforzados para alcanzar resultados positivos.

### 3.3. Diseño del plan de intervención

Si en la elaboración del diagnóstico se identificaron aquellas áreas de la vida de la persona





en que se presentan vulnerabilidades, se trata ahora de escoger, con objetividad y estableciendo prioridades, cuáles de esos ámbitos se deben incluir en el plan de intervención. También se tendrán en cuenta las fortalezas y los factores de vulnerabilidad identificados en la persona, articulando acciones y acompañamientos que estimulen las primeras y neutralicen los segundos.

De igual manera, es importante considerar los recursos y servicios públicos disponibles, así como la red de apoyos naturales (de haberla) con la que cuenta la persona participante. Esto contribuirá a que la persona acceda, en la medida de lo posible, a los recursos y espacios normalizados y a que el proceso de inclusión sociolaboral tenga más probabilidades de sustentarse en el tiempo.

A partir de aquí, se formularán los objetivos individuales y se consensuará un proyecto de intervención dirigido a lograrlos. La finalidad

es establecer sinergias entre la atención profesionalizada, las capacidades de la propia persona y los apoyos del entorno de cara a diseñar estrategias colaborativas que le faciliten alcanzar los objetivos establecidos en el plan. Todas las personas del equipo profesional implicado en la intervención deben tener acceso al plan de intervención.

*“Es importante fijar con la propia persona unos objetivos, cualitativos y cuantitativos -y realistas- y explorar qué pasos hay que ir dando para conseguirlos. Que veamos una forma sencilla de medirlos juntos y que nos pongamos una marca temporal, para ir viendo si está yendo o no en la línea que esperábamos. Y que siempre la persona sea la protagonista del proceso, poder tener espacio con ella para hablarlo y valorar realmente si eso se está cumpliendo o no, por ambas partes. (Técnica de inclusión).*

De nuevo, será indispensable la reflexión, el diálogo y la negociación de acuerdos entre el equipo profesional y la persona participante. Es fundamental poner a la persona en el centro del proceso de diseño de su plan individualizado de intervención y que este sea coherente con respecto a lo que la persona quiere, necesita y puede hacer. Así, tendrá que ser un plan flexible en cuanto a acciones y tiempos, adaptado a las necesidades y ritmos de la persona y orientado a la promoción de su calidad de vida, incluyendo la empleabilidad.

En este punto, cabe señalar que, debido a las múltiples vulnerabilidades que las atraviesan, estas personas suelen necesitar intervenciones que se alargan en el tiempo. En cualquier caso, el plan no será una propuesta cerrada, sino que será dinámico y se irá reformulando en función de su desarrollo durante la fase de ejecución. Por otro lado, el plan servirá como herramienta para evaluar la consecución de objetivos.

*“A lo largo del proceso se pueden dar muchas circunstancias a nivel personal, familiar, social, puede surgir la necesidad de cubrir aspectos básicos como la vivienda, aspectos relacionados con la conciliación... Muchas cosas que pueden hacer que haya que reformular el plan. (Coordinadora de proyectos).*

### **3.4. Ejecución y seguimiento**

Se trata de llevar a la práctica las actuaciones diseñadas para la consecución de los objetivos establecidos en el plan de intervención.

Teniendo en cuenta la mencionada naturaleza reflexiva y cíclica de los procesos de inclusión, lo más importante durante la ejecución será gestionar la información que vaya surgiendo, considerando los nuevos retos y objetivos para, a partir de ella, ir ajustando y mejorando los apoyos y estrategias colaborativas.

Se deben ir revisando, simultáneamente, tanto los objetivos definidos como las formas de apoyo y acompañamiento previstas. De esta manera, el plan de intervención se adaptará en mayor medida a los cambios en las circunstancias de la persona y a sus necesidades reales en cada momento, logrando una atención de calidad. Para todo esto es fundamental un trabajo de coordinación y comunicación entre todas las personas y agentes implicados: los ámbitos de actuación, los recursos desplegados y las acciones desarrolladas no son compartimentos estancos, sino que están en continua interrelación.

Como hemos señalado, el hecho de que el proceso de inclusión sea un proceso vivo lleva aparejado que la intervención no pueda ser estandarizada ni constar de pasos ordenados y estructurados. Los altibajos en la implicación de los agentes involucrados, así como las dinámicas de avances y retrocesos en la trayectoria de las personas participantes son intrínsecos a los procesos de inclusión.

No olvidemos, además, que la rapidez con la que cambian las circunstancias vitales de las personas en situación de vulnerabilidad puede exigir un reajuste continuo de metas y de actuaciones a lo largo de la intervención. Todo lo anterior requiere una alta flexibilidad de esta y, si es necesario, la reformulación de

propósitos y estrategias, siempre colocando a la persona en el centro.

En síntesis, podemos decir que las tareas primordiales en la fase de ejecución y seguimiento son:

- > Activar y conducir el trabajo en red de las personas y entidades involucradas en la intervención, estableciendo instrumentos de comunicación y coordinación con ellas y entre ellas, asegurando la calidad de los procesos y velando por el cumplimiento de los objetivos fijados;
- > Incluir formas de evaluación y mecanismos de retroalimentación a lo largo de toda la intervención (en particular cuando se presenten puntos de inflexión o cambios sustanciales en la vida de la persona);
- > Adaptar los apoyos y acompañamientos a las necesidades cambiantes de la persona.



Las principales actuaciones que se pueden desarrollar directamente con las personas participantes a lo largo del proceso de inclusión y que toman protagonismo en la fase de ejecución son la orientación, la asistencia psicológica, la atención terapéutica, el asesoramiento legal, la intervención familiar, la mediación intercultural, la formación para el empleo y para el autoempleo, la intermediación laboral, o la inserción laboral y su acompañamiento, entre otras.

En todo caso, las acciones no serán las mismas para todas las personas ni tendrán un momento de finalización determinado. Insistimos en que será la persona participante, con sus circunstancias, la que vaya determinando qué acciones son pertinentes y necesarias en cada momento. Como venimos explicando, estas no tienen por qué sucederse de forma secuencial y siempre estarán en continua interacción.

Queremos dejar constancia de que las entidades destacaron los beneficios que tiene en las personas participantes el hecho de estar en grupo a lo largo de la intervención. Conocerse, tener la oportunidad de socializar, ampliar su red social, acompañarse y encontrar apoyo unas en otras repercute muy positivamente en su salud emocional y en su inclusión social, lo que también acaba por mejorar su manera de estar en el proceso y su disposición hacia el empleo.

**“ Independientemente de que cada persona tenga sus circunstancias, tienen un punto en común: hoy por hoy están en una situación un poquito complicada y están buscando empleo. Y sí que**

se hace red entre ellos. Para nosotros es una de las grandes fortalezas que tienen los proyectos. De hecho, quedan después, mantienen el contacto, incluso al final uno acaba cuidando los niños de la otra cuando tiene que ir a un sitio. Aunque lo que estés trabajando sea cómo hacer una entrevista, cómo hacer un proceso de selección, acaban teniendo también una relación. (Técnica de inclusión).

**“El trabajo de grupo es indispensable, los encuentros grupales. Porque hace que la gente se encuentre una con otra, hace que la pobreza relacional se reduzca, hace que vean a otras personas que están en su misma situación o que están peor, o que están mejor, o que ya pasaron y que ahora están en otro punto.** (Presidenta).

Las personas participantes en los grupos de discusión también expresaron esta idea, valorando la oportunidad de contar con un espacio de apoyo mutuo donde conocer a personas en una situación similar: un lugar donde socializar, compartir experiencias y tejer redes para facilitar su inclusión sociolaboral.

**“En ese momento como que la parte emocional se vio fortalecida porque yo estaba como deprimida: no voy a poder hacer nada, no voy a poder validar nada de mis estudios. Y esto te abre una oportunidad, te da esperanza, tienes que empezar desde cero, pero se puede lograr. Entonces, conocer personas, darte cuenta de que puedes tener apoyo,**

darte cuenta de que hay personas que están en tu misma situación te da incentivo para seguir adelante. (Participante Grupo migrantes).

**“Sentirte útil, haciendo un curso, socializando con otras personas, también te proporciona motivación y comienzas a ver oportunidades.** (Participante Grupo mixto).

De otro lado, las entidades recalcan, además, que el trabajo en grupos heterogéneos es una metodología muy eficaz para fomentar el conocimiento mutuo y el respeto entre personas diversas.

**“Nosotros apostamos mucho por los grupos heterogéneos, es una de las fortalezas de nuestros proyectos. En muchos programas trabajamos con personas que alguna tenía 16 años -que venían de centros de menores, con medidas judiciales y tal- y con personas de 60 y tantos años. Y con personas con dos carreras universitarias junto con personas que apenas leen y escriben. Eso es súper enriquecedor porque se aportan mucho. O, de repente, muchos prejuicios que tenemos se van rompiendo sobre la marcha cuando están juntos haciendo actividades. Es muy chulo porque a lo mejor te encuentras a alguien diciendo: ‘Es que los rumanos...’ Y de repente le recuerdas: - ‘Oye, tu compañera es rumana’. – ‘Bueno, ya, pero no todos’. Y como que ya queda pensando, porque a lo mejor incluso es una de las personas con las que mejor se lleva del grupo.** (Técnica de inclusión).

### 3.5. Evaluación global de la intervención

El trabajo de evaluación tiene el propósito de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, así como de comprobar si la intervención cumplió con los criterios de calidad y se ajustó a las necesidades de la persona participante.

Deben introducirse mecanismos de evaluación intermedia en los que participen todos los agentes implicados en el proceso de inclusión para obtener información que permita medir el impacto del trabajo realizado en la calidad de vida de las personas y extraer aprendizajes fidedignos sobre la eficacia de la intervención, buscando la manera de incorporarlas a momentos posteriores del proceso. En este sentido, la evaluación también sirve para retroalimentar, adecuar y, en definitiva, mejorar el propio proceso de intervención a medida que este se desarrolla.

**“**El sistema de evaluación nos ayuda a saber el estado en el que está el proyecto, a saber qué aciertos y qué errores vas cometiendo y, en caso de estar cometiendo errores, pues a reformular el plan de trabajo. Sirve para recoger lo que las personas quieren y necesitan y te ayuda a mejorar como entidad, lo que repercute directamente en mejorar el trabajo con ellas. (Presidenta).

**“**Tenemos una serie de test en todos los programas. Dependiendo del programa se pasan a cada persona al inicio, medio y final del itinerario, o al inicio y final. Lo que se pretende es medir el impacto de la intervención. También hacemos reu-

niones periódicas de medición de impacto de cada programa para ver cómo están funcionando, ver resultados e ir formulando ya mejoras. (Coordinadora de empleo).

**“**Pasamos encuestas de evaluación a todos los implicados: personas participantes, empresas, personas trabajadoras, familias, centros educativos, junta directiva... Nos ayuda mucho a ver tanto riesgos como oportunidades. Tenemos información para realmente evaluar el trabajo que se hace, el resultado de lo que se hace, procuramos tener todas las evidencias. (Gerente).

Normalmente, en los programas de inclusión sociolaboral se considera que el objetivo está cumplido cuando la persona participante obtiene un puesto de trabajo y lo mantiene durante un mínimo de tiempo determinado. Las entidades entienden que, especialmente cuando se trata de personas vulnerabilizadas, esta idea de la inclusión es demasiado restringida, ya que no está considerando cuestiones importantes.

Por más que el programa se denomine de inclusión “sociolaboral” no se valora la parte social de la intervención. Así, no se tiene en cuenta el efecto positivo que el programa pudiera tener en otras áreas deterioradas de la vida de la persona y que, obviamente, también va a mejorar su posición frente a la inserción laboral. Tampoco se repara en que, aun en el caso de que la persona no haya accedido al mercado laboral, se produjo una mejora de su empleabilidad en la medida en que se activaron ciertos comportamientos y actitudes o se completaron determinadas formaciones.

Por otro lado, no se llega a contemplar el efecto negativo que el desempeño de un trabajo precarizado puede tener en la vida de una persona en situación de vulnerabilidad.

Es por esto por lo que las entidades hablan de la necesidad de utilizar, además de metodologías cuantitativas, también metodologías cualitativas en el proceso de evaluación de la intervención.

*“Pasamos cuestionarios donde lo que valoramos, sobre todo, son los conocimientos, las actitudes, las prácticas de las personas, toda esa parte subjetiva de valoración del itinerario que hemos trabajado. Nos parece fundamental el feedback de las personas y que ellas mismas nos den la evaluación, más que “he llegado a tal número de inserciones”. (Responsable de empleo).*

De igual modo, es importante incorporar formas participativas de evaluación en las que intervengan las personas que formaron parte del programa. Esto propicia la construcción colectiva de conocimiento y permite recoger de mejor forma la realidad de los procesos de grupo. Hay que señalar que la evaluación, además de ser un instrumento para la mejora del trabajo de profesionales y entidades de acción social, debe tener también un sentido para las personas participantes y concebirse como un derecho para ellas.

Las entidades también indican la importancia de hacer un seguimiento de la situación de las personas un tiempo después de terminar su itinerario, recalmando que el impacto de lo que se trabajó continúa teniendo efectos en la persona a medio y largo plazo.

*“Cuando un participante finaliza un itinerario, siempre, a los seis meses, le pasamos una evaluación para saber qué fue de ella a medio-largo plazo, si realmente hubo alguna mejora en su situación. Porque a veces los resultados no son inmediatos, pero a lo mejor sí los hay pasado un tiempo. El impacto del trabajo que realizamos continúa una vez que las personas terminaron el proceso. Aunque ya no nos sirva como objetivo para el proyecto, nos sirve para saber que el proyecto benefició a esa persona. (Técnica de inclusión).*

Por último, de todo el transcurrir del proceso y sus correspondientes aprendizajes se genera un riguroso conocimiento que va a permitir mejorar futuras intervenciones. A su vez, todo este saber resulta de utilidad para hacer un trabajo de incidencia propositiva bien fundamentado.

*“Siempre estamos haciendo estudios, investigaciones, para ver qué funciona, cómo funciona, cómo cambia la realidad, cómo tenemos que adaptarnos a ella, qué necesitamos para hacerlo. (Coordinadora de programas).*

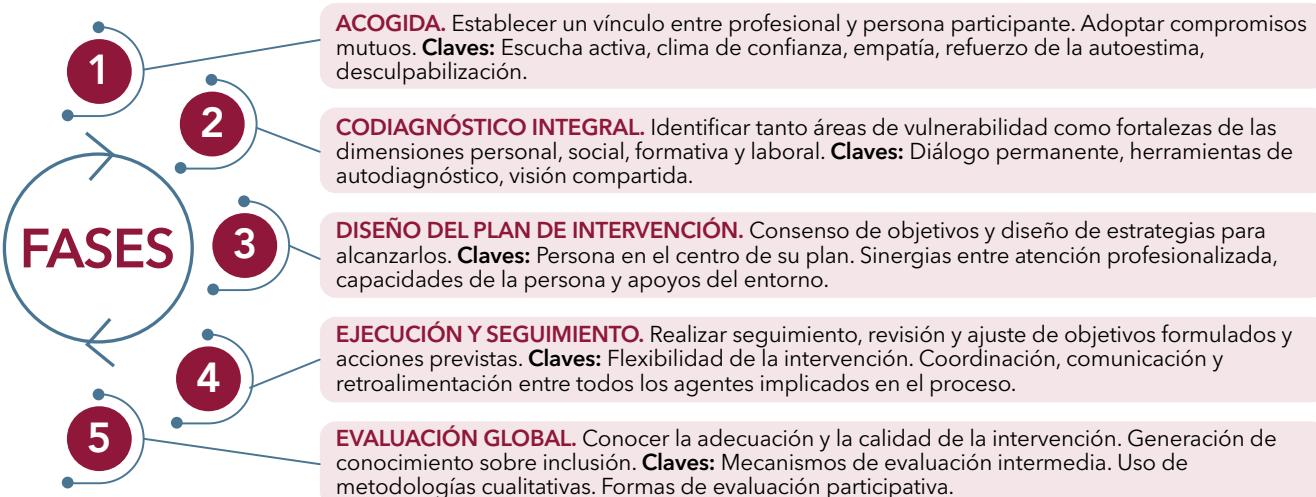


## METODOLOGÍA DEL PROCESO DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL

PILARES	Equipo interdisciplinario estable	Orientación y tutorización continuas	Prospección laboral constante	Formación personalizada y adaptada al territorio	Coordinación, cooperación y trabajo en red	Herramienta de gestión y sistematización del proceso
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Proporcionar respuestas flexibles y adaptadas, con mayor integralidad y alcance.</li> <li>■ Profesionales implicadas: trabajo social, educación social, orientación -personal, social y laboral-, terapia ocupacional, psicología, psicopedagogía, prospección laboral, abogacía, mediación intercultural, preparación laboral, intervención familiar...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Promover la inclusión de la persona a todos los niveles, apoyando el desarrollo de competencias personales, sociales y profesionales.</li> <li>■ Asegurar la continuidad y coherencia de la intervención.</li> <li>■ Acompañamiento emocional, fomento del autoconocimiento y autonomía, asesoramiento sobre recursos del territorio, hábitos sociolaborales, ajuste de expectativas, definición de objetivos, trabajo con el entorno de la persona.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Establecer vías de colaboración con el tejido empresarial.</li> <li>■ Implicación de la empresa durante todo el proceso.</li> <li>■ Análisis del mercado laboral, intermediación laboral, acompañamiento post-inscripción.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Formación prelaboral: adquisición de competencias personales, sociales y técnicas para potenciar los hábitos y conocimientos intersectoriales demandados por el mercado de trabajo.</li> <li>■ Formación laboral: proporciona los conocimientos necesarios para el desempeño de un determinado oficio. Gran potencial de la formación teórica y práctica en la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Complementariedad del equipo técnico de la entidad, trabajo en red con otras entidades y recursos, cooperación con el tejido empresarial, coordinación con las administraciones.</li> <li>■ Intervención integral, cohesionada, consistente, de calidad y con impacto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Registrar las actuaciones desarrolladas, facilitar la coordinación del equipo interdisciplinario, planificar la intervención.</li> <li>■ Visibilizar los resultados del proceso, medir la idoneidad y fortalecer la calidad.</li> </ul>

### FUNDAMENTOS:

- Enfoque centrado en la persona: principios de individualización e integralidad.
- Proceso vivo y orgánico, en constante retroalimentación.
- Estabilidad a medio y largo plazo.



## **VII. LIMITACIONES ENCONTRADAS EN EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL. PROPUESTAS PARA ABORDARLAS**

### **Introducción**

La inclusión sociolaboral es un desafío complejo que involucra múltiples dimensiones, desde la capacitación y el empleo hasta la vivienda, la salud y la educación. Para abordar adecuadamente este desafío, es esencial evaluar y comprender las limitaciones en la configuración de los programas de inclusión sociolaboral, en las convocatorias que los rigen y en su interacción con otras políticas públicas. También se hace necesario analizar los prejuicios, estereotipos y discursos de odio que afectan a las personas vulnerabilizadas. Todo ello con el objetivo de identificar áreas de mejora que puedan fortalecer los esfuerzos para promover una inclusión sociolaboral más efectiva y completa.

Como fruto de este análisis, las entidades del Tercer Sector de Acción Social (TSAS) que participaron en el estudio acercan propuestas para avanzar en la inclusión sociolaboral de las personas vulnerabilizadas, haciendo un llamamiento a las administraciones para la mejora de las políticas públicas, y también a las empresas y al conjunto de la sociedad, de quien se demanda el compromiso por la inclusión.

Este apartado del Manual muestra, además, el relevante papel que juega el TSAS en la inclusión sociolaboral de las personas vulnerabilizadas, tanto por su cercanía a dichas

personas como por su experiencia. Y también refleja cómo la coordinación y trabajo en red entre las entidades, las administraciones públicas y las empresas es clave para el éxito de los programas de inclusión sociolaboral.

### **1. ¿Quién está quedando fuera de los programas? Limitaciones a la participación de las personas vulnerabilizadas**

Cuando analizamos las limitaciones de los programas, el primer problema que encontramos es la imposibilidad de participación en los mismos por parte de muchas personas que están en situación o riesgo de exclusión social. Incluso en los casos de programas diseñados de manera específica para colectivos vulnerabilizados, muchas personas quedan fuera debido a diferentes trabas. Las vamos a analizar a continuación.

Distinguimos por un lado aquellos casos de personas que no se considera que estén en dicha situación, bien por la definición normativa existente o bien por la interpretación y aplicación de esta. Por otro lado, tenemos aquellos casos de personas que, estando de forma inequívoca en una situación de vulnerabilidad, se ven en la dificultad o imposibilidad de acreditarlo.

Haremos también referencia a otras limitaciones en la participación, como las dificultades económicas o de conciliación, o la incompatibilidad con otros programas, especialmente en el caso de la formación AFD (Acciones Formativas para personas Desempleadas).

## 1.1 Personas que no son consideradas en situación o riesgo de exclusión social

En relación con las primeras, con el objetivo de favorecer la participación de las personas vulnerabilizadas como sujetos de las políticas de inclusión en general y en los programas de inclusión sociolaboral en particular, resulta imprescindible ampliar la visión de la exclusión social más allá de la pobreza.

La Ley 10/2013 de Inclusión Social de Galicia, en su artículo 3, recoge una serie de circunstancias que se consideran factores o situaciones de exclusión<sup>1</sup>, pero siempre supeditados a la existencia de pobreza material para considerar la existencia de vulnerabilidad.

**“Si tomamos para participar en un programa de empleo, una orden que regula el acceso a una prestación económica, tenemos un problema. Porque vinculas participar en un programa de empleo a unos requisitos para solicitar una ayuda económica. Son temas distintos que se deben diferenciar. (Directora gerente).**

Y es que hay muchos otros factores de exclusión que afectan a las vidas y dificultan la plena participación en la sociedad, aunque no exista una carencia de recursos económicos.

**“Para nosotros, a estas alturas, meter los ingresos económicos en el riesgo de exclusión social está totalmente desfasado; se está conectando la exclusión con pobreza y con escasez de recursos, que eso está superado yo creo que hace diez años por lo menos. Después: ‘La situa-**

ción de desempleo, concurriendo además otros factores’... Pues, por ejemplo, lo que os decía antes: una mujer cuyo marido está trabajando y hay 1.500 € de ingresos. Claro, ausencia o déficit grave de ingresos no la hay, pero resulta que es mujer, inmigrante, que va con el velo y que tiene una hija... Hoy el riesgo de exclusión es alto. [...] Es distinto, es diferente, porque yo creo que tenemos que distinguir los proyectos de empleo de los de rentas mínimas. El artículo 3 de la LISG está así porque es para tramitar una renta mínima. (Presidenta).

**“Se pone siempre el foco en el tema económico [para acreditar la situación de vulnerabilidad], como si el dinero fuera a solucionar todo lo de exclusión. Mira a la persona; pero ¿la persona está incluida? Porque en su casa puede haber dinero, pero ella sigue excluida. Entonces un poco en esa línea, sé que es difícil, pero lo que hay es que mirar la exclusión en cada persona o, como mucho, en los menores que tenga a su cargo o en las personas que tenga dependientes a su cargo, porque sí que ahí también cambia el asunto. (Gerente).**

Por otro lado, la Ley estatal 3/2023 de Empleo, en su artículo 50, recoge una serie de situaciones con especiales dificultades de acceso y mantenimiento del empleo, y que serán objeto de atención prioritaria<sup>2</sup>.

Aunque en ninguna de las dos normas citadas se trata de listados cerrados, a todas estas situaciones recogidas de manera concreta, habría que añadir otras muchas que suponen

<sup>1</sup>Art 3 de la Ley 10/2013, del 27 de noviembre, de inclusión social de Galicia.

[https://politicasocial.xunta.gal/sites/w\\_polso/files/archivos/normativa/ley\\_10-2013\\_risga\\_gal.pdf](https://politicasocial.xunta.gal/sites/w_polso/files/archivos/normativa/ley_10-2013_risga_gal.pdf)

<sup>2</sup>Art 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5365-consolidado.pdf>

dificultades de acceso y mantenimiento al empleo, como pueden ser:

- Personas demandantes de mejora de empleo y/o trabajadoras empobrecidas: Personas que trabajan pocas horas o tienen trabajos muy precarizados. Contratos a tiempo parcial y contratos fijos-discontinuos.
- Personas desempleadas que cobran prestación, no consideradas elegibles en determinados programas por tener ingresos: es necesario incorporarlas lo antes posible a los itinerarios para que no se conviertan en desempleadas de larga duración.
- Personas desempleadas de larga duración que por su situación de emergencia (vivienda, alimentación) no renuevan la tarjeta y ya dejan de tener la condición de desempleadas de larga duración.
- Personas residentes en zonas urbanas deterioradas o degradadas, así como en el ámbito rural y que se ven afectadas por la exclusión territorial.
- Personas racializadas.
- Personas afectadas por la brecha digital.
- Jóvenes en situación vulnerable sin apoyo familiar pero que no estuvieron institucionalizadas (jóvenes con expediente en protección de menores que no llegaron a residir en una institución -centro o vivienda tutelada-, y quedan fuera de los programas por no haber

estado institucionalizados. No están catalogados como en situación o riesgo de exclusión).

- Mujeres que realizan trabajo de cuidados no reconocido ni remunerado (ejemplo: con cargas familiares que por falta de resolución de sentencia de separación o por caducidad de documento de identidad del país de origen no pueden justificar cargas no compartidas).
- Personas con problemas de salud mental sin certificado de discapacidad.
- Personas que se encuentran tramitando el certificado de discapacidad, y personas con discapacidad en su país de origen sin reconocer en Galicia.
- Mujeres víctimas de violencia de género sin acreditar.
- Personas pertenecientes a hogares en los que todos los miembros están en desempleo.

Hace falta realizar una mención especial a la problemática de la **exclusión territorial**, por la importancia que adquiere en Galicia. La exclusión territorial se refiere a la discriminación que enfrentan las personas que residen en entornos rurales o áreas geográficamente desfavorecidas, y que actúa como un factor más que intersecciona y agrava la situación de las personas ya atravesadas por otros factores de exclusión. Lo veremos en detalle más adelante, al abordar las limitaciones y demandas referidas a otras políticas públicas.

Si bien es cierto que la Ley de Inclusión Social de Galicia recoge la posibilidad de que se acremente la situación de vulnerabilidad a través de la ponderación por los servicios sociales comunitarios de otros factores personales, familiares y sociales que condicionen negativa y gravemente la inclusión social y laboral de la persona, y que podrían dar entrada a todas las situaciones que acabamos de enumerar, en la práctica no está permitiendo que estas situaciones sean reconocidas.

*“Hay un punto en la Ley de Inclusión Social de Galicia que habla [para determinar la vulnerabilidad] de ‘cualquier otro factor no previsto expresamente en este artículo’. Este punto es muy complicado porque se queda en manos y en criterio de servicios sociales, y a veces ese criterio pues no es el nuestro. Yo entiendo que cuando haces una ley es muy complicado llegar a todo. Nosotros muchas veces diferimos de servicios sociales en criterios. A veces, tú ves una situación que realmente dices: esta persona está en situación de exclusión, y servicios sociales no lo contempla. O porque no tienen expediente con ellos. (Directora).*

En muchas ocasiones, desde los servicios sociales comunitarios, a causa de la elevada carga de trabajo a la que se enfrentan, se ven en la imposibilidad de atender de forma personalizada e individualizada a las personas que acuden a su servicio. Tipificar los casos que van a acreditar como en situación de vulnerabilidad, ayuda a realizar el trabajo de manera más ágil, pero en la práctica deja

fuerza a la personas vulnerabilizadas. Como veremos más adelante en las propuestas de mejora, tanto el refuerzo de los servicios sociales comunitarios como el trabajo en red con las entidades del Tercer Sector puede mejorar la tipificación. Aunque la mejor manera de solucionar las dificultades de acreditación comentadas pasa sin ninguna duda por añadir a la normativa vigente todas estas casuísticas que, según la experiencia de las entidades del Tercer Sector, operan como factores de exclusión.

*“Que hagan unos baremos equitativos y que en el término de exclusión social se valoren otras cosas. Es decir, una persona que está cobrando 800 euros porque está trabajando, pero en su casa son seis miembros y solamente esa persona está cobrando esto... Que consideres que no están en exclusión social, cuando tres de ellos son niños, dos personas mayores, porque esté cobrando 800 euros... A ver... No sé quién vive... Y querer insertarla en la empresa de inserción y porque el marido cobra 800 euros, decírnos que no le dan el certificado de exclusión social. Entonces... Vemos que hay una descoordinación entre todos, son como comportamientos estancos, pero incluso de oficina en oficina. Y es llamativo, ¿no? Porque al final, a ver, a veces nos pasa, ¿no? Cuando trabajas con gente hay que hacer un ejercicio de: estamos trabajando por ellos. Esto no es un trabajo mecánico; sí, hay que tener unos baremos, pero a lo mejor hay que revisar lo que es estar en exclusión social hoy en día. (Técnica de empleo).*

## 1.2 Personas que, estando de hecho en una situación considerada de riesgo o exclusión, encuentran dificultades para acreditar dicha situación

En el apartado anterior veíamos que existen multitud de factores de exclusión, así como diversas situaciones personales y familiares, operando en muchos casos la interseccionalidad, que impiden a las personas vulnerabilizadas ser consideradas como tales a la hora de recibir el apoyo que necesitan para su inclusión.

Pero incluso para aquellas personas que se encuentran en situaciones consideradas como de riesgo o exclusión, en muchas ocasiones el proceso de acreditación ante los servicios sociales, además de ser violento y estigmatizante, resulta complicado: encuentran muchas dificultades por no cumplir determinados requisitos, no contar con la documentación adecuada, o bien debido a obstáculos burocráticos que imposibilitan en la práctica el proceso.

Estas dificultades imposibilitan la incorporación de las personas a los itinerarios de inclusión sociolaboral, por lo que es imperativo simplificar los procedimientos administrativos para la obtención de la documentación necesaria.

Las administraciones públicas deben ofrecer apoyo y garantizar que los requisitos no sean excesivamente rigurosos ni excluyentes. Una fórmula práctica, que ya está funcionando en programas de Política Social consiste en habilitar a la trabajadora social de la entidad del TSAS para que emita el certificado de vulnerabilidad. Dicho certificado no debe detallar los

factores de exclusión, ni será preciso otra documentación acreditativa, en aras de la protección del derecho a la intimidad de la persona y para evitar una posible estigmatización.

Por último, existe otro tipo de dificultad para la acreditación de la situación de vulnerabilidad: la falta de percepción de las personas de encontrarse en dicha situación. En ocasiones, esta falta de conciencia sobre su situación real puede derivarse de una negación influenciada por la estigmatización social. La presión social y el temor al estigma pueden llevar a la negación de la vulnerabilidad, ya que admitir su situación podría llevar juicios negativos y rechazo por parte de la sociedad. Esta dinámica es especialmente relevante cuando las personas temen ser percibidas como "parásitos" o dependientes de la sociedad, términos que a menudo se utilizan en un contexto aporofóbico.

La negación de la vulnerabilidad puede ser una forma de autoprotección psicológica. Al no reconocer su situación, las personas pueden intentar preservar su autoestima y su dignidad en un entorno que a menudo las estigmatiza. Con todo, esta negación también resulta perjudicial, ya que dificulta el acceso a los recursos y el apoyo necesario para mejorar su situación.



### 1.3 Otras situaciones

Existen otras situaciones que pueden dificultar la participación de las personas vulnerabilizadas en los programas de inclusión socio-laboral, y la más destacable es la económica.

*“La gente que está en exclusión necesita tener ingresos económicos ya. De hecho, los problemas que tenemos muchas veces de continuidad dentro del programa para finalizarlo es que a la gente pues le va saliendo algo de trabajo, aunque sea en B, y lo que le urge es la necesidad económica, aunque quieran formarse. Tiene que haber [en los programas] un respaldo económico por detrás. Tú te centras en hacer esto, te formamos, te preparamos para salir al mercado laboral, pero durante este tiempo hay un respaldo económico. (Técnica de empleo).*

Constatamos que las personas participantes de los programas se ven en la obligación de abandonarlos para realizar algún trabajo, por muy precario que sea, que genere unos mínimos ingresos para su supervivencia. Para evitarlo, todos los programas de inclusión sociolaboral han de contemplar necesariamente becas para cubrir los gastos que ocasiona a las participantes realizar el itinerario, no sólo los de transporte, sino también para la supervivencia.

Otra de las problemáticas que encontramos es la dificultad de conciliación, que afecta a aquellas personas, principalmente mujeres, que aun estando en una situación de vulnerabilidad acreditable, no pueden participar en los programas debido a las responsabi-

lidades de cuidados de personas menores, mayores o con discapacidad. Puede ser incluso que lleguen a estar de alta en algún programa, pero tengan que abandonarlo por la imposibilidad de conciliar el desarrollo del itinerario con el trabajo de cuidados.

Las entidades del TSAS procuran, en la medida de lo posible, adaptar los horarios de las atenciones individuales y grupales para posibilitar la conciliación. Sin embargo, en el momento de realizar prácticas en las empresas o asistir a entrevistas de trabajo, las dificultades se agravan. La solución a estas dificultades pasa por reforzar los recursos públicos de apoyo a la conciliación, y establecer en los programas apoyos económicos en forma de becas para gastos de conciliación.

*“Son necesarios más recursos de conciliación. Te viene una chica joven, con dos hijos pequeños, familia monomarental; es complicadísimo que pueda acceder a un empleo. Porque ya para la formación es complicado, pero a la hora de trabajar es difícilísimo; no hay medidas de conciliación. Tienes el servicio de canguros municipal y no llegas porque hay gente con más necesidades. Estamos siempre en lo mismo: limitaciones presupuestarias. (Directora).*

*“Los gastos de desplazamiento tienen que estar cubiertos. Pero también los de conciliación. Que yo pueda recibir cien euros al mes para pagarle a mi vecina, para mí son medidas que incluso favorecen que mi vecina que lleva a sus niños, que me lleva los míos, que le dé el desayuno en su casa y yo le pue-*

*da dar una compensación económica, ¿no? Que eso pudiera ser fluido de alguna manera junto con los gastos de desplazamiento. Y luego las becas de formación. (Presidenta).*

Existen además otras dificultades derivadas de la incompatibilidad con otros programas de formación para el empleo, como pueden ser las acciones formativas para personas desempleadas (AFD). Resulta imprescindible permitir la compatibilidad y establecer mecanismos de coordinación que permitan realizar el acompañamiento en el itinerario de inclusión permitiendo la formación ocupacional que cada persona necesita, aunque sea incluyendo formaciones impartidas en el marco de otros programas. De este modo, los itinerarios podrán ser realmente personalizados y adaptados, y se conseguirá un ahorro de recursos al no tener que duplicar acciones formativas que ya están desarrollando otras entidades.

**“Nosotros creemos que se podría hacer una revisión de los criterios que regulan las incompatibilidades, ya lo hemos hablado. Para mí... no concibo como hay ciertas incompatibilidades en los programas integrados. Un ejemplo: no pueden continuar con los itinerarios si quieren optar a la formación financiada con fondos públicos, ofrecida por el Servicio de Empleo o por cualquier otra entidad. O sea... No se trabaja hacia un único objetivo para favorecer a la persona, no se trabaja de forma conjunta. (Técnica inserción laboral).**

Por último, prácticamente todas las entidades consultadas señalan la falta de adecuación

en la selección de participantes realizada por las oficinas de empleo: siempre derivan a los programas a las mismas personas, no se realiza una selección acorde al CV, y se echa en falta una codificación adecuada en el Servizo Público de Emprego de Galicia, que hace perder posibilidades de acceso a los programas a las personas que lo necesitan.

**“En estas selecciones de programas de empleo, yo no sé por qué, pero siempre están los mismos. De verdad. Yo tengo aquí usuarios que vienen por temporadas, porque por temporadas están en el programa útil del ayuntamiento, en el obradoiro de empleo de no sé dónde y vuelven aquí, ves el currículum... Pero ¿cómo es posible que esta persona haya pasado por cinco programas de empleo? Ahí pasa algo, no puede ser. Y, sin embargo, ves otras personas que nunca acceden y tienen circunstancias que considero que deberían poder estar. (Directora).**

**“Os puedo decir, de forma anecdótica que tuvimos un último grupo de fontanería y electricidad, que la mayoría eran mujeres mayores de 50 años, que no les interesaba para nada. Dices, bueno, ¿qué política de empleo es esta, de tirar dinero? Eran unas alumnas maravillosas, venían todos los días puntuales, hacían todo lo que se les pedía, trabajaron, estudiaron, aprendieron, pero no querían ser fontaneras ni electricistas. Entonces, qué manera de tirar el dinero durante un año y medio, ¿no? Sin embargo, teníamos un montón de gente, usuarios de otros programas que nece-**

*sitan esta oportunidad... y nunca entran. (Directora).*

**“Los perfiles que nos mandaban no tenían ningún tipo de filtrado porque no eran personas que habían estado buscando un empleo; eran personas que buscaban talleres, de empleabilidad o manuales directamente, un lugar donde poder adaptarlos para que continúen y avancen en las actividades de la vida diaria.** (Coordinadora de empleo).

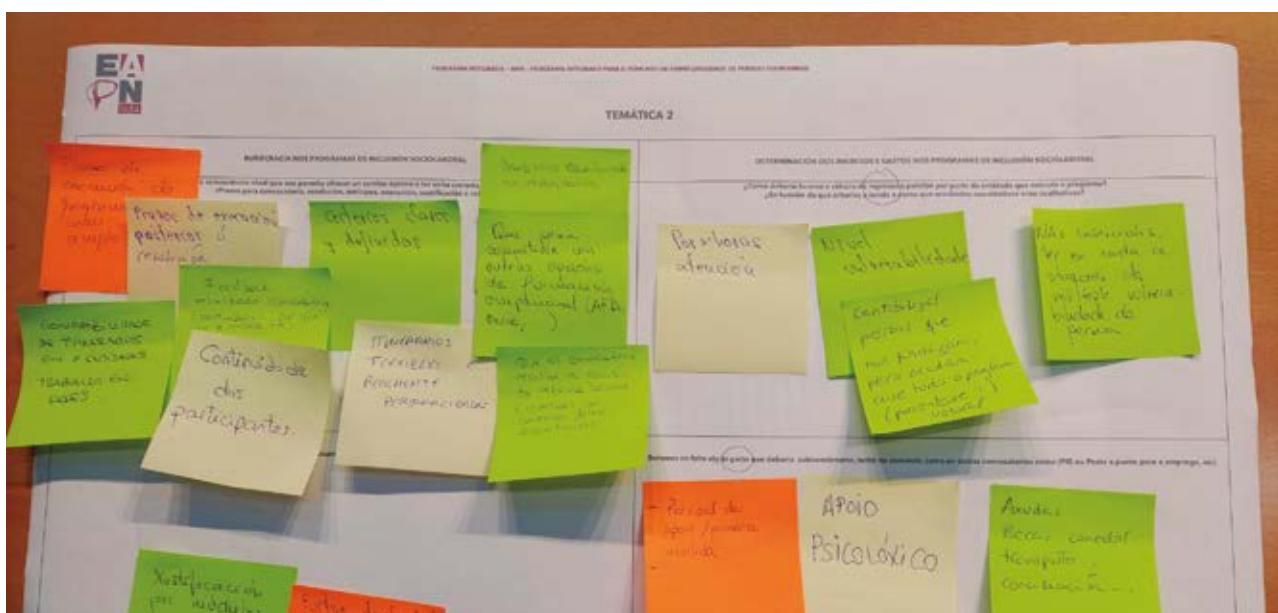
## **2. Limitaciones en la configuración de programas integrales e individualizados**

Las entidades del Tercer Sector también enfrentan múltiples dificultades en la configuración y ejecución de los programas de inclusión sociolaboral, que vienen determinadas por las bases de las convocatorias de subvenciones. Esto impide la realización de procesos de inclusión basados en los principios de

individualización e integralidad, sostenidos por los pilares de los que hablábamos en el capítulo anterior.

Uno de los principales desafíos que enfrentan las entidades del TSAS es el de encontrar el equilibrio entre la obligatoriedad de ciertas actividades del itinerario y la flexibilidad requerida para adaptarse a las necesidades individuales de las personas.

En muchas ocasiones, las convocatorias tienen un enfoque genérico que no tiene en cuenta las circunstancias específicas de cada persona. Imponen fases de itinerario de forma obligatoria, incluso si no son necesarias para todas las personas participantes. Además, los plazos de ejecución pueden resultar insuficientes para brindar el apoyo continuado en el tiempo que necesitan ciertas personas participantes, a causa de su particular situación personal, social y laboral. Para abordar estas limitaciones, es fundamental que las convocatorias se ajusten a un enfoque centrado en la persona, permitiendo la flexibilización de



itinerarios según las necesidades diagnosticadas por el equipo técnico.

Hay que tener en cuenta que la personalización incluye además la adaptación de los tiempos de duración del itinerario, la intensidad de la atención en ese período, y contar con equipos interdisciplinares. Y es que para poder llevar a cabo una intervención integral y de calidad hacen falta recursos económicos suficientes y un fácil acceso a las convocatorias para las entidades del Tercer Sector.

Resumamos estas y otras dificultades y demandas en los siguientes aspectos:

- 1. Reducción de burocracia:** La burocracia excesiva afecta doblemente a las personas participantes en los programas. Por un lado, por el exceso de documentación exigida para su participación, cuestión que ya abordamos en profundidad al inicio de este capítulo. Por otro, por la sobrecarga de tareas administrativas del personal técnico adscrito a los programas, que les impide centrar el tiempo de trabajo en la intervención.
- 2. Adecuada temporalización y duración de los programas:** La temporalización de los programas resulta en muchas ocasiones un desafío. Las entidades a menudo se enfrentan a la necesidad de comenzar la implementación antes de que se concedan las subvenciones -lo que causa incertidumbre financiera-, o deben esperar a la concesión, lo que reduce los plazos de ejecución por debajo de las necesidades reales de las participantes.

**3. Elegibilidad de ciertos gastos de personal:** La atención por parte de un equipo interdisciplinar no siempre es posible, debido a las limitaciones de algunas convocatorias para subvencionar determinados perfiles profesionales necesarios para una intervención eficaz.

**4. Facilitación de la prospección:** La actividad de prospección laboral constante constituye uno de los pilares básicos que sostienen la intervención para la inclusión sociolaboral. En algunas convocatorias no son financiables las horas dedicadas a la prospección, teniendo que ser asumido el coste con fondos propios de la entidad.

**5. Recursos económicos suficientes:** Las limitaciones en los recursos económicos asignados o las restricciones en la convocatoria pueden hacer que sea inviable proporcionar servicios verdaderamente personalizados, incluyendo formación a medida y atención, especialmente en áreas rurales.

Además, la falta de financiación puede dificultar la atención a las necesidades individuales y la formación específica que requerirían las participantes. Esta cuestión afecta especialmente a las entidades más pequeñas, que no cuentan con los recursos humanos de estructura o recursos financieros suficientes para cumplir con los requisitos de los programas. Las convocatorias que requieren ciertos niveles de personal o recursos pueden dejar fuera a organizaciones más pequeñas que

tienen un impacto significativo en sus comunidades.

6. Simplificación de los requisitos de acceso a las convocatorias: Los requisitos de acceso diseñados pensando en entidades grandes puede ser un obstáculo significativo para las organizaciones más pequeñas. Flexibilizarlos puede ayudar a las entidades más pequeñas a participar de manera efectiva en estos programas.
7. Reconocimiento de las formaciones: La falta de reconocimiento u homologación de las formaciones impartidas por las entidades del TSAS puede restringir la capacidad de las entidades para adaptar los programas a las demandas y perfiles de los participantes. Esto, a menudo, resulta en una oferta de formación estandarizada que puede no satisfacer plenamente las necesidades de inclusión laboral.
8. Facilitar los servicios de conciliación: Las limitaciones de recursos a menudo hacen que sea difícil para las entidades ofrecer servicios de conciliación para las personas participantes.
9. Facilitar la atención en el rural: Trasladar los servicios al entorno rural puede requerir inversión significativa en términos de personal y recursos económicos, lo que a veces es insuficiente o no se contempla en las convocatorias.
10. Evaluación y resultados: Las convocatorias deberán valorar y considerar

como objetivos alcanzados ciertos aspectos cualitativos en la mejora de la empleabilidad de las personas participantes, y no remunerar únicamente las inserciones conseguidas.

Todas estas dificultades ponen de relieve la importancia de revisar y ajustar las bases de las convocatorias de subvenciones para garantizar que las entidades del TSAS puedan desempeñar su papel de manera efectiva en la inclusión sociolaboral de las personas vulnerabilizadas.

*“A veces los datos se convierten en lo más importante. Y eso es complicado gestionarlo. Que yo creo que los datos son importantes, son fundamentales, y los indicadores también, estamos aquí trabajando por algo y tenemos que dar objetivos porque es dinero público y tiene que ser así; pero en algún momento la burocracia y los datos se convirtieron en más importantes que el propio proceso con las personas. O no más importante, pero sí que nos requiere unos esfuerzos y un tiempo de trabajo que desvirtúa un poco lo que es lo principal. No sé cómo se puede gestionar, pero madre mía, la burocracia. (Coordinadora de programas).*

*“Temporalización de los proyectos, dejar de trabajar proyectos anualmente, y en caso de que haya que hacerlo -porque las figuras de financiación no permiten otra cosa-, que nos aseguremos de que los proyectos tengan continuidad y permitan reenganchar a las personas que necesitan un poco más de tiempo para conseguir los objetivos que se han planteado. O mejorar sus procesos, su situación, por-*

que si no al final es ir poniendo parches. Ni siquiera hablamos ya de nuestros propios contratos, que también podría ser algo a poner sobre la mesa, la situación precaria que vivimos los trabajadores de lo social, pero ya no solamente por nosotros sino por las personas que atendemos, y porque podamos de verdad dar un servicio y acompañamiento de calidad y que vaya sujeto a las necesidades que pidan las personas, no a que la financiación se acaba en diciembre. (Responsable de empleo y economía social).

Para finalizar las propuestas de mejora de los programas de inclusión sociolaboral, recogemos una cuestión importante que se ha repetido a lo largo del trabajo de campo: la necesidad de unificar programas, para reducir burocracia, evitar duplicidades y mejorar la eficiencia. Estas citas son las que mejor recogen dicha propuesta:

**“No vale la pena duplicar recursos, no vale la pena que cada uno de nosotros tenga un pequeño programa de no sé qué, cuando puede haber uno global en el que participemos de otra manera. Y sobre todo porque las personas que vienen aquí buscando un apoyo, buscando una orientación, buscando una ayuda, es más fácil cuando tienes otros recursos a los que enviarles y no duplicádonos. Y es que es importantísimo, porque al final estas personas conocen todos los recursos y si no a veces estamos duplicando esfuerzos para nada. O al revés: no estamos llegando a una necesidad porque estamos gastándolos en otra que ya estaba en otro sitio. (Directora).**

**“Yo creo que, si se sentasen un día a analizar la convocatoria de orientación, la convocatoria de inclusión, las ayudas que dan para empleo, hasta los Cooperas, fusionasen todo eso, hiciesen una única convocatoria que dure en el tiempo, que trabaje inclusión sociolaboral de colectivos en situación de vulnerabilidad, funcionaría todo muchísimo mejor. Porque estamos trabajando desde veinte convocatorias distintas con las mismas personas (siempre que no haya incompatibilidad, claro). Así, en unas hacemos información y orientación, y no hacemos formación; en la otra sí hacemos formación porque consideramos que es clave, pero no hacemos inserción; pero después en ninguna de ellas ponemos ningún peso a la prospección laboral. Son un montón de recursos perdidos por no trabajar coordinadamente, por estar sobre-financiando unas áreas y no financiando otras. (Coordinadora de empleo).**



### **3. Limitaciones que están en la calle: prejuicios, estereotipos y discursos de odio y aporofobia**

Un importante motivo de las dificultades que enfrentan las personas vulnerabilizadas en su inclusión sociolaboral tiene que ver con las barreras que producen los prejuicios y estereotipos arraigados en la sociedad. Estos prejuicios y estereotipos constituyen obstáculos significativos para la inclusión de las personas en situación de riesgo o exclusión social, con consecuencias profundas que van más allá de las limitaciones en sí.

**“El discurso del odio es fácil comprarlo. Porque no te implica nada personalmente, porque la culpa es de otros. O sea, se compra porque no te supone ningún cambio personal, porque tú no te tienes que plantear interiormente que tienes que cambiar, ni pensar que igual tú no lo estás haciendo bien. Entonces te dan argumentos y herramientas fáciles de comprar. (Coordinadora de empleo).**

Cada vez es más evidente que en nuestra sociedad conviven discursos de odio y aporofobia que perpetúan estas dificultades e impiden el acceso al empleo y a las oportunidades económicas y profesionales a las que toda persona tiene derecho.

Estas discriminaciones llevan aparejadas además serias consecuencias psicológicas para las personas discriminadas, como la autoculpabilización, la baja autoestima y el autoestigma. La perpetuación de estos estereotipos y prejuicios no solo les niega oportunidades laborales, sino que también erosiona su con-

fianza en sí mismas y su sentido de pertenencia a la sociedad en la que habitan.

**“Los inmigrantes llegan y les ponen pisos y casas de lujo por todos lados’ y cosas así. También a nivel general, a nivel de la sociedad, es preocupante entre los jóvenes cómo están resurgiendo actitudes machistas, quitándole importancia al tema de la violencia de género... Todo ese tipo de cuestiones están ahí y son peligrosas. Después la islamofobia, ahora que tenemos gente que procede de países como Marruecos, estamos viendo que es un factor que influye a la hora de contratar a una persona. Después el tema del edadismo, que no deja de ser odio también, ¿no? Rechazo por tema de edad. (Técnica de inclusión sociolaboral).**

Citemos brevemente algunos estereotipos que afectan a cada uno de los colectivos mencionados en el capítulo 5 de este Manual, destacando cómo estos prejuicios se traducen en barreras concretas para su plena participación en el ámbito laboral y, en última instancia, para su desarrollo y bienestar en la sociedad.

**Personas en exclusión residencial severa:** Como sucede en otras situaciones de vulnerabilidad, es frecuente la percepción de que estas personas no quieren trabajar; y se asocian con la pereza o criminalidad, lo cual obstaculiza su acceso al empleo y a la vivienda. Se culpabiliza a las personas de su situación.

**Personas de etnia gitana:** Prejuicios arraigados en estereotipos negativos sobre su cultura y estilo de vida llevan a la discriminación

y la exclusión en el ámbito laboral. Se consideran personas no confiables, poco educadas o con valores culturales incompatibles con la inclusión social. Esto provoca situaciones de rechazo en los procesos de selección basadas en los apellidos de origen gitano o en los rasgos faciales. Sucede lo mismo con el acceso a determinadas oportunidades educativas. Se consideran personas problemáticas, que "no se integran". La comunidad gitana es la más rechazada por la sociedad en general, según las encuestas del CIS sobre integración.

**Personas migrantes:** Estereotipos relacionados con la competencia laboral y la asimilación cultural a menudo se traducen en la explotación laboral y la falta de oportunidades para las personas migrantes. Se perciben como competidoras laborales que quitan empleos a los locales, o se les estigmatiza como "extranjeros". Se dan situaciones de pago de salarios más bajos para trabajadores migrantes en comparación con sus colegas locales, acoso en el lugar de trabajo debido a la nacionalidad, o el no reconocimiento por la formación o experiencia obtenidas en el extranjero.

**“Son comunes los discursos que hacen referencia a que todas las personas migrantes viven de ayudas en España. O que las personas extranjeras sin papeles ocupan el trabajo de las españolas. (Técnica de inserción laboral).**

**“No valoran lo que uno sabe hacer, no me dan la oportunidad. Tengo que eliminar los estudios superiores de mi CV para que me tomen en cuenta en**

*ofertas de empleo. (Participante Grupo migración).*

**“He tenido que escuchar a clientes diciendo 'no quiero que me atienda esta persona porque no es español'. (Participante Grupo mixto).**

**Mujeres víctimas de violencias por razón de género:** Su situación puede provocar la pérdida del empleo, con la dificultad añadida de la falta de apoyo en el lugar de trabajo para denunciar la violencia y/o el acoso. Además, han de afrontar estereotipos de debilidad o dependencia que pueden dificultar su búsqueda de empleo y autonomía económica.

**“El colectivo transexual, aparte de ser mujer, de estar en situación de explotación sexual, de haber vivido situaciones de violencia, nos encontramos con que tiene la condición 'trans', y es muy complicado. Aparte de ser mujer, de haber vivido situaciones en su país de origen de auténtico... de violaciones, de rechazos, de todo... llegan aquí y es lo mismo, o sea: se encuentran con la misma situación de prejuicios, rechazo, y es uno tras otro, uno tras otro... (Técnica de inserción laboral).**

**Juventud tutelada:** Prejuicios que asumen falta de responsabilidad o compromiso pueden limitar sus oportunidades laborales y de desarrollo personal. Son estigmatizadas como personas jóvenes irresponsables o en riesgo. Su situación provoca la falta de acceso a oportunidades educativas y de empleo, y a prejuicios en entrevistas laborales basados en su historia de tutela.

**Personas con adicción a sustancias psicoactivas:** Estereotipos de falta de autocontrol pueden llevar a la estigmatización y a la falta de apoyo en la búsqueda de empleo y rehabilitación. Se consideran inmorales o se les culpa por su adicción. Estas personas pueden ser rechazadas para un empleo debido a su historial de adicción o, en el caso de alcanzarlo, en muchas ocasiones se produce una estigmatización en el lugar de trabajo.

**Personas reclusas y exreclusas:** La percepción de peligro o falta de reinserción puede generar prejuicios que dificultan su reintegración en la sociedad y su acceso al empleo. Se perciben como peligrosas o poco propensas a la reinserción. Encuentran dificultades para acceder al empleo debido a antecedentes penitenciarios, y estigmatización por parte de las personas empleadoras y colegas. Existen casos de discriminación múltiple con un estigma muy elevado, como las personas racializadas, seropositivas y/o que proceden de instituciones penitenciarias.

**Personas con discapacidad (física e intelectual):** Estereotipos arraigados en la percepción de que son menos capaces o productivas, y que tienen un mayor absentismo por enfermedad, lo que lleva a subestimar sus habilidades y limitar sus oportunidades laborales. Existe la idea de que son ciudadanos de segunda a los que hay que dar una oportunidad. Estas creencias pueden provocar reticencia por parte de las empresas a contratar personas con discapacidad. También es habitual la falta de accesibilidad -física y/o a materiales- en lugares de trabajo, la asignación de tareas poco gratificantes o bien la sobrepro-

tección por parte del resto del personal de la empresa.

**Personas con TEA (Trastorno del Espectro Autista):** La falta de comprensión sobre el TEA puede llevar a estereotipos que las etiquetan como inadaptadas o incapaces de interactuar de manera efectiva y de funcionar en entornos laborales convencionales. Puede provocar además su exclusión de actividades sociales en el lugar de trabajo, a lo que tampoco ayuda la falta de ajustes razonables para su comunicación y el apoyo inadecuado para sus necesidades. También es frecuente considerarlas superdotadas.

**Personas con problemas de salud mental:** Estigmatización y temor asociados con la salud mental pueden resultar en la discriminación y la creencia de que son poco fiables en el trabajo. Se asocian los problemas de salud mental con comportamientos agresivos o mayor absentismo por enfermedad.

Todas estas discriminaciones pueden manifestarse de manera más sutil o de manera más abierta y evidente.

Hay que tener en cuenta que todos estos prejuicios y estereotipos que afectan a las personas en función de su pertenencia a uno o varios colectivos actúan interseccionando entre ellos agravando su situación. Podemos añadir además otros factores de discriminación: la aporofobia, el género y el edadismo:

**Aporofobia:** La aporofobia es el rechazo hacia las personas pobres, las que, por lo menos en apariencia, no pueden devolver nada bueno a cambio de lo que reciben. El término fue

acuñado en los años 90 por la filósofa Adela Cortina<sup>3</sup>, para dar nombre a un fenómeno que se basa en la expectativa de la reciprocidad, de forma que se ignora o culpabiliza al que recibe de lo mío, pero del que yo no recibo nada. El término fue admitido por la RAE en 2017 y esto es importante, ya que tener una palabra que nombre esta realidad y la visibilice, permite combatirla, rompiendo la narrativa que oculta y culpabiliza a las personas en situación de pobreza.

Se manifiesta de múltiples maneras, desde insultos, vejaciones, invisibilización o nula adaptación de los servicios públicos. En este sentido, se detecta una doble actitud reconocible en la vida cotidiana: en primer lugar, una tendencia a tomar partido por las personas mejor situadas, de quien se puede obtener algún beneficio; y, en segundo lugar, una tendencia a ignorar a las más vulnerables, que no parecen poder ofrecer ventaja alguna.

**“Entre la ciudadanía existe una percepción de que la pobreza es fruto de malas decisiones personales. Es un discurso que cala mucho y que al final desresponsabiliza a las políticas públicas, donde realmente podemos encontrar soluciones. (Coordinadora de proyectos).**

**Discriminación por razón de género o sexismo:** Algunos ejemplos de esta discriminación pueden ser la asignación de roles de género rígidos que pueden limitar las opciones de carrera y desarrollo personal; estereotipos en los procesos de selección cuando las personas empleadoras asumen que ciertos trabajos son más adecuados para hombres o mujeres en función de estereotipos de género, limi-

tando así las oportunidades de carrera de las personas; promoción desigual en la carrera profesional debido al género, a pesar de tener la capacidad y la experiencia necesarias; comentarios inapropiados o acoso sexual en el lugar de trabajo basados en el género, lo que crea un ambiente laboral hostil y afecta negativamente al bienestar y rendimiento laboral. La discriminación por razón de género también produce consecuencias estructurales como la brecha salarial que supone una menor remuneración para las mujeres. En casos más extremos, la discriminación de género también puede manifestarse en forma de violencia física, emocional o verbal dirigida hacia una mujer por el hecho de serlo.

**Edadismo:** El edadismo es la discriminación basada en la edad, que afecta tanto a personas jóvenes como a mayores. Puede manifestarse en estereotipos negativos y prejuicios sobre las capacidades y la adaptabilidad de las personas en función de su edad. Una persona joven recién graduada puede ser subestimada en el lugar de trabajo debido a la asunción, no necesariamente cierta, de su falta de experiencia. Las personas mayores pueden enfrentar discriminación cuando buscan empleo, ya que las personas empleadoras pueden asumir que son menos productivas o resistentes.

Estos ejemplos ilustran cómo el sexism, el edadismo y la aporofobia pueden agravar aún más las desigualdades y las experiencias de discriminación, sumándose a las barreras ya existentes, y creando complejidades adicionales que limitan una inclusión igualitaria. Al comprender plenamente la interseccionalidad de las experiencias individuales y cómo

<sup>3</sup>Cortina Orts, A. (2017). Aporofobia, el rechazo al pobre. Un desafío para la democracia. Editorial Paidós  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=738154>

esos factores interactúan, estaremos en una posición mejor para desarrollar estrategias eficaces que eliminen prejuicios, estereotipos y discriminaciones múltiples.

Además, los prejuicios hacia ciertas personas basados en sus condiciones se refuerzan cuando las experiencias negativas las confirman. Aunque a menudo estas experiencias negativas son percibidas como tales precisamente debido a los prejuicios existentes, siendo subjetivas y sesgadas, lo que resulta evidente es que cuando las mismas o similares experiencias negativas se producen en relación con personas que no encajan en el estereotipo, a menudo se les resta importancia, ya que no contribuyen a reforzar ese estereotipo negativo. Esto ilustra como los prejuicios pueden influir en la interpretación de las experiencias, resaltando la importancia de cuestionar y desafiar estos prejuicios para lograr una comprensión más precisa y justa de las personas y sus circunstancias.

Una de las principales demandas de las entidades que participaron en este estudio para superar y combatir los prejuicios y los discursos de odio fue la de incrementar el trabajo de educación y sensibilización.

Se requiere de un firme compromiso por parte de las administraciones para el fomento de la educación sobre la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la sociedad, desde las escuelas hasta los lugares de trabajo, para desafiar los estereotipos arraigados y promover la empatía.

**“A veces las propias personas creen que son las responsables de las diferentes**

*dificultades que tienen, entonces hay que trabajar eso: haciendo incidencia con las administraciones, sensibilización con la ciudadanía en general, y trabajando sobre todo con las personas usuarias para promover su empoderamiento. (Orientadora laboral).*

Combatir, pues, los discursos de odio y aporofobia en la sociedad requiere un enfoque integral que abarque diferentes frentes, incluyendo:

> **Educación y sensibilización:** Dado que los problemas de discriminación en el ámbito laboral suceden tanto entre las personas empleadoras como con los/las compañeros/las de trabajo, es necesario sensibilizar y educar al conjunto de la población sobre la importancia del respeto y la inclusión, y promover valores como la tolerancia y la diversidad.

> **Políticas de no discriminación:** Garantizar que las leyes y regulaciones existentes sean efectivas en la lucha contra el discurso de odio y la aporofobia, y considerar la promulgación de nuevas leyes y regulaciones si es necesario.

> **Responsabilidad social de los medios de comunicación:** Exigir responsabilidad social de los medios de comunicación y de las plataformas online para que no difundan discursos de odio y aporofobia y que promuevan el respeto y la inclusión. Con relación a esto, hay que destacar que, si el contradiscurso de odio está en la agenda

política, va a facilitar su correcta difusión a través de los medios. Visibilizar casos de éxito ayuda a eliminar el sesgo de confirmación de prejuicios y estereotipos.

- > **Acción comunitaria:** Fomentar la participación de la comunidad en la lucha contra el discurso de odio y la aporofobia, y promover la solidaridad y el apoyo entre diferentes grupos de la sociedad.

*“Hay que facilitar espacios donde las personas puedan convivir, personas diversas. Eso es muy interesante, porque ahí, al final, eso es lo que hace que se te caigan casi todos los prejuicios, que aprendas a reconocer que los tienes, porque todas las personas los tenemos, pero lo importante es aprender a reconocerlos para darte cuenta de que te estás dejando afectar por ellos. Entonces, cuando convives en espacios así, donde hay diversidad, eso facilita que esos prejuicios se vayan desmontando. (Técnica de inclusión sociolaboral).*

- > **Liderazgo político y empresarial:** Garantizar que los líderes políticos y empresariales promuevan valores de inclusión y respeto, y se sitúen en contra del discurso de odio y aporofobia.

*“Para combatir estos discursos de odio, podemos monitorizar los discursos de los representantes políticos, señalando los abusos narrativos y exigiéndoles rendición de cuentas; ayudar a las personas*

*víctimas de ellos a conocer sus derechos, denunciando cuando sea pertinente, empleando litigio estratégico para hacer avanzar los derechos; superando los discursos asistencialistas de superioridad moral, introduciendo procesos de cambio narrativo en nuestras entidades... y ayudar a la gente a comprender los fenómenos complejos que están detrás de la pobreza y la exclusión. (Coordinadora de proyectos).*

De manera más concreta, al hablar de la promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, se hace necesario desarrollar políticas y prácticas de contratación que se basen en la justicia y los derechos y dejen atrás los estereotipos. Hay que asegurar que todas las personas disfruten de las mismas oportunidades para acceder al empleo y avanzar en sus carreras.

Hace falta alcanzar el firme compromiso por parte de las empresas para realizar procesos de selección y gestión de personas que permitan a las personas vulnerabilizadas optar a los puestos de trabajo en igualdad de condiciones, pudiendo desarrollar su valía sin tener que enfrentar prejuicios y estereotipos que las dejan fuera sistemáticamente.

*“Si una persona accede a un empleo en una empresa y los compañeros ven que esa persona trabaja como las demás y no hay ninguna dificultad, pues ya estás cambiando un poco la realidad: la próxima vez que el empleador valore contratar a una persona del colectivo X, pues ya va a tener menos prejuicios. (...) Falta visibilizar más el trabajo que hacemos y las cosas que consiguen las*

*personas con las que trabajamos. (Coordinadora de programas).*

Estas estrategias deben ser implementadas de manera coordinada y complementaria, y es importante monitorear constantemente su impacto y adaptarlas a las necesidades cambiantes de la sociedad. Además, es fundamental que todas las personas, incluyendo a líderes políticos, empresariales y de la sociedad, asuman una postura activa en la lucha contra el discurso de odio, la aporofobia, y cualquier otra muestra de discriminación, y trabajen juntas para construir una sociedad más justa y equitativa.

#### **4. Limitaciones referidas a otras políticas públicas. La necesaria transversalidad de la inclusión sociolaboral**

Aunque partiésemos de la existencia de un programa de inclusión sociolaboral ideal que superase todas las limitaciones actuales, hay otras cuestiones que afectan y que no dependen directamente de la configuración de los mencionados programas.

Existen otras barreras que enfrentan las personas vulnerabilizadas para culminar su inclusión sociolaboral, y que son responsabilidad bien de las administraciones competentes en materia de empleo, bien de otras administraciones.

Para combatirlas, hace falta mejorar tanto el mercado de trabajo como la eficacia de los servicios sociales, pero también aplicar el objetivo de la inclusión sociolaboral de forma transversal al resto de las políticas públicas, como vivienda, educación o salud, entre otras.

Veamos a continuación y de manera breve, las limitaciones más destacables y diversas propuestas para eliminarlas.

##### **4.1 Situación del mercado laboral: las personas trabajadoras empobrecidas**

Una de las más importantes limitaciones es la existencia de trabajos con condiciones que no permiten alcanzar una vida digna.

Como ya hemos señalado anteriormente, aunque tener un empleo es importante y en muchos casos necesario para evitar la exclusión social, no es la solución universal para evitarla. En muchas ocasiones, las personas trabajadoras se enfrentan a condiciones laborales precarias, salarios bajos y falta de estabilidad, lo que les impide alcanzar una vida digna para ellas y a sus familias.



No debemos, por lo tanto, limitarnos únicamente a reducir la tasa de desempleo, cuando existe un importante número de personas trabajadoras empobrecidas.

Hace falta mejorar la calidad del empleo: luchar contra la precarización del mercado laboral y promover la creación de empleo de calidad<sup>4</sup>.

Algunas de las medidas necesarias para promover un mercado laboral de calidad pueden ser: salario mínimo justo y reducción de la brecha salarial de género; estabilidad en el empleo; seguridad, salud y jornadas de trabajo saludables; conciliación laboral, promoción de la diversidad e inclusión; formación y capacitación para mejorar habilidades y empleabilidad; sistema de seguridad social sólido; diálogo social y participación de las personas trabajadoras.

Muchos de estos retos para alcanzar empleos de calidad pasan por reforzar el apoyo a la economía social y solidaria; fomentando el desarrollo de empresas sociales y solidarias, cooperativas y otras formas de organización, particularmente empresas de inserción y centros especiales de empleo sin ánimo de lucro, que promuevan la justicia social y la participación de las personas trabajadoras en la gestión y los beneficios de las empresas. También como parte del apoyo a la economía social, hace falta asegurar, mediante una financiación adecuada, que las entidades del Tercer Sector puedan garantizar las condiciones de sus trabajadoras.

Por último, insistir en que, para alcanzar un mercado de trabajo justo y decente para todas las personas, son necesarias medidas específicas que protejan los derechos laborales de las personas vulnerabilizadas.

## 4.2 Otras mejoras relacionadas con el área de empleo

Otras mejoras descritas por la práctica totalidad de las personas que participaron en la investigación hacen referencia a la necesidad de contar con un Servicio Público de Empleo de Galicia (SPEG) profesionalizado, que trabaje de manera coordinada con otros actores, con criterios uniformes, y con mayor flexibilidad y adaptación a las necesidades de la ciudadanía (un enfoque centrado en la persona).

De la coordinación y trabajo en red hablaremos más adelante. Ahora veamos las mejoras requeridas para profesionalizar y unificar los criterios del SPEG:

- Personal con formación social o en el ámbito de las humanidades para poder realizar su trabajo con el imprescindible enfoque integral que incluye apoyo emocional y trabajo con el entorno social y familiar de la persona.
- Personal al día de la normativa y derechos de las personas vulnerabilizadas.
- Coordinación y criterio unificado para todas las oficinas de empleo.
- Realizar un trabajo de prospección para casar la oferta de empleo existente con las necesidades y el CV de cada persona atendida. Trabajar con personas, no con expedientes.
- La sensibilización es clave, comprender que las personas que acuden al servicio tienen necesidades, y buscar

<sup>4</sup>Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente es un concepto que engloba las aspiraciones de las personas a obtener un empleo que sea productivo y que garantice una remuneración adecuada, respetando sus derechos laborales y protegiendo su seguridad y salud en el trabajo, ofreciendo igualdad de oportunidades y tratando de manera justa a todas las personas trabajadoras, sin discriminación.

soluciones a aquellos casos particulares que se salen de lo mayoritario.

*“Hay que solucionar la desprofesionalización de la orientación laboral del SPEG. ¿Qué saben del desempleo y de la exclusión? ¿Qué formación tienen? ¿Qué tipo de orientación hacen? En otras autonomías se está potenciando la profesionalización, se hacen másteres especializados donde se le dan las competencias necesarias. Es que orientador laboral no puede ser cualquier titulado. Y no puede ser que se primen conocimientos informáticos. La orientación no es eso. La red de orientadores laborales no sirve ni para los desempleados tipo y menos va a servir para estos colectivos. Y aquí la Consellería tiene que ponerse mucho las pilas. Cuando hay una ley de formación profesional integrada, cuando la orientación es una política activa de empleo. Por favor, cuiden a los profesionales, denles la formación adecuada. (Experta Universidad).*

También muchas de las personas entrevistadas demandan mejoras en las formaciones AFD y certificados de profesionalidad, fundamentalmente facilitar el acceso:

Revisión de los criterios para la programación de la formación AFD: algunas personas vulnerabilizadas necesitan formación de nivel 1, que en las últimas convocatorias es escasa o inexistente (se oferta mucha formación de niveles 2 y 3).

Además, la programación está enfocada en temáticas como elaboración de páginas web o Excel avanzado que tampoco se ajustan a

sus necesidades, y tampoco a las oportunidades que se puedan dar en el territorio.

Por último, hace falta revisar los requisitos de acceso a las formaciones, sobre todo para personas extranjeras que no tienen los estudios homologados o que no cumplen los requisitos para acceder a formación académica y de formación profesional. Las formaciones AFD o los certificados de profesionalidad deberían ser más accesibles.

#### **4.3 Políticas sociales: la mejor política social no es el empleo**

Una vez vistas las mejoras relacionadas con las políticas de empleo, hace falta recordar que el objetivo de alcanzar un empleo digno, estable y con derechos deberá ser un medio, y no un fin, para salir de la pobreza o la exclusión social. Y que, para lograrlo, deben existir otro tipo de políticas públicas que aborden el resto de las dimensiones de la exclusión. Analizaremos a continuación aquellas medidas referidas a la mejora de las políticas sociales.

Puedan o no trabajar, todas las personas deben tener garantizadas unas condiciones de vida dignas con independencia de su origen socioeconómico o de su situación personal. Las políticas sociales deben ir encaminadas a alcanzar este objetivo, mediante mecanismos ágiles y efectivos, y dotados de recursos económicos suficientes.

Entre las medidas para asegurar vidas dignas, encontramos los sistemas de rentas mínimas, que han de llegar a todas las personas que lo necesiten de forma inmediata, pues hablamos

de medidas de urgencia. El objetivo es garantizar una vida digna para todas aquellas personas que, de manera temporal o permanente, no pueden acceder al empleo remunerado. Esta medida permitirá asegurar la inclusión social y económica de toda la ciudadanía, con independencia de su capacidad laboral, permitiéndoles centrarse en su desarrollo personal, capacitación y participación en la sociedad.

### Renta de Inserción Social de Galicia (RISGA) e Ingreso Mínimo Vital (IMV)

Tal y como están operando en la actualidad las rentas mínimas, no están cumpliendo ese objetivo de asegurar bienestar social y vida digna para todas las personas vulnerabilizadas.

Muchas de las personas que las necesitan, y además cumplen los requisitos para obtenerlas, no las están percibiendo. Se produce el fenómeno conocido como "non take up"<sup>5</sup>, motivado por el desconocimiento del derecho a percibir las rentas, la estigmatización y el temor al juicio social, las dificultades burocráticas o las barreras digitales, entre otras causas. Para solucionar este problema, hace falta incrementar el apoyo a las personas elegibles para estas ayudas, tanto en el acceso a la información sobre las rentas mínimas como en su tramitación. También resulta imperativo reducir la burocracia, dado que las necesidades de la pobreza son inmediatas y las personas solicitantes no pueden esperar.

Por otro lado, las personas que ya están recibiendo las rentas mínimas se enfrentan a situaciones en las que deben elegir entre éstas y un empleo precario, temporal y de muy

pocas horas de duración. Al finalizar el contrato, pasarán semanas e incluso meses antes de que se reactive de nuevo la renta mínima. Esta circunstancia deja a las personas en una situación peor que la que tenían antes de encontrar empleo. Es imperativo que la reactivación de las rentas mínimas suceda de forma automática una vez termine el contrato.

*“Consideramos que la situación de las personas que cobran RISGA empeoró, ya que, ante las dificultades de reactivarla, mucha gente prefiere no realizar una búsqueda activa de empleo por miedo a perder la prestación o a que se retarde el proceso de reactivación. (Coordinadora área empleo).*

*“Nos encontramos con la falta de compatibilidad de ayudas económicas con la inserción laboral. Que al final lo que fomentan es: pues no voy a perder esto, intento trabajar en B para tener esto, porque si yo trabajo unas horas o quiero trabajar 12 días para que me conozcan, para tener una experiencia, me cortan la ayuda y me la cortan todo el mes. No hay una compatibilidad con la realidad de la persona. (Técnica de empleo).*

Otra de las demandas en materia social es la recuperación de la Tarjeta Básica puesta en marcha por la Consellería de Política Social para paliar los efectos de la pandemia Covid-19 y que tan buenos resultados tuvo en su momento:

*“De la Consellería de Política Social, que apostara por la continuación de la Tarjeta Básica, y por ampliar la cobertura de la RISGA. (Coordinadora de proyectos).*

<sup>5</sup>EAPN España (2021). El ingreso mínimo vital un año después. La perspectiva autonómica.  
[https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1636615603\\_eapninforme-imv\\_20211110\\_3.pdf](https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1636615603_eapninforme-imv_20211110_3.pdf)

Hay un discurso culpabilizador sobre las personas que están cobrando prestaciones, y que no quieren trabajar, cuando lo que hay que hacer es ponerse en su lugar, y analizar sus motivaciones para comprender cuál es el origen de estas situaciones.

**“El colapso que hay para hacer una solicitud de RISGA, los tiempos de espera, la documentación que se solicita, etc. Luego tú tienes una oportunidad laboral, un contrato precario, unas horas o algo puntual, una campaña... Al final dices: ‘¿Cómo me voy a arriesgar a perder la RISGA, con el tiempo que me ha costado conseguir llegar a este punto, por un trabajo de un mes?’ Es que es lógica pura y dura. (Técnica de inclusión sociolaboral).**

**“A veces los trabajos son tan precarios económicamente que cómo voy yo a arriesgarme a quedar sin prestación, a no tener dinero para alimentar a mi familia, a poder quedarme en la calle, cuando nadie me garantiza que este trabajo después me vaya a dar acceso a una permanencia o a un trabajo más estable. De alguna manera se tiene que articular, pero que la herramienta para la inclusión no genere dependencia y exclusión en sí misma. (Coordinadora de programas).**

Los discursos que demonizan los recursos de protección social bajo el argumento de que desincentivan la búsqueda de empleo y que en la actualidad existe un número demasiado elevado de prestaciones sociales, no resuelven los problemas de las personas en situación de vulnerabilidad que no están en el

mercado laboral o que tienen serias dificultades para acceder a este, sino que las señalan con el dedo y las culpabilizan.

Según la Fundación FOESSA, la imagen de pasividad no es real, puesto que el nivel de activación es mayor para la población más desfavorecida, incluida aquella a la que llegan prestaciones asistenciales: más participación en actividades de inclusión y una disposición activa y positiva a la integración en el mercado de trabajo entre los perceptores de prestaciones no contributivas, sin que pueda demostrarse que haya un supuesto efecto desincentivador del sistema de prestaciones<sup>6</sup>.

La solución pasa por establecer unas prestaciones sociales económicas compatibles con los salarios, que permitan una transición gradual y segura hacia el empleo a aquellas personas que puedan trabajar, evitando la pérdida brusca de apoyos económicos y garantizando la progresión hacia una situación económica más estable.

Estas ayudas económicas deberán ser incondicionales, y no sujetas a la realización de determinadas actividades, ya que esto puede provocar situaciones de obligatoriedad de participación en acciones que no se adaptan a las circunstancias personales:

**“Dar una ayuda que esté condicionada a ciertas actividades, me parece muy pernicioso para la persona y su proceso. Teniendo esa ayuda, la persona te dice ‘aprovecho, este mes llego a fin de mes, estoy caliente, tengo una comida, si me puedes apoyar en esto y esto perfecto’. Pero obligar... creo que es pernicioso para el propio proceso de la persona y no le**

<sup>6</sup>Fundación FOESSA - VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España <https://www.foessa.es/viii-informe/>

estamos haciendo ningún favor. (Responsable de empleo y economía social).

Otra de las mejoras requeridas es el refuerzo de los servicios sociales municipales, puesto que se trata de un servicio clave, y se encuentra saturado y falto de recursos. Esto produce listas de espera que impiden dar una respuesta rápida a personas en situaciones de urgencia y una atención de baja calidad debido al escaso tiempo que se dedica a cada persona.

**“Estamos contactando con muchos ayuntamientos, y están todos que no dan. Desbordados. Al final los tiempos son los que son y la gente es la que es. Tienes que dar respuesta a todo y no se da de la manera adecuada por falta de tiempo y recursos. (Educadora social).**

**“Esta ausencia de recursos lleva a los profesionales a tipificar: si cumples A, B, C estás en situación de exclusión social; si no, te quedas fuera. (Coordinadora de empleo).**

**“Si tú detectas que una persona tiene carencias y quieres que sea atendida de urgencia por servicios sociales, hay una lista de espera enorme. A lo mejor hablamos de una cita para dentro de dos meses. Eso para una persona que está sin ingresos es una situación... (Técnica de empleo).**

También con relación al funcionamiento de los servicios sociales municipales, se requiere mejorar la empatía y trabajar con un enfoque de empoderamiento de las personas usuarias de los servicios:

**“Te encuentras muchas veces con la reticencia de las personas [para acudir a servicios sociales]. En un proceso de solicitud de RISGA algunas personas nos dicen ‘es que te fiscalizan tu vida: para tomar yo decisiones tengo que hablar con mi trabajadora social y que ella esté de acuerdo con la decisión que yo tome. Vale que me están ayudando, pero yo también tengo que ser libre de poder decidir si esto me viene bien o no, porque me afecta a mí y afecta a mi familia’. Al final lo importante son las personas y eso a veces se pierde en la administración. (Directora).**

Por último, y dentro de las políticas sociales, hace falta establecer políticas de cuidados que fomenten y garanticen la conciliación familiar y personal de las personas trabajadoras o de las personas que están haciendo formación y/o prácticas en empresas. Regularizar y dignificar la economía de los cuidados.

**“Es imprescindible que se establezcan mejores medidas de conciliación, porque es uno de los problemas que nos encontramos a la hora de trabajar con las personas que tienen cargas familiares. Nosotros tenemos algunos proyectos para resolver esto, pero al final es un recurso limitado. Tienen que ser medidas más contundentes, más allá de poner un servicio de canguraje, superlimitado en horario. Tiene que haber ayudas más completas, realmente ayudas a las familias monoparentales. (Orientadora laboral).**

# Bienvenido



## 4.4 Otras políticas públicas

Si queremos alcanzar la inclusión sociolaboral de las personas vulnerabilizadas las políticas de empleo y sociales deben ir de la mano de otras políticas públicas que aborden áreas como vivienda, salud, educación o transporte, entre otras. Estas políticas son fundamentales para abordar la exclusión social en todas sus dimensiones.

**“Los Fondos de Cohesión Territorial que lanza Europa, que luego pasan a las diferentes administraciones, ya sea a través del Ministerio, comunidades autónomas, ayuntamientos... Siguen con la misma línea de ir a un mercado de empleo inclusivo cuando sabemos perfectamente que el mercado puede incluir, pero**

*también precariza a las personas. Es necesario que esos fondos vayan unidos a otras medidas, como pueden ser ayudas puntuales a la vivienda, apoyos que sean mucho más transversales. (Responsable empleo y economía social).*

Para lograr una inclusión completa resulta pues imprescindible aplicar la transversalidad de la inclusión sociolaboral en el resto de las políticas públicas.

**“Otras consellerías deberían involucrarse en temas de inserción sociolaboral. A grandes rasgos, creo que todo lo que tiene que ver con economía e industria, que es fundamental, y que son la otra pata en el tema de empleo; el sector de la economía social va totalmente vincu-**

lado con nuestros programas. Esa interlocución tiene que ser mayor y mucho más directa. Y, obviamente, política social es fundamental, y también sanidad. (Directora gerente).

“ Presidencia, Vicepresidencia y todas. Sanidad, Vivienda y Educación son pilares fundamentales. Sanidad, en el caso de personas con problemas de salud mental que están insertadas en empresas, de repente hay una descompensación, necesitan una medicación o regularla para poder mantener la situación y no te pueden dar cita en 6 meses. Y no puedes esperar... Si tú estás trabajando inserción laboral necesitas estar estable. Sanidad casi es una Consellería estanco, no hay un trabajo transversal en el ámbito laboral. Educación... Metemos formación en Empleo. Ya, pero toda la base educativa está en Educación, que no habla con nadie tampoco: es otro departamento estanco. Pero ¿cómo puede ser que Empleo esté haciendo temas de formación y tomando decisiones sobre formación si la base nace en Educación? ¿Cómo estamos trabajando en el ámbito de fracaso escolar, éxito escolar, si Educación no habla con Política Social? (Coordinadora de empleo).

“ Demandas para los ayuntamientos: acceso a bono de transporte y otros recursos de personas en situación irregular, fortalecimiento del parque de viviendas de alquiler social municipal, creación de un banco municipal de dispositivos electrónicos recuperados, para luchar contra

la brecha digital, refuerzo de la atención psicológica a través de unidades de atención municipal, Plan de Acción Participado contra los delitos y discursos de odio, y refuerzo de los servicios especializados como el CIM. (Coordinadora de proyectos).

Citaremos a continuación algunos ejemplos que fueron surgiendo a lo largo del trabajo de campo, tanto en las entrevistas en profundidad como en los grupos de discusión:

➤ Políticas de vivienda

“ En las políticas de acceso a la vivienda hay mucho que mejorar. Promoción del alquiler protegido, de acceso a viviendas sociales... Porque, ¿cómo vas a acceder a un empleo si no tienes dónde vivir? (Directora).

“ Un reto clave en Galicia es la vivienda. En todos los programas. No hay autonomía, no hay emancipación, no hay procesos de inclusión real si no hay una vivienda. (Coordinadora de empleo).

“ La Consellería de Vivenda tendría que preocuparse y poner sobre la mesa soluciones a la problemática de la vivienda: no pueden estar personas viviendo en chabolas y en infraviviendas en Galicia como está pasando, porque hay casos sangrantes. Hay mucha población que está viviendo en situaciones lamentables. Difícilmente tú vas a poder trabajar para acceder a recursos normalizados si vives en una situación

así. *Imposible.* (Coordinadora de programas).

“*Cuando no hay más recursos estables, no hay viviendas de transición para adultos, no hay otro tipo de recursos, ¿qué hacemos con las personas que están en situación de calle, quieren cambiar su vida y no hay ningún tipo de recurso para esa transición?* (Coordinadora de empleo).

“*Hay un montón de viviendas vacías propiedad de la administración. ¿Pues por qué no se ponen a disposición? Si están vacías. Que puede ser muy complicado, porque hay que decidir cómo lo hacemos. Ya se verá si puede ser un concurso, un concierto, un convenio... Pero alguien debe tener la voluntad política de que esto funcione.* (Coordinadora de empleo).

#### ➤ Políticas de salud

“*En muchísimos colectivos en situación de exclusión hay problemas de salud mental, porque normalmente si estás pasando una situación de exclusión social, tiene una repercusión en tu salud mental. Pero no hay interlocución aquí, y creo que es una oportunidad fundamental. Hay todo un plan de atención a la salud mental y por ejemplo se está trabajando muchísimo todo el tema de prevención del suicidio. En colectivos de exclusión social es fundamental trabajar la prevención del suicidio. Los factores de salud en la exclusión social pienso que no pueden estar más ligados.* (Directora gerente).

#### ➤ Políticas de educación

“*La Consellería de Educación tiene que actualizar la oferta formativa de FP. Y seguir apostando por la FP dual. En zonas rurales o en zonas que tienen una actividad económica muy concreta, ofertar una FP de esto. Sé que es súper difícil flexibilizar los requisitos de acceso y sería revisar todo y no... Pero entonces hay que buscar una alternativa para que las personas que se quieren formar puedan tener acceso a formación.* (Orientadora laboral).

“*Educación es la otra pata prelaboral y de formación para el empleo, entonces no voy a entrar a hablar de sistema educativo, planes de formación... A ver, no vamos ahí, pero sí un poco la adaptación formativa, sobre todo la formación profesional, que me consta que es algo que se está trabajando, eh, las nuevas demandas de cualificación para la inserción laboral. Y luego también trabajar, a nivel social, igualdad de oportunidades. Por ejemplo -esto yo lo he hablado con Política Social- los ciclos formativos que realmente tienen mayor inserción laboral, son ciclos en los que está siendo imposible entrar hoy en día. Que parece que es ya entrar en medicina, personas que en principio serían de un perfil, de un ciclo, etc., vamos, las notas de corte están a un nivel... (Directora gerente).*

#### ➤ Políticas de transporte e infraestructuras

“*Hay muchas personas que no pueden desplazarse porque no tienen carné de conducir (...) Es lo que nos pasa, por*

ejemplo, en Santiago, con personas que podrían encajar con muchas empresas, pero como están en un polígono industrial, y no hay buena comunicación de autobuses, pues no pueden ir a trabajar allí. (Coordinadora área de empleo).

“La administración local tiene que hacer algo con las líneas de autobuses para que lleguen a los polígonos industriales. (Directora).

“El transporte público no existe. Muchas veces en la prospección empresarial efectivamente nos aparecen ciertas zonas como nichos de empleo, pero nuestros usuarios no dan llegado. (Directora).

> Medidas de fomento de la contratación de personas vulnerabilizadas

“Revisión de la legislación laboral para el fomento de la contratación real de colectivos vulnerables: no se puede aplicar la misma legislación a todos los colectivos. Si estamos hablando de dificultades, de situaciones especiales, de necesidades distintas, tratemos las necesidades distintas como se tienen que tratar. (Coordinadora de empleo).

> Políticas de sensibilización dirigidas al conjunto de la sociedad, que permitan aprender a reconocer los prejuicios y conseguir que se vayan desmontando. En este sentido, tal y como se comentó en el apartado “discursos que están en la calle”, la existencia de espacios de convivencia de personas diversas facilita la eliminación de los prejuicios.

“De las administraciones públicas, las quejas que tenemos es que o no los tratan bien, o no dan toda la información que deberían para seguir un protocolo; depende del funcionario que le toque le dan una información u otra. (Técnica de empleo).

Como ya adelantamos en la primera parte de este capítulo, la exclusión territorial actúa como un factor más que agrava la situación de las personas vulnerabilizadas. Los entornos rurales o áreas geográficas desfavorecidas a menudo ofrecen menores oportunidades económicas y laborales en comparación con las áreas urbanas. Una persona que vive en una zona rural puede enfrentar dificultades para encontrar empleo debido a la falta de empresas y oportunidades laborales en su área local. Esto provoca el éxodo de gente joven, con el correspondiente envejecimiento de la población, que lleva aparejada la reducción del gasto en infraestructuras y servicios por falta de población que les dé uso. Hay entonces un déficit de acceso a los servicios básicos que produce menores oportunidades vitales respecto a otros territorios urbanos o con mayor población. Nos encontramos entonces con el círculo de la exclusión territorial que requiere de medidas políticas de las recién expuestas pero específicas y adaptadas a la dimensión rural.

“Galicia es muy rural. Y en el rural no hay el mismo acceso a esos servicios de inclusión sociolaboral, no hay los mismos recursos. Si quieren venir a la ciudad a recursos más especializados pues eso es uno coste económico que a lo mejor no pueden asumir. A la hora de acceder a un empleo, tampoco hay tanto tejido

empresarial en la zona. Entonces residir en el rural sí que nos parece que dificulta la inclusión sociolaboral. (Técnica de empleo).

**“**El tema de la vivienda es un problema para que la gente pueda hacer sus proyectos vitales -que evidentemente pasan por un proyecto laboral- en el rural. Tiene que haber alguna medida para que la gente pueda poner sus casas de los pueblos en alquiler, que pueda acceder la gente que quiere trabajar la tierra para poder hacer actividad agrícola, que sea ágil la manera de acceder a utilizar esas tierras. Lo que además tiene un efecto después sobre muchos más ámbitos, como por ejemplo el tema de los incendios y todo eso, no solo es la despoblación. (Orientadora laboral).

Otra importante dificultad que encuentran las personas vulnerabilizadas en su relación con las administraciones es el **exceso de burocracia**. Y es que, para asegurar el impacto positivo de las políticas públicas, consiguiendo que lleguen a las personas que las necesitan, se hace imprescindible la simplificación burocrática en las relaciones de las personas con las administraciones, que permitan a todas las personas hacer uso de sus derechos, teniendo en cuenta además las dificultades de accesibilidad que produce la brecha digital.

**“**Está llegando muchísima gente de América Latina. En muchos casos con estudios superiores, pero no los pueden homologar. Lo están intentando, pero es complicado. Son personas que vienen con necesidad inmediata de trabajo, y dis-

puestísimas, pero la burocracia impide en muchos casos el trabajar. (Directora).

**“**Personas que quieren solicitar el ingreso mínimo vital y deben tener un teléfono. ¿Cómo que es imprescindible? Nos pasa también con las citas médicas. ‘Te damos la cita por teléfono’ ¿A dónde? Si lo tienes aquí delante, ¿por qué no le das la cita? O te llaman del juzgado: ‘Mira, que...’ Ya, vale, tienen este sitio como referencia, pero cómo pretendes que yo me haga cargo de recoger una citación si empiezan a correr plazos judiciales. ‘Claro, pero es que deben tener un domicilio’. Bueno, efectivamente, constitucionalmente debería tener un domicilio todo el mundo; estoy de acuerdo contigo. El problema es cuando no lo tiene”. (Directora).

**“**La digitalización no se está adecuando a los colectivos en riesgo de exclusión social. Muchas veces no tienen conocimiento ni formación ni medios para llegar a determinados trámites burocráticos. Y en ningún momento desde las administraciones se les explica el proceso, no se dan facilidades: ‘O pides cita por internet o aquí no te atendemos (y te contesto mal, aún encima)’. ¿Quién les da salida a esas personas? (Técnica de empleo).

Las políticas públicas han de estar sujetas a un seguimiento constante que incluya evaluaciones periódicas para medir su progreso y abordar cualquier desafío que surja.

Para finalizar con este análisis, queremos destacar la importancia de la **participación de las**

**personas empobrecidas** en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas en general y de inclusión sociolaboral en particular.

Las personas participantes en las acciones de inclusión promovidas por las entidades del Tercer Sector deben estar presentes en espacios de decisión y consulta, acercando su experiencia y conocimientos -tal y como han hecho en esta investigación- para contribuir a la construcción de políticas más inclusivas y efectivas.

**“**Impartí charlas sobre TEA en coles, y fue una experiencia enriquecedora para todos. Es importante desarrollar campañas de sensibilización en los centros educativos desde las edades más tempranas y lo interesante es que las propias personas con discapacidad seamos las protagonistas de este trabajo de sensibilización. (Participante grupo discapacidad).



## **5. Coordinación y trabajo en red entre las entidades del tercer sector, las administraciones públicas y las empresas**

Para alcanzar la inclusión sociolaboral de las personas vulnerabilizadas y mejorar la situación del mercado laboral se hace imprescindible la coordinación y trabajo conjunto de las entidades del TSAS, las administraciones públicas y las empresas.

Las diferentes administraciones han de contar con la participación de las entidades del TSAS en la elaboración y evaluación de las políticas públicas, aprovechar su conocimiento:

**“**Que cuando [las administraciones públicas] elaboren un pliego, saquen una orden con un proyecto nuevo, que se sienten con las entidades del TSAS, pues sabemos de verdad cuáles son las realidades de las personas, y que desde ahí construyamos los proyectos. Porque hay unos desajustes muy grandes entre lo que pone un pliego en una orden, una subvención y lo que se necesita. (Responsable de empleo y economía social).

**“**Es necesario transferir ese saber hacer del Tercer Sector. Crear foros para compartir, con la administración, en donde decir: nosotros lo estamos haciendo así y nos funciona, pero ¿cómo lo veis vosotros? desde vuestro punto de vista, ¿qué papel tenemos? Pero a nivel terreno, a nivel cómo te sientes cuando yo te pido un informe y tú no lo tienes, ¿qué puedo hacer?, ¿qué te facilitaría el trabajo? Nosotros estamos trabajando de esta

forma, ¿te encaja en tu procedimiento administrativo para que esto sea más sencillo? (Coordinadora de empleo).

**“En la administración local hace falta más trabajo en red, más contar con las entidades especializadas, que formemos parte también y que nos tengan en cuenta y nos vean como un apoyo, y que podamos trabajar en red y contribuir todas a que la vida de las personas pueda ser mejor. (Coordinadora de programas).**

En lo relativo a la administración autonómica, reforzar la interlocución del TSAS con las diferentes Consellerías, especialmente con las Consellerías de Promoción do Emprego e Igualdade y Política Social e Xuventude.

Resulta además obligado asegurar la colaboración constante y la coordinación política y técnica entre ambas Consellerías y, en general entre todas las áreas competenciales: la vida no se organiza por Consellerías.

**“No podemos trabajar inclusión social sin que Política Social y Empleo vayan de la mano. Es imposible. No tiene ningún sentido que inclusión dependa de Política Social, pero trabajo de Empleo, y después desde Empleo se trabaje también inclusión social, pero de otra forma. Porque aquí se entiende de una forma y allí se entiende de otra forma. No tiene ningún sentido. No tiene ningún sentido que las dos Consellerías no trabajen hacia lo mismo. (Coordinadora de empleo).**

**“Estaría genial que una persona de la Consellería de Empleo, una persona de**

*la Consellería de Vivienda y una persona de la Consellería de Política Social se sentasen en la mesa con nosotros, las tres a la vez, para diseñar algo en conjunto, para que no haya brechas en el sistema por ningún lado. Eso sería lo ideal, porque ahí estás haciendo un trabajo en todos los aspectos. (Directora).*

Veíamos en el apartado anterior, hablando de las mejoras en las oficinas de empleo, lo importante y necesario que resulta unificar criterios de actuación. Esta demanda se extiende al resto de las administraciones:

**“Tenemos varios programas con la Consellería de Sanidade y cada uno lo lleva un departamento y funcionan distinto... ¿Cómo puede ser que siendo de la misma consellería -y pasa en Emprego también- los criterios de intervención sean diferentes? O quien te lleva la justificación... a este le vale esto y al otro no. Pero ¿por qué? (Directora).**

Hace falta mejorar también la comunicación entre los diferentes agentes, con medidas como el expediente único que facilite la coordinación de las políticas:

**“Que existiese un expediente único donde la trabajadora social no tuviese que iniciar un procedimiento desde cero cuando hay una persona, por ejemplo, que tiene un expediente creado en otro servicio. Sería mucho más fácil. (Coordinadora de empleo).**

Diversas experiencias de redes de trabajo formadas por las áreas de empleo y servicios

sociales municipales y las entidades del TSAS con implantación en el territorio muestran que cuando se trabaja de manera conjunta se mejora el servicio, se optimizan recursos y se consigue un mayor impacto de las actuaciones.

En lo referido a las empresas, más allá de la labor de intermediación que ya está realizando el TSAS, es preciso alcanzar su compromiso e implicación, en especial de aquellas con departamentos de RSE, así como de las entidades representativas sectoriales, tanto en el desarrollo de los programas como en la eliminación de los prejuicios ante determinados colectivos vulnerabilizados, visibilizando las experiencias positivas de inclusión sociolaboral, y proporcionando argumentos y datos para enfrentar los discursos sociales discriminatorios.

**“Una persona que está en semilibertad participando en un programa de reinserción sociolaboral es porque está en el momento, la institución penitenciaria lo avala, y tiene detrás un equipo de técnicos responsables. Si no, no estaría participando en ese proceso. Y hay muchas empresas que dicen: ‘Me da igual lo que hayan hecho, hay segundas oportunidades, y adelante’.** (Coordinadora general).

**“Hay una entidad que en tres o cuatro años ha firmado acuerdos con las empresas en temas de transporte: hay gente que está yendo a hacer formación con el transporte de la empresa.** (Presidenta).

**“Programas en los que tú ya estás haciendo una formación para ese sector. Las empresas ya te están demandando lo que necesitan, tú te comprometes a**

*formar a esas personas, que son formaciones muy largas, muchos meses y un horario extenso, y tiene que haber un compromiso muy alto de la persona. La formación tiene muchos meses también de prácticas en empresa. Entonces tú le estás dando a esas personas formadas y ellos tienen un compromiso de contratación. Entonces para nosotros es la clave. Implicar a las empresas hasta tal punto que haya compromiso de contratación, no solo prácticas.* (Coordinadora de programas).

En la línea de lo establecido en la Estratexia Gallega de RSE 2023-2025, es necesaria la implicación de la Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade en la creación y fomento de las redes de colaboración entre las empresas y las entidades del TSAS que desarrollan los programas de inclusión sociolaboral -especialmente con las empresas poseedoras del sello Responsabilízate-, con el objetivo de alcanzar la contratación de personas vulnerabilizadas.

**“Lo ideal sería que, en los programas, la propia administración fuese la que hiciera la difusión, la que trasladase a las empresas la necesidad de colaborar, de tener una responsabilidad social corporativa. Que nosotros hiciésemos la gestión, pero que partiese de la propia administración y que hubiese una colaboración administración-empresas. Y que la empresa se implique y se sienta parte del proceso.** (Coordinadora de programas).

Puede además incluir cláusulas sociales en los pliegos de contratación conducentes a alcanzar dicho objetivo.



**“La administración local podría implicarse más a la hora de hacer contratos: incluir alguna cláusula en la que se valore que se contrate a personas que están en determinadas situaciones de exclusión. (Técnica de inclusión sociolaboral).**

## **6. El papel fundamental de las entidades del tercer sector de acción social**

Como ha evidenciado esta investigación, las entidades del Tercer Sector de Acción

Social (TSAS) desempeñan un papel fundamental en el apoyo a la inclusión sociolaboral de las personas en situación o riesgo de pobreza o exclusión social, trabajando para ayudarlas a superar las barreras que limitan el acceso al empleo y su plena participación en la sociedad. La labor del Tercer Sector se extiende más allá de la mera asistencia, abarcando el desarrollo de estrategias integrales que actúen en todos los ámbitos de la exclusión, y haciendo incidencia política en diferentes niveles y áreas, para promover la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las personas en situación de vulnerabilidad.

**“El tercer sector debería ser una fuente de consulta y tenerse en cuenta en el diseño de las políticas públicas. (Experta Universidad).**

Proporcionan servicios de asesoramiento, formación y capacitación que fortalecen las habilidades y competencias necesarias para acceder y mantener un empleo digno. Y lo hacen desde un enfoque integral, conscientes de que la inclusión sociolaboral no se limita únicamente a la consecución de un empleo, sino que implica un abordaje global que contempla el acceso a servicios básicos, el fortalecimiento de la salud física y mental, el fomento de la participación social y la promoción de la igualdad de género.

**“Las entidades que trabajamos con colectivos vulnerables somos las que tenemos que mostrar las dificultades concretas y la diversidad que hay. (Coordinadora de programas).**

La formación profesional para el empleo que realizan ofrece alternativas flexibles y adaptadas a las necesidades del mercado laboral. Por tanto, es necesario reconocer oficialmente el valor de esta formación para incrementar su reconocimiento y facilitar la inserción laboral de las personas vulnerabilizadas.

Además, las entidades del TSAS trabajan en colaboración con otros actores, para construir una red de apoyo que permita a las personas superar las barreras en todos los ámbitos de su vida.

Las dificultades de llevar adelante estos procesos integrales de atención a personas con especiales dificultades de inclusión sociola-

boral suponen un coste y esfuerzo extra que solo están asumiendo las entidades del TSAS.

**“Las entidades sociales, que somos las grandes conocedoras de las realidades de las personas, por la experiencia, por el trabajo en red, porque estamos muy consolidadas en esto. Creo que son las entidades sociales las que tienen que hacer los programas de orientación. (Orientadora laboral).**

Por todo ello, reconocer y fortalecer el trabajo del TSAS -mediante reconocimiento público, recursos económicos, apoyo financiero o apoyo a la formación y capacitación de su personal- se convierte en un imperativo para la mejora de las políticas públicas y el impulso de una verdadera inclusión sociolaboral.

**“No tenemos visibilidad, seguimos sin tener visibilidad el Tercer Sector. La gente lo que piensa que hacemos es estar en la calle pidiendo dinero. Y sí, hacemos eso, pero hacemos más cosas. No puede ser que nos acordemos de las ONG cuando hay una tragedia o cuando un político quiere hacer una foto bonita. Es importante que la gente sepa de la repercusión del trabajo del Tercer Sector. Porque de nada sirve que lo sepa Arturo Parrado [Director General de Inclusión], pero que tu vecina no lo sepa. Porque al final escuchas discursos... Y tú dices: ‘pero, de verdad, un paseíto por una ONG y veis lo que hay, por favor’. Falta comunicar lo que hacemos, y que lo hacemos bien con los medios que tenemos, que son pocos. ¿Por qué no salimos en todos los medios mostrando que se está haciendo esto? (Directora).**

## VIII. CONCLUSIONES E IMPLICACIONES

En este Manual se ha querido visibilizar y poner en valor el conocimiento y el trabajo del Tercer Sector de Acción Social gallego en materia de inclusión sociolaboral con personas vulnerabilizadas, así como mostrar sus demandas y retos, con el objetivo último de contribuir a mejorar el abordaje integral de esta cuestión.

Para acercarnos a dicho objeto de estudio, utilizamos un enfoque metodológico cualitativo, usando la entrevista semiestructurada y el grupo de discusión como principales técnicas de investigación. Además de hacer una consulta con el Tercer Sector y otros/as profesionales con experiencia en inclusión, también vimos imprescindible contar con las aportaciones de las propias personas que habían participado en el Programa integrado de empleo.

Y esto porque nos parece fundamental que las personas en situación de vulnerabilidad, así como las organizaciones especializadas que trabajan con ellas, sean las que identifiquen las causas de la exclusión y las que formulen propuestas para abordarlas. Sus experiencias y conocimientos son una excelente guía para el diseño de políticas de inclusión sociolaboral más cercanas a la realidad y, por lo tanto, más efectivas.

Este documento pretende ser tanto un instrumento informativo, con orientaciones para desarrollar procesos de inclusión productivos, como una llamada a la acción social y política, con demandas y propuestas para abordar las limitaciones que se encuentran en dichos procesos.

### 1. Vulnerabilidad, exclusión y personas vulnerabilizadas

La vulnerabilidad es la situación en la que se pueden encontrar personas o grupos sociales debido a la confluencia de diversos factores que las posicionan en desventaja social, lo que se traduce en un incremento de las desigualdades que las puede llevar a la exclusión.

La exclusión es un fenómeno **estructural** que tiene su raíz en las desigualdades sociales, en la manera en que se organiza la sociedad y se articula la movilidad social. Por lo tanto, no se debe a responsabilidades individuales o grupales.

La exclusión es un fenómeno **multidimensional** que resulta de la interseccionalidad entre las dificultades que se pueden presentar en tres principales dimensiones:

- Económica: relacionada con el empleo, carencia de ingresos y privación de bienes y servicios básicos.
- Derechos sociales y políticos: relacionada con el ejercicio de la participación ciudadana y el acceso efectivo a vivienda, sanidad y educación.
- Social-relacional: relacionada con el aislamiento y la conflictividad familiar y/o social.

La exclusión es un fenómeno **dinámico**, esto es: si bien hay personas con más predisposición a estar en situación de exclusión, esta afecta de forma cambiante a personas y gru-

pos en función del contexto social y económico. En la sociedad actual, pueden verse en riesgo de exclusión incluso parte de las personas que tienen un empleo, dado que este ya no siempre constituye un factor de protección.

La exclusión es un fenómeno estrechamente vinculado con un imaginario social negativo acerca de determinadas realidades, grupos sociales y personas, lo cual se materializa en discursos de odio, aporofobia y actitudes discriminatorias.

La exclusión es un fenómeno **politizable**, es decir, que debe ser abordado desde la acción colectiva, la práctica institucional y las políticas públicas.

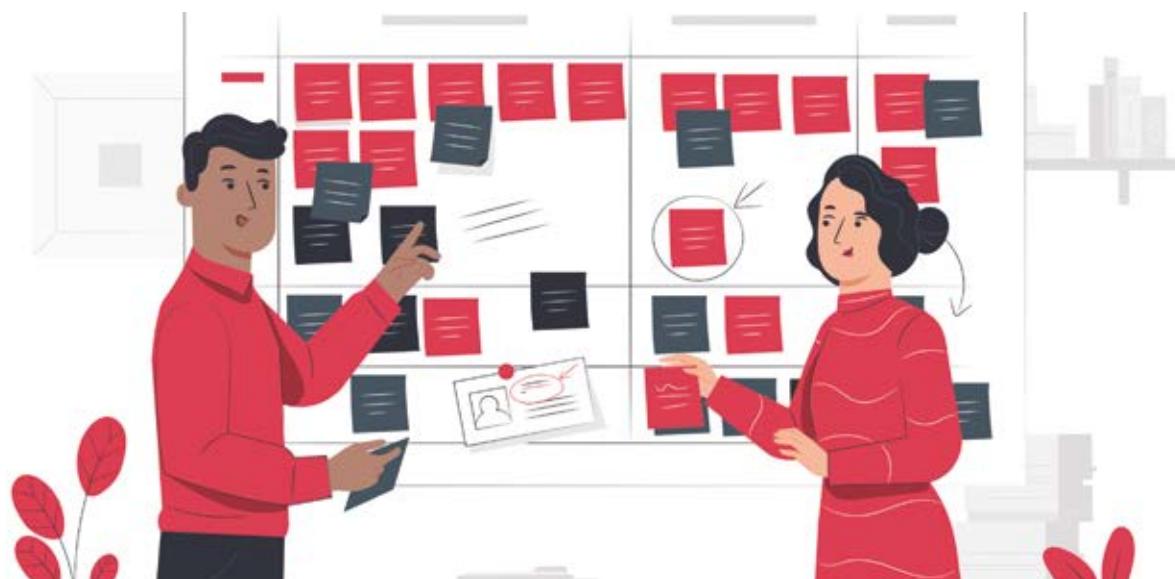
En este trabajo, abogamos por la expresión “**personas vulnerabilizadas**” o en situación de vulnerabilidad para referirnos a aquellas personas que ven vulnerados sus derechos debido a la desigualdad. Con esta locución queremos alejarnos de las concepciones que culpabilizan a las personas para poner el foco

en las causas que están detrás de las situaciones de vulnerabilidad y apelar a la responsabilidad social y estatal de revertirlas.

## **2. Elementos clave en los procesos de inclusión con personas vulnerabilizadas desde el Tercer Sector**

El Tercer Sector es un actor fundamental en los procesos de inclusión sociolaboral con personas vulnerabilizadas. Como resultado de una larga y amplia experiencia de trabajo mano a mano con personas en situación de vulnerabilidad, conoce bien sus múltiples casuísticas, realidades y necesidades. Actualmente, se trata de un sector con una profunda comprensión de las dinámicas de la exclusión, muy profesionalizado y con una alta especialización.

De la consulta realizada con su personal técnico y directivo, hemos podido extraer una propuesta metodológica para que los procesos de inclusión puedan resultar exitosos.



## 2.1. Principios de individualización e integralidad

El carácter multidimensional de la exclusión hace que los procesos de inclusión requieran ineludiblemente de intervenciones en todos aquellos ámbitos en los que las personas enfrenten vulnerabilidades: económico, vivienda, salud, educación y formación, empleo, red familiar y relacional, participación social, justicia y derecho a la ciudadanía.

Por lo tanto, no todo proceso de inclusión puede tener como objetivo primordial la inserción laboral. El ámbito laboral es uno más de los múltiples ámbitos que pueden estar afectados por la exclusión, pero también es fundamental trabajar con las personas, previamente o en paralelo, otros aspectos de la **dimensión social de la inclusión**. Solo así se podrá abordar con seguridad y garantía el acceso al empleo.

El proceso de inclusión se asienta en los principios de **individualización** e **integralidad**. La metodología del **enfoque centrado en la persona** ofrece una atención individualizada, fomentando la autonomía y el empoderamiento, y proporciona apoyos coordinados en todos los ámbitos que la persona necesite.

Para la individualización es fundamental que la intervención sea flexible y que adopte una **perspectiva interseccional**, considerando aquellos factores socioestructurales que agravan la situación de vulnerabilidad.

Para la integralidad, es necesaria la cooperación y **coordinación con otros agentes del territorio**: principalmente otras entidades del Ter-

cer Sector, el tejido empresarial y los diferentes niveles de la administración. Las áreas de intervención y los agentes involucrados estarán en permanente interacción y retroalimentación.

La **estabilidad** del proceso es imprescindible: debe contar con recursos y estructuras de personal estables y, en la mayoría de los casos, podrá obtener resultados a medio y largo plazo.

El proceso de inclusión social es un **proceso vivo y orgánico**, por lo que no tendrá un desarrollo lineal ni estará circunscrito a una duración determinada. No terminará necesariamente cuando se produzca una contratación laboral, ya que esta no siempre garantiza la **plena inclusión**, la cual es el verdadero propósito de la intervención.

## 2.2. Los pilares que sostienen la intervención

El desarrollo de una intervención integral exige un **equipo interdisciplinar estable** con profesionales especializados en diferentes ámbitos de la exclusión que trabajen de forma colaborativa y coordinada en el objetivo común de la inclusión sociolaboral. Esto otorga mayor capacidad de ofrecer respuestas adaptadas que tengan un mayor impacto positivo en la vida de la persona.

El trabajo de **continua orientación y tutorización** -personal, social y laboral- es crucial a lo largo del proceso, ya que afianza la atención personalizada y asegura la **coherencia y continuidad** de las actuaciones desarrolladas durante la intervención integral desde diferentes dispositivos. Se dirige a promover la inclusión

de la persona a todos los niveles, apoyando el desarrollo de competencias personales, sociales y profesionales. Es un trabajo muy amplio que implica acompañamiento emocional, tareas que fomentan el autoconocimiento y la autonomía, así como funciones de asesoramiento sobre los recursos del territorio, hábitos sociolaborales, definición de objetivos, trabajo con el entorno de la persona, etc. Para todo esto es básico generar un **clima de confianza**, basado en la escucha activa y la empatía.

La **prospección laboral** como tarea transversal del proceso es sumamente importante, ya que es imprescindible conseguir que las empresas sean aliadas durante toda la intervención. La figura de la prospección analiza continuamente las necesidades del mercado laboral y adopta un rol facilitador para establecer vías de **colaboración con el tejido empresarial** que fomenten la empleabilidad de las personas con las que se interviene. Es necesario tener material de prospección que comunique los puntos fuertes del trabajo de la entidad y en el que se incluyan razonamientos y ejemplos que desarmen estereotipos y prejuicios sobre las personas. En la **intermediación laboral** es fundamental ser muy cui-

dadosas para que la inserción logre ser exitosa, lo cual, además, servirá para mejorar la percepción social sobre las personas vulnerabilizadas y romper estigmas. Cuando se produce la contratación, es básico hacer un **acompañamiento post-inserción** para lograr una buena adecuación al puesto de trabajo.

La **formación personalizada y adaptada al territorio** es una de las principales herramientas para la mejora de la empleabilidad, siempre y cuando las personas la necesiten. Está estrechamente vinculada con las acciones de orientación y prospección. En algunos perfiles cobra mucha importancia la **formación prelaboral**, que se dirige a mejorar las competencias para desarrollarse en contextos de trabajo, facilitar conocimientos en las competencias requeridas por el mercado laboral, y avanzar en el acceso y mantenimiento del empleo. La **formación laboral** proporciona los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el desempeño de un determinado oficio. Debe estar adaptada tanto a las necesidades de las personas como de las empresas del entorno. Las actuaciones que combinan **formación teórica y práctica en la empresa** tienen mucho potencial para la inserción laboral.



La **coordinación y trabajo en red** de la multiplicidad de agentes implicados en el proceso es una premisa básica para una intervención integral y cohesionada. Es fundamental la complementariedad dentro de la entidad, el trabajo en red con las demás entidades y recursos involucrados, la cooperación con el tejido empresarial y la coordinación con la administración, especialmente a nivel local y, sobre todo, entre las áreas de servicios sociales y de empleo, pudiendo sumarse otras en función de las necesidades del caso. Estas estrategias conjuntas evitan la duplicidad de servicios y permiten generar sinergias que maximizan la eficacia de la intervención, otorgándole **estabilidad, consistencia, calidad y mayor alcance**.

Contar con una **herramienta de gestión y sistematización** del proceso es muy útil tanto para registrar las actuaciones desarrolladas y facilitar la coordinación del equipo interdisciplinar, como para visibilizar los resultados de la intervención, medir la idoneidad de las acciones y contribuir a fortalecer su calidad.

Todos los pilares son concebidos como elementos de un proceso global que están en constante interrelación y retroalimentación.

### 2.3. Las fases del proceso

Se trata de fases estrechamente interrelacionadas entre sí dentro de un proceso global.

La fase inicial es la de **difusión** del servicio o programa que se va a poner en marcha. Dada la dificultad de acceso a la información de algunas personas en situación de vulnerabilidad, conviene contar con un plan de comu-

nicación dirigido tanto a las personas interesadas como a otros agentes del territorio que puedan colaborar con la divulgación.

En la **acogida**, la entidad y la persona negocian las normas y los límites que van a guiar la intervención, ajustando expectativas y adoptando compromisos por ambas partes, cuestiones imprescindibles para lograr resultados positivos. Para esto es clave el establecimiento de un **vínculo**. En el proceso de acogida se le explica a la persona cómo se la puede acompañar para mejorar su empleabilidad y fortalecer aspectos de otros ámbitos de su vida. Son básicas la escucha activa y la empatía; lo mismo que reforzar la autoestima y mitigar el sentimiento de culpa.

La elaboración de un **codiagnóstico integral**, a través del **diálogo** entre la persona participante y el equipo profesional, en el cual se tomen en cuenta las **dimensiones personal, social, formativa y laboral**, es un procedimiento clave en el proceso de inclusión sociolaboral. Se trata de identificar los ámbitos en los que la persona enfrenta vulnerabilidades y ver cómo están afectando a su calidad de vida, de establecer las prioridades de la persona, y de conocer también sus potencialidades y sus recursos a nivel familiar y comunitario. Es necesario incluir herramientas de autodiagnóstico.

El **diseño del plan de intervención** consiste en consensuar con la persona unos **objetivos** de mejora de su calidad de vida, junto con las **acciones y acompañamientos** que pueden ayudarla a alcanzarlos. Lo ideal es establecer sinergias entre la atención profesionalizada, otros recursos existentes en el

entorno, las fortalezas de la propia persona y la red de apoyos naturales con la que cuenta, todo lo cual va a facilitar la consecución de los objetivos formulados. Es esencial que la persona sea la **protagonista** en el diseño del plan, el cual debe responder a lo que la persona quiere, necesita y puede hacer. El plan será **flexible** y susceptible de reformulaciones a medida que avance el proceso.

Durante la **ejecución y seguimiento** se llevan a la práctica las actuaciones dirigidas a lograr los objetivos establecidos. La ejecución, en tanto que proceso vivo, no constará de pasos ordenados y estructurados, sino que cada persona irá determinando qué acciones son las oportunas en cada momento para su caso concreto. Las claves en esta fase son la **flexibilidad de la intervención** y el **trabajo de coordinación** entre todos los agentes implicados. Se irán revisando los objetivos y las actuaciones previstas, haciendo reajustes si es preciso, con el fin de que la intervención se vaya adaptando a los cambios en las circunstancias y en las necesidades de la persona. Se enfatizan los beneficios del **trabajo en grupo** en dos sentidos: repercute positivamente en la salud emocional y en la inclusión social de las personas, que encuentran socialización y apoyo; tiene mucho potencial para fomentar el conocimiento mutuo y el respeto entre personas diversas.

La **evaluación global** es fundamental para conocer la calidad de la intervención, si se ajustó a las necesidades de la persona y en qué grado contribuyó a alcanzar los objetivos. Son imprescindibles los mecanismos de **evaluación intermedia** que, al ir midiendo los avances en la calidad de vida de la persona y generando

aprendizajes sobre la intervención, retroalimentan y afinan el proceso. Se subraya la importancia de emplear **metodologías cualitativas**, que evalúen también las mejoras que la intervención supuso en distintos ámbitos de la vida de las personas, y no meramente la inserción laboral. Se hace hincapié en la importancia de las **formas participativas de evaluación** para contar con la perspectiva de las personas con las que se trabaja, lo cual se entiende como un derecho para ellas. También se considera relevante hacer un seguimiento de la situación de las personas un tiempo después de que termine la intervención. La evaluación, además, permite generar un **conocimiento** riguroso que servirá para mejorar el trabajo en materia de inclusión sociolaboral.

### 3. Limitaciones encontradas y demandas propuestas

Para abordar el reto de la inclusión sociolaboral es preciso comprender las limitaciones en la configuración de los programas de inclusión sociolaboral, en las convocatorias que los rigen y en su interacción con otras políticas públicas.

#### 3.1. Limitaciones a la participación de las personas vulnerabilizadas

Muchas personas vulnerabilizadas no pueden participar en los programas debido a diferentes barreras. Sucede incluso en los programas diseñados de manera específica para colectivos vulnerabilizados.

Por un lado, están aquellas a las que no se considera vulnerabilizadas debido a defini-

ciones normativas limitadas. A este respecto, es necesario ampliar la **definición de exclusión social más allá de la pobreza**, reconociendo otras circunstancias que afectan a la participación plena y con derechos en la sociedad.

Ejemplos de grupos que enfrentan dificultades para su inclusión: personas trabajadoras empobrecidas, personas racializadas, juventud en situación vulnerable sin apoyo familiar, personas afectadas por la brecha digital, entre otras muchas.

Por otro lado, están las personas que, encontrándose en una situación que sí se contempla como de vulnerabilidad, tienen dificultades para acreditarla debido a obstáculos burocráticos, elevada carga de trabajo de los servicios sociales que imposibilita en la práctica la atención personalizada e individualizada, e incluso la falta de conciencia de las personas de encontrarse en dicha situación (por la presión social y el temor al estigma).

Hay otras casuísticas de dificultades derivadas de la situación económica de las personas vulnerabilizadas: les impide afrontar gastos de transporte o las obliga a dejar los itinerarios para realizar algún trabajo, por muy precario que sea, que genere unos mínimos ingresos para su supervivencia.

Destacan, principalmente entre las mujeres, las dificultades de conciliación con los trabajos de cuidados, consecuencia de la falta de red de apoyo y la imposibilidad de afrontar gastos de externalización de cuidados, y que se agravan por la falta de servicios públicos de conciliación, impidiendo la participación en los programas de inclusión sociolaboral.

Por último, existen otras deficiencias en el diseño de los programas que impiden a las entidades del TSAS realizarlos de acuerdo con los principios y pilares descritos:

Con respecto a las **actividades a realizar**, las convocatorias tienen un enfoque genérico que no tiene en cuenta las circunstancias específicas de cada persona. Imponen fases de itinerario de forma obligatoria, incluso si no son necesarias para todas las personas participantes. Para evitarlo, las convocatorias deben configurarse a partir de un enfoque centrado en la persona, permitiendo la flexibilización de itinerarios según las necesidades diagnosticadas por el equipo técnico. Esta flexibilización tendrá en cuenta también los plazos de ejecución, que deberán permitir extender el itinerario hasta donde cada persona lo necesite.

Se hace necesario también simplificar los **procedimientos administrativos** de justificación de los programas, **reconocer las formaciones ofertadas** por las entidades del TSAS, permitir la **compatibilidad con otros programas** de formación para el empleo y mejorar y agilizar los **plazos de resolución** de las convocatorias, facilitando a las entidades la correcta temporalización en la ejecución, y prestando **apoyo económico y financiero**.

Las convocatorias deberán valorar y considerar como objetivos alcanzados ciertos **aspectos cualitativos en la mejora de la empleabilidad** de las personas participantes, y no remunerar únicamente las inserciones conseguidas.

La existencia de múltiples programas y convocatorias que tratan la inclusión sociolaboral como la orientación, inclusión, ayudas para el

empleo, etc., dificulta la coordinación y la eficacia. La **unificación de estos programas en una única convocatoria**, que se centre en la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad, simplificaría la gestión y aprovecharía los recursos de manera más efectiva.

### **3.2. Las limitaciones que están en la calle: discursos de odio**

Los prejuicios, estereotipos y discursos de odio arraigados en la sociedad agravan las situaciones de discriminación y la exclusión sociolaboral: **dificultan la inclusión** de diversos grupos sociales vulnerabilizados y hacen que las personas discriminadas enfrenten serias **consecuencias psicológicas**, como la baja autoestima y el autoestigma.

Los factores de discriminación pueden interseccionar con otros como la **aporofobia**, el **sexismo** o el **edadismo**, agravando la situación de vulnerabilidad o exclusión de las personas. Por ejemplo, una persona migrante puede enfrentar, además de racismo y xenofobia, discriminación de género y aporofobia. La discriminación múltiple crea complejidades adicionales que limitan la inclusión igualitaria.

Combatir los discursos de odio y aporofobia en la sociedad, requiere un enfoque integral que abarque diferentes frentes, incluyendo:

- 1. Educación y sensibilización:** promover la educación sobre la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la sociedad para desafiar los estereotipos y promover la empatía.

- 2. Políticas de no discriminación:** garantizar que las leyes y regulaciones existentes sean efectivas en la lucha contra el discurso de odio y la aporofobia.
- 3. Responsabilidad social de los medios de comunicación:** exigir responsabilidad social de los medios de comunicación y de las plataformas online para que no difundan discursos de odio y aporofobia.
- 4. Acción comunitaria:** fomentar la participación activa de la comunidad en la lucha contra el discurso de odio y aporofobia, y promover la solidaridad entre diferentes grupos de la sociedad.
- 5. Liderazgo político y empresarial:** garantizar que los líderes políticos y empresariales promuevan valores de inclusión y respeto.

Estas estrategias deben ser **implementadas de manera coordinada y complementaria**. Además, es esencial que todas las personas, incluyendo líderes políticos, empresariales y de la sociedad en general, asuman una **postura activa en la lucha contra el discurso de odio y la discriminación**, y trabajen juntas para construir una sociedad más justa y equitativa.

### **3.3. Limitaciones referidas a otras políticas públicas. La necesaria transversalidad de la inclusión sociolaboral**

Aunque partiésemos de un programa de inclusión sociolaboral ideal, existen barreras que las personas en situación de vulnerabilidad enfrentan tanto en la participación en progra-



mas como en el acceso al empleo y la inclusión social. Estas barreras a menudo caen bajo la responsabilidad de administraciones diferentes de las responsables del área de empleo.

### **Situación del mercado laboral: las personas trabajadoras empobrecidas**

La existencia de trabajos con condiciones precarias no permite una vida digna: a pesar de la importancia del empleo para prevenir la exclusión social, las condiciones laborales deficientes, bajos salarios y falta de estabilidad impiden a las personas alcanzar una vida digna para ellas y sus familias.

No es suficiente reducir la tasa de desempleo; se requiere **mejorar la calidad del empleo**, combatiendo la precarización del mercado laboral y promoviendo trabajos de calidad.

Las medidas necesarias incluyen, entre otras, un salario mínimo justo, reducción de la brecha salarial de género, estabilidad en el empleo, seguridad y salud laboral, horarios saludables, conciliación laboral, diversidad e inclusión, formación y capacitación, un sólido sistema de seguridad social y protección de los derechos laborales.

### **Otras políticas de empleo**

Otras políticas de empleo que es necesario mejorar son las relacionadas con el funcionamiento del Servicio Público de Empleo de Galicia (SPEG) y las formaciones AFD y certificados de profesionalidad.

Es necesario **profesionalizar el SPEG**, asegurar una buena coordinación y uniformidad de criterios. Se evidencia la falta de cualificación y

coordinación en las oficinas de empleo y la necesidad de un enfoque centrado en la persona, gestionando las oportunidades tanto de empleo como de formación, de acuerdo con los perfiles y habilidades de las personas inscritas como demandantes de empleo, para asegurar la eficacia del gasto público y evitar pérdida de oportunidades.

En cuanto a las **formaciones AFD y certificados de profesionalidad**, se solicita facilitar el acceso a estas oportunidades formativas y adaptarlas a las necesidades de las personas participantes.

### **Políticas Sociales**

El empleo digno debe ser un medio, no un fin, para salir de la pobreza o la exclusión social. Se requieren pues, políticas públicas integrales que aborden todas las dimensiones de la exclusión social y que trabajen en conjunto. Hablamos de políticas sociales, pero también de aquellas como vivienda, salud, educación, justicia o transporte, entre otras.

Con respecto a las políticas sociales, se señala que los sistemas de **rentas mínimas**, deben proporcionarse de manera inmediata a todas las personas que lo necesiten, evitando estigmatizarlas y culparlas injustamente.

Deben garantizar la inclusión social y económica, permitiendo que las personas se centren en su desarrollo personal y participación en la sociedad.

Los sistemas de rentas mínimas actuales, como la RISGA y el Ingreso Mínimo Vital (IMV), no están cumpliendo eficazmente su función, y muchas

personas elegibles no acceden a ellos -la problemática del "non take up"- debido a la falta de información, estigmatización, obstáculos burocráticos y barreras digitales. Para solucionar este problema, se requiere un mayor apoyo en términos de **acceso a información y simplificación de los procesos**.

En el caso de las personas que ya reciben rentas mínimas, el temor a perderlas o al retraso de su reactivación después de un empleo temporal, puede llevar a una disminución en su disposición a aceptar trabajos inseguros. La solución pasa por establecer prestaciones sociales económicas con **reactivación automática**, y que sean compatibles con los salarios insuficientes para permitir una transición gradual y segura hacia el empleo.

La obligación de realizar ciertas actividades como condición para la percepción de ayudas económicas puede resultar perjudicial para las personas en proceso de inclusión y no fomenta un cambio positivo. En lugar de imponer obligaciones, se sugiere que las ayudas sean flexibles y se ajusten a las necesidades individuales.

La Consellería de Política Social deberá apostar por ampliar la cobertura de la RISGA y por recuperar la Tarjeta Básica, que tan buenos resultados tuvo en su momento.

Para abordar las dificultades de conciliación que limitan la participación social y laboral de las personas cuidadoras, fundamentalmente mujeres, es necesario implantar medidas que permitan una mejor **conciliación entre la vida personal, familiar y laboral** y una regulación que dignifique el trabajo de cuidados.

Es vital **reforzar los servicios sociales municipales**, que actualmente están sobrecargados y carecen de recursos adecuados para brindar un apoyo eficaz a las personas vulnerabilizadas. Hace falta un mayor refuerzo de los equipos de trabajo en los municipios, junto con una **reducción de la burocracia** para garantizar una atención más efectiva.

#### **Otras Políticas Públicas: Vivienda, Salud, Educación, Transporte**

Para lograr la inclusión sociolaboral, las políticas de empleo y sociales deben coordinarse con otras políticas públicas en áreas como vivienda, salud, educación o transporte. La transversalidad de la inclusión sociolaboral en todas las áreas de políticas públicas es esencial para abordar de manera efectiva la exclusión social en todas sus dimensiones.

Algunos ejemplos de políticas públicas:

**Vivienda:** Dado que la vivienda es un factor fundamental para la inclusión laboral, y dada la problemática de dificultades de acceso a la misma, se propone promover el alquiler protegido y el acceso a viviendas sociales.

**Salud:** Se sugiere una mayor coordinación e interacción entre las políticas de salud y empleo, especialmente en el caso de la atención a la salud mental, esencial para las personas vulnerabilizadas.

**Educación:** Se destaca la actualización de la oferta formativa de Formación Profesional (FP) y la adaptación de la FP a las demandas laborales. También se resalta la importancia de abordar el fracaso escolar desde una perspectiva más integral.

**Transporte e Infraestructuras:** La falta de transporte público accesible a menudo dificulta el acceso a oportunidades de empleo. Se recomienda la mejora de las líneas de autobuses hacia zonas industriales.



Fomento de la Contratación: Se propone la revisión de la legislación laboral para fomentar la contratación de colectivos en situación de vulnerabilidad.

En el diseño y ejecución de todas las políticas públicas, hay que tener muy en cuenta cómo afecta la **exclusión territorial** y qué medidas específicas han de llevarse a cabo.

Realizar un **seguimiento constante de las políticas** de inclusión y llevar a cabo evaluaciones periódicas para medir el progreso y abordar cualquier desafío que surja es clave. Como también lo es la **participación activa de las personas vulnerabilizadas** en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas, para garantizar que sean inclusivas y efectivas.

Una importante dificultad que encuentran las personas vulnerabilizadas en su relación con las administraciones es el **exceso de burocracia**. Para asegurar el impacto positivo de las políticas públicas se hace imprescindible la simplificación burocrática en las relaciones de las personas con las administraciones, que permitan hacer uso de sus derechos, teniendo en cuenta además las dificultades de accesibilidad que produce la brecha digital.

### **3.4. Redes y Colaboración entre Entidades del Tercer Sector, Administraciones y Empresas**

La coordinación y el trabajo en red entre las entidades del Tercer Sector, las administraciones públicas y las empresas es esencial para lograr la inclusión sociolaboral y mejorar el mercado laboral.

**Las empresas** han de ser conscientes de su papel como agentes de transformación social e implicarse en la eliminación de prejuicios sobre ciertos colectivos y en la promoción de su inclusión sociolaboral. Las **administraciones** deberán incentivar y facilitar esta implicación.

La falta de **coordinación y comunicación efectiva entre las administraciones** públicas conduce a criterios de intervención diferentes, lo que disminuye la eficacia de las políticas de inclusión sociolaboral. Se hace necesaria una comunicación efectiva y una coordinación real entre las diferentes áreas competenciales y niveles de la administración.

### **3.5. Papel Fundamental de las Entidades del Tercer Sector de Acción Social**

Las entidades del TSAS desempeñan un papel fundamental en el apoyo a la inclusión sociolaboral de personas en situación de pobreza o exclusión social. Ofrecen asesoramiento, formación, y capacitación integral para mejorar las habilidades y competencias necesarias para acceder y mantener un empleo digno, trabajando en coordinación y colaboración con otros agentes.

Las administraciones públicas deben contar con el **TSAS como fuente de consulta para el diseño conjunto de las políticas públicas** y proporcionarle recursos económicos y financieros que permitan la estabilidad y capacitación permanente de sus equipos y dar continuidad al importante trabajo desarrollado.

## EL EMPLEO ES UN DERECHO, NO UNA OBLIGACIÓN

- 1 Las **personas que pueden** trabajar tienen derecho a un **empleo digno**, estable y de calidad.
  - 2 Las **personas que no pueden** trabajar, sea de forma temporal o permanente, tienen derecho a una **vida digna**.
  - 3 Los programas de inclusión sociolaboral han de estar **centrados en las personas**, con un enfoque integral e interdisciplinar, y procesos a medio o largo plazo.
  - 4 La **desigualdad de género** en el empleo y la feminización de la pobreza requieren enfoques políticos integrales y sostenidos.
  - 5 Es necesario un firme compromiso social y político para combatir los **estereotipos, prejuicios, discursos de odio y aporofobia** que afectan a las vidas de las personas.
  - 6 La **mejor política social no es el empleo**; es necesario **abordar las demás dimensiones** de la pobreza y la exclusión: vivienda, salud, educación, etc.
  - 7 Es necesario **terminar con la burocratización extrema** que impide el acceso a derechos básicos para una vida digna.
  - 8 Es fundamental la **participación de las personas vulnerabilizadas** en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas en general y de inclusión sociolaboral en particular.
  - 9 Es necesario el **trabajo en red** entre las entidades del tercer sector, las administraciones públicas y las empresas.
  - 10 El **Tercer Sector de Acción Social** desempeña un **papel fundamental** en el apoyo a la inclusión sociolaboral de las personas vulnerabilizadas.
- #UnhaVidaDignaUnTraballoDigno

## BIBLIOGRAFÍA

ACCEM, 2023. Informe 2023 sobre Personas Refugiadas en España y en la Unión Europea.  
<https://www.cear.es/wp-content/uploads/2023/06/INFORME-CEAR-2023.pdf>

Brugue, Q., Goma, R., Subirats, J. (2002). De la pobreza a la exclusión social. Nuevos retos para las políticas públicas. Revista Internacional de Sociología.

<https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/728/1262>

CEAR (2023). Sin barreras para nadie: personas migrantes y refugiadas en el acceso a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC). [https://www.cear.es/wp-content/uploads/2023/03/CEAR\\_informe-DESC\\_2023\\_web-1.pdf](https://www.cear.es/wp-content/uploads/2023/03/CEAR_informe-DESC_2023_web-1.pdf)

Confederación Salud Mental España y Fundación Mutua Madrileña (2023). La situación de la Salud Mental en España.

<https://consaludmental.org/centro-documentacion/estudio-situacion-salud-mental/>

Consejo de Europa (1961). Carta Social Europea. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1934.pdf?file=t3/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1934>

Consellería de Emprego e Igualdade, Xunta de Galicia (2022). VIII Plan Estratégico de Galicia para a Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027.

[https://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documentos/viii\\_plan\\_igualdade\\_20220518.pdf](https://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documentos/viii_plan_igualdade_20220518.pdf)

Consellería de Política Social e Xuventude, Xunta de Galicia (2021). Axenda Social Única de Galicia. [https://politicasocial.xunta.gal/sites/w\\_polso/files/arquivos/programas/2021-12\\_axenda\\_social\\_unica\\_2021\\_2024.pdf](https://politicasocial.xunta.gal/sites/w_polso/files/arquivos/programas/2021-12_axenda_social_unica_2021_2024.pdf)

Consellería de Política Social e Xuventude, Xunta de Galicia (2022). Censo de persoas con discapacidade.

<https://politicasocial.xunta.gal/gl/areas/discapacidad/censo-de-pessoas-con-discapacidad>

Consellería de Política Social e Xuventude, Dirección Xeral de Familia, Infancia e Dinamización Demográfica. Subdirección Xeral de Política Familiar, Infancia e Adolescencia, Servizo de Protección de Menores (2023). Estadística de protección de menores 2022.

<https://politicasocial.xunta.gal/gl/recursos/publicaciones/Estadística-de-protección-de-menores>

Cortina Orts, A. (2017). Aporofobia, el rechazo al pobre. Un desafío para la democracia. Editorial Paidós <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=738154>

EAPN España (2019). Seguimiento e Implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales en España.

[https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1577702829\\_pilar-europeo\\_vfinal\\_web.pdf](https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1577702829_pilar-europeo_vfinal_web.pdf)

EAPN España (2021). El ingreso mínimo vital un año después. La perspectiva autonómica.

[https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1636615603\\_eapninforme-imv\\_20211110\\_3.pdf](https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1636615603_eapninforme-imv_20211110_3.pdf)

EAPN Galicia (2023). O estado da pobreza en Galicia.

<https://eapn-galicia.com/wp-content/uploads/2023/10/Informe-estado-da-pobreza-Galicia-2023.pdf>

Emaús Fundación Social (2015). Manual INCLÚE. Una herramienta para la aplicación de un nuevo enfoque en la atención a personas en situación de exclusión social.

<https://www.emaus.com/pdf/2-%20ManualINCLUE.%20vers%20cast.pdf>

Eurostat (2023). Unemployment Statistics. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment\\_statistics#Unemployment\\_in\\_the\\_EU\\_and\\_the\\_euro\\_area](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics#Unemployment_in_the_EU_and_the_euro_area)

Fundación Autismo España (2018). Empleo y Trastorno del Espectro del Autismo. Un potencial por descubrir. <https://sid-inico.usal.es/wp-content/uploads/2018/10/Empleo-y-Trastorno-del-Espectro-del-Autismo.-Un-potencial-por-descubrir.pdf>

Fundación FOESSA (2014). VII Informe FOESSA Exclusión y desarrollo social en España. <https://www.caritas.es/producto/vii-informe-sobre-exclusion-y-desarrollo-social-en-espana-2014/>

Fundación FOESSA (2019). VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en Galicia. <https://www.foessa.es/main-files/uploads/sites/16/2019/09/Galicia-VIII-Informe-FOESSA.pdf>

Fundación FOESSA (2020). Metodología para el análisis de la exclusión social Informe FOESSA. [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Poverty/VisitSpainSubmissions/32\\_Caritas\\_FOESSA\\_Annex1\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Poverty/VisitSpainSubmissions/32_Caritas_FOESSA_Annex1_SP.pdf)

Fundación Secretariado Gitano (2019). Estudio comparado sobre la situación de la población gitana en España en relación al empleo y la pobreza 2018. [https://www.gitanos.org/estudios/estudio\\_comparado\\_sobre\\_la\\_situacion\\_de\\_la\\_poblacion\\_gitana\\_en\\_espana\\_en\\_relacion\\_al\\_empleo\\_y\\_la\\_pobreza\\_2018.html.es](https://www.gitanos.org/estudios/estudio_comparado_sobre_la_situacion_de_la_poblacion_gitana_en_espana_en_relacion_al_empleo_y_la_pobreza_2018.html.es)

Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León (coord., 2017). Guía de la herramienta para el diagnóstico multidimensional de la exclusión social (HDME).

<https://serviciossociales.jcyl.es/web/es/proyecto-pact-active-casebased.html>

Guillera Marco, S. (2018). Itinerarios de inserción para personas en riesgo o situación de exclusión social. <https://repositorioinstitucional.ceu.es/handle/10637/11236>

Instituto Galego de Estadística (2022). Denuncias por violencia de xénero.

<https://www.ige.gal/igebdt/esqv.jsp?paxina=001&c=0205011&ruta=verPpalesResultados.jsp?OP=1&B=1&M=&COD=4041&R=9924%5ball%5d;1%5ball%5d&C=0%5ball%5d&F=&S=>

Instituto Galego de Estadística (2021). Enquisa de poboación activa. Emprego das persoas con discapacidade. [https://www.ige.gal/estatico/estatRM.jsp?c=0204031016&ruta=html/gl/OperacionEstructurais/Resumo\\_resultados\\_EPA\\_Discapacidade.html](https://www.ige.gal/estatico/estatRM.jsp?c=0204031016&ruta=html/gl/OperacionEstructurais/Resumo_resultados_EPA_Discapacidade.html)

Instituto Galego de Estadística (2021). Enquisa de poboación activa. Módulo sobre a situación das persoas inmigrantes e os seus fillos e fillas en relación co mundo laboral. [https://www.ige.gal/web/mostrar\\_actividade\\_Estadistica.jsp?idioma=es&codigo=0204031007](https://www.ige.gal/web/mostrar_actividade_Estadistica.jsp?idioma=es&codigo=0204031007)

Instituto Nacional de Estadística (2022). Encuesta sobre las personas sin hogar. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176817&menu=resultados&idp=1254735976608#!tabs-1254736194832](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176817&menu=resultados&idp=1254735976608#!tabs-1254736194832)

Instituto Nacional de Estadística (2022). Encuesta Población activa. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#!tabs-1254736195128](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#!tabs-1254736195128)

Instituto Nacional de Estadística (2023). Encuesta Población activa. [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595)

Instituto Nacional de Estadística (2022). Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género (EVDVG). [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176866&menu=ultiDatos&idp=1254735573206](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176866&menu=ultiDatos&idp=1254735573206)

Instituto Nacional de Estadística (2022). Población extranjera por Nacionalidad, comunidades, sexo y año. <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e245/p08/l0/&file=02005.px&L=0>

Instituto Nacional de Estadística (2022). Proporción de población nacida en el extranjero por comunidad autónoma, según sexo, edad y nacionalidad. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=5231&L=0>

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-21492>

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5365-consolidado.pdf>

Lei 10/2013, do 27 de novembro, de Inclusión Social de Galicia. [https://politicasocial.xunta.gal/sites/w\\_polso/files/archivos/normativa/ley\\_10-2013\\_risga\\_gal.pdf](https://politicasocial.xunta.gal/sites/w_polso/files/archivos/normativa/ley_10-2013_risga_gal.pdf)

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (2022). Boletín de datos estadísticos de medidas de protección a la infancia.

<https://www.observatoriodelainfancia.es/olia/esp/descargar.aspx?id=8071&tipo=documento>

Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (2023). Anteproyecto de Ley de condiciones básicas para la igualdad en el acceso y disfrute de los servicios sociales. <https://www.mdsociales2030.gob.es/servicio-a-la-ciudadania/proyectos-normativos/documentos/AP-SERVICIOS-SOCIALES.pdf>

Ministerio del Interior (2023). CITCO, Secretaría de Estado de Seguridad. Balance estadístico 2018-2022 sobre la trata de seres humanos en España. <https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/.galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2022/BALANCE-ESTADISTICO-2018-2022.pdf>

Ministerio del Interior (2023). Estadística penitenciaria.

<https://www.institucionpenitenciaria.es/es/estad%C3%ADstica-mensual-2023>

Ministerio del Interior (2023). Informe sobre la evolución de los delitos de odio en España 2022. [https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/.galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2022/Informe\\_Evolucion\\_delitos\\_ocio\\_2022.pdf](https://www.interior.gob.es/opencms/export/sites/default/.galleries/galeria-de-prensa/documentos-y-multimedia/balances-e-informes/2022/Informe_Evolucion_delitos_ocio_2022.pdf)

Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad (2019). IV Informe de seguimiento del plan integral de lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual 2018.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/otrasFormas/trata/normativaProtocolo/planIntegral/docs/IVINFORMESEGUIMIENTOPLANTRATA2018.pdf>

Naciones Unidas (2023). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Edición Especial. Por un plan de rescate para las personas y el planeta. [https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023\\_Spanish.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf)

Observatorio de las Ocupaciones (2023). Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Estatal. Datos 2022. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>

Observatorio Proyecto Hombre (2022). Informe 2022 sobre el perfil de las personas con problemas de adicción en tratamiento. <https://proyectohombre.es/informes-observatorio-y-estudios/>

Organización Internacional de Trabajo. Trabajo decente

<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Parlamento Europeo, Consello da Unión Europea e Comisión Europea (2000). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)

Plataforma del voluntariado de España (2022). ¿De qué hablamos cuando hablamos de colectivos excluidos? Un enfoque desde los Derechos Humanos. [https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2022/02/de\\_que\\_hablamos\\_colectivos\\_ddhh-2.pdf](https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2022/02/de_que_hablamos_colectivos_ddhh-2.pdf)

Provivienda (2019). Cuando la casa nos enferma II.

<https://www.provivienda.org/wp-content/uploads/Informe-Cuando-la-casa-nos-enferma-II.pdf>

Ribotta, S. (2020). Vulnerabilidad y pobreza: sobre el concepto de vulnerabilidad socio-estructural. Tiempo de paz. [https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/34660/vulnerabilidad\\_TP\\_2020.pdf?sequence=1](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/34660/vulnerabilidad_TP_2020.pdf?sequence=1)

Saúde Mental FEAFFES Galicia. Memoria Anual 2022. <https://feafesgalicia.org/wp-content/uploads/MEMORIA-2022-ESP.pdf>

Servicio Jesuítico a Migrantes (2023). Informe La población de origen inmigrado en España 2022. <https://sjme.org/wp-content/uploads/2023/01/Poblacion-de-origen-inmigrado-en-Espana-2022.pdf>

Secretaría Xeral de Igualdade, Xunta de Galicia. Plan galego contra a trata de seres humanos con fins de explotación sexual 2022-2024. [http://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documents/plan\\_galego\\_trata\\_20220927\\_002.pdf](http://igualdade.xunta.gal/sites/default/files/files/documents/plan_galego_trata_20220927_002.pdf)

Troncoso, C. y Verde-Diego, C. (2022). Transición a la vida adulta de jóvenes tutelados en el sistema de protección. Una revisión sistemática (2015-2021). Trabajo Social Global - Global Social Work, 12, 26-61. <https://dx.doi.org/10.30827/tsg-gsw.v12.24511>

## ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN



### EAPN Galicia

A Rede Europea de Loita Contra a Pobreza e a Exclusión Social (**EAPN Galicia**) es una entidad no lucrativa que reúne a entidades del Tercer Sector de Acción Social implicadas en la lucha contra la pobreza, la exclusión y la desigualdad social y de género. Que trabaja por las mismas causas, desde un enfoque de derechos, por la defensa de los intereses de las personas en situación o riesgo de pobreza y de su participación comunitaria plena, mediante la incidencia política y social propositiva.

EAPN Galicia nace en septiembre de 2008 como respuesta natural a la necesidad de crear una herramienta de intervención social capaz de elaborar estrategias que incidan en las políticas sociales desarrolladas en Galicia y que aseguren la lucha contra la pobreza y la exclusión social desde un enfoque de derechos.

En la actualidad, EAPN Galicia está constituida por 156 ONG de primer nivel **a través de sus 35 socios directos<sup>1</sup>**, todas ellas entidades representativas de colectivos en vulnerabilidad, que unen en red sus esfuerzos para al-

canzar sinergias y crear una plataforma que denuncie las desigualdades sociales, que canalice y dé voz a las demandas del sector para su introducción en la agenda política.

**Accem Galicia | Acción Contra el Hambre | Asociación de Empresas de Inserción de Galicia (AEIGA) | Asociación de Migrantes de Galicia (AMIGA) | Asociación Galega de Comunicación para o Cambio Social (AGA-RESO) | Arela | Asemblea Cooperación pola Paz (ACPP) | Asociación para a Prevención da Exclusión Social (APES) | Boa Vida Inclusión Activa | Cáritas Lugo | Cáritas Mondoñedo-Ferrol | Cáritas Ourense | Cáritas Tui-Vigo | Centro Desenvolvemento Rural O Viso | Centro Desenvolvemento Rural Portas Abertas | Confederación Galega de Pessoas con Discapacidade (COGAMI) | Ecos do Sur | Emaús Fundación Social | Federación Alzheimer Galicia (FAGAL) | Federación Autismo Galicia | Federación Down Galicia | Federación Galega de Dano Cerebral (FEGADACE) | Fundación Amaranta | Fundación Érguete Integración | Fundación Esplai | Fundación JuanSoñador | Fundación Meniños | Fundación Ronsel | Fundación Secretariado Gitano | Igaxes | Médicos do Mundo | ONG Mestura | Provivenda | Saúde Mental FEAFES Galicia | Radio ECCA**

<sup>1</sup>Entidades Miembro | EAPN Galicia - Rede galega contra a pobreza (eapn-galicia.com): <https://eapn-galicia.com/es/-entidades-miembro/>



## Acción Contra el Hambre

Somos una organización humanitaria internacional que tiene como objetivo luchar contra las causas y los efectos del hambre en el mundo. Para alcanzar esta finalidad, desde un enfoque integrado, desarrollamos acciones técnicas en ámbitos como la nutrición, la salud, la agricultura y medios de vida, la gestión de riesgos ante desastres, el agua o el saneamiento y la higiene.

Desde 2014, a través del área de Acción Social, desarrollamos programas en doce Comunidades Autónomas del Estado Español, entre ellas Galicia, para generar oportunidades de inclusión sociolaboral a personas en situación de vulnerabilidad o en riesgo de exclusión, mejorando sus posibilidades de encontrar un trabajo o crear su propio negocio. Estos programas se centran en que las personas mejoren sus competencias, dotándolas de las habilidades y destrezas que demanda el mercado laboral, así como acompañándolas en el proceso de emprendimiento, con asesoramiento individual sobre su idea de negocio, mediante talleres formativos y el acceso a ayudas para financiar su proyecto.



## Asociación para a Prevención da Exclusión Social (APES)

APES es una entidad ubicada en la localidad de Ourense que surge en el año 2008 en el marco de la intervención con personas privadas de libertad en el Centro Penitenciario de Pereiro de Aguiar. Conocemos los problemas que genera la delincuencia y otros comportamientos de riesgo, por eso nuestra razón de ser es la prevención social.

Nuestros ámbitos de actuación son, por un lado, la Prevención Primaria, orientada hacia las causas mismas, neutralizándolas antes de que el problema se exteriorice. Nuestras acciones están destinadas a personas en situación de vulnerabilidad social, infancia y juventud, dirigiéndose a mejorar la empleabilidad de las personas en situación de vulnerabilidad social y diseñando proyectos escolares para un arraigo social efectivo.

Por otra parte, desarrollamos Prevención Terciaria, de la que es la población reclusa la destinataria final. El objetivo principal es evitar la reincidencia delictiva proponiendo alternativas de vida para personas reclusas que buscan una oportunidad.



## Asociación Boa Vida

La Asociación FISA Boa Vida, de ámbito gallego y miembro del movimiento internacional Traperos de Emaús, se dedica a la atención integral de personas en situación de pobreza o riesgo de exclusión. Una labor que realizamos desde el año 2012 y que se basa en tres pilares filosóficos: la solidaridad con los que más sufren, el derecho a vivir del trabajo, y la lucha contra las causas que producen pobreza.

Trabajamos la inclusión sociolaboral a través de dos áreas de intervención:

Tiendas solidarias (actualmente tres), con la recogida, selección y puesta a la venta de productos desde la empresa de inserción.

Oficina de Derechos y Deberes Sociales, con acompañamiento social (itinerarios) e información, asesoramiento y formación.

La metodología del "codo a codo" y el aprender haciendo se inicia con una charla grupal en la que se explican los servicios y estructura de la asociación y a partir de la cual cada persona puede escoger una entrevista de orientación sobre ayudas sociales, búsqueda de empleo, reducción de la pobreza relacional, así como comprometerse a un itinerario personalizado de inclusión sociolaboral.



## Cáritas Diocesana de Tui-Vigo

Somos la Institución de la Iglesia Católica responsable de la acción caritativa y de promoción social en el ámbito de nuestra diócesis. Nuestro objetivo es promover el desarrollo integral de las personas y los pueblos, en especial de aquellas que tienen más dificultades de inclusión. Las actuaciones que desarrollamos son las siguientes:

1. Atención Primaria: ofrecemos información, orientación y acompañamiento a las personas y a las familias en riesgo de exclusión social en su proceso de desarrollo personal y promoción de su autonomía, desde el respeto y la dignidad.
2. Infancia, Adolescencia y Familia: trabajamos con familias, tratando de potenciar las capacidades de cada uno de sus miembros y poniendo el foco en el bienestar y desarrollo integral de los menores, con la finalidad de crear las condiciones necesarias para un buen funcionamiento familiar.
3. Salud: ofrecemos atención psicológica y/o psiquiátrica en coordinación con los servicios sanitarios públicos, y acompañamos a personas con diversas patologías y con pocas posibilida-

des de ser acogidas en centros especializados.

4. Acción Comunitaria: fomentamos la participación en la comunidad a través del intercambio de experiencias, promoviendo la acción sociocaritativa en las diferentes parroquias.
5. Empleo: acompañamos el proceso de inclusión sociolaboral de aquellas personas en situación de mayor vulnerabilidad, facilitándoles el acceso a un empleo digno a través de nuestra agencia de colocación. Ofrecemos servicios de orientación laboral, emprendimiento, intermediación y formación, trabajando desde las fases más básicas del acceso al empleo, la fase prelaboral, pasando por la orientación laboral y finalizando en la inserción y el mantenimiento del puesto de trabajo.



## Centro de Desarrollo Rural Portas Abertas

Somos una asociación no gubernamental, surgida en 1990, para llevar a cabo un proceso integrado de desarrollo rural en la Comarca de Verín, en Ourense.

Desde entonces desarrollamos diversas actividades que forman parte de un Programa Integral de intervención en áreas rurales: in-

formación, orientación y asesoramiento, servicios sociales, proyectos socioeducativos, inclusión social, formación, sensibilización medioambiental, atención a personas mayores y familias, y atención a las necesidades básicas de las personas en situación de pobreza y vulnerabilidad.

Desde 2020, a través de COCEDER, llevamos a cabo el programa "Itinerarios Integrados contra la despoblación", en el que desarrollamos Itinerarios adaptados a las características de la Comarca de Verín. El programa pretende mejorar la inclusión sociolaboral de personas en situación y/o riesgo de exclusión, así como fomentar la igualdad de oportunidades y la participación en igualdad de condiciones en el mercado laboral de la población del medio rural, especialmente de la mujer rural.

Se trabaja en red con los servicios sociales y con los agentes de la zona, y se favorece la autonomía de las personas participantes en su proceso de inserción social y laboral. Para lograr estos objetivos trabajamos con tres tipos de acciones:

- > Orientación y asesoramiento individualizado.
- > Formaciones diseñadas en función de las oportunidades laborales y necesidades del mercado laboral.
- > Acompañamiento y seguimiento a la inserción sociolaboral y emprendimiento sostenible.



### **Confederación Galega de Persoas con Discapacidade (COGAMI)**

Nacemos en el año 1990 con el fin de cambiar el paradigma excluyente en el que vivían las personas con discapacidad en aquel momento. Nuestro objetivo último es el de conseguir la plena inclusión de las personas con discapacidad en Galicia en todos los ámbitos de la sociedad.

Constituida por 58 entidades, prestamos servicios especializados de información, asesoramiento, orientación, sensibilización, accesibilidad, formación, empleo, ocio inclusivo, asistencia personal, fisioterapia y atención temprana, contando con 5 centros de día y ocupacionales dirigidos a personas con discapacidad. Además, con el fin de crear oportunidades laborales en un mercado totalmente hermético a la discapacidad, tras impartir formación con fondos europeos, decidimos dar el primer paso hacia una iniciativa empresarial que hoy en día se traduce en 10 centros especiales de empleo de iniciativa social. Estos operan en sectores de las artes gráficas, medio ambiente, sanitario, transporte de personas, textil, alimentación, automoción y externalización de servicios.



### **Ecos do Sur**

Somos una entidad sin ánimo de lucro que desde 1991 trabajamos para que las migraciones fructifiquen en una sociedad más próspera, justa y orgullosa de su diversidad.

Defendemos los derechos de las personas migrantes, desempleadas y de mujeres en especial vulnerabilidad, con el propósito de resolver la pobreza y la desigualdad con inteligencia, poniendo en común los talentos de las personas con las necesidades de la sociedad.

Para esto, contamos con un potente equipo de profesionales de la Sociología, la Psicología, la Orientación Laboral, la Integración Social, la Educación Social, el Trabajo Social, la Mediación, el Derecho o el Periodismo, que diseñan y ejecutan proyectos interdisciplinares de transformación social.

La fórmula de Ecos do Sur comprende tres áreas de trabajo complementarias con un mismo fin: bienestar para todas las personas.

- > Derechos Esenciales: facilitando la igualdad jurídica, un hogar, alimentación y salud para todas las personas.
- > Formación y Empleo: abriendo nuevos caminos para que quien lo tiene más difícil pueda salir de la pobreza.
- > Activación social: movilizando a la ciudadanía que quiere construir un futuro de igualdad.



## Federación Autismo Galicia

Somos una entidad privada, sin ánimo de lucro, que nace en el año 1995 como una Federación que engloba a las entidades de padres, madres, de tutores y de profesionales, protectoras de personas con trastorno del autismo de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Contamos con una red de 16 entidades, tanto asociaciones como fundaciones, repartidas por todo el territorio gallego, ofreciendo servicios especializados a personas con trastorno del espectro del autismo (TEA) y a sus familias, bajo el compromiso de avanzar en la cohesión del colectivo en la comunidad. Contribuimos a defender y reivindicar socialmente sus derechos, promoviendo la igualdad de oportunidades y la colaboración entre entidades prestadoras de servicios específicos y especializados.

Desarrollamos varias líneas de trabajo que tienen por objetivo mejorar la capacitación de las personas con TEA que desean incorporarse al mercado laboral y necesitan apoyos y recursos para lograrlo.

Desde el servicio de empleo trabajamos en colaboración y coordinación con nuestras entidades asociadas y la Confederación Autismo España, con la finalidad de intercambiar conocimientos sobre estrategias de inclusión laboral, recursos formativos, capacidades de personas con TEA en el ámbito laboral, así como de compartir experiencias y buenas

prácticas. De este modo, se realizan acciones de información y orientación laboral, de prospección empresarial, de formación en habilidades prelaborales, así como de información y asesoramiento a las entidades asociadas en materia de empleo.



## Federación Down Galicia

Somos una entidad sin ánimo de lucro que agrupa a las siete entidades específicas para el síndrome de Down en la comunidad autónoma de Galicia. Nos constituimos en 1998 ante la necesidad de coordinación de las entidades existentes, con el objetivo de canalizar las demandas del colectivo de personas con síndrome de Down ante la administración.

Nuestra misión es coordinar, apoyar e impulsar la labor de contribución de las entidades miembro a la mejora de la calidad de vida de las personas con síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales, así como de sus familias, a través de la inclusión social y de la utilización de los recursos ordinarios de la comunidad.

La Federación y sus entidades apuestan por la formación para el empleo de estas personas, facilitando la consecución de las mayores cuotas de autonomía posibles para su participación en la sociedad como miembros de pleno derecho, y dotando de los instrumentos necesarios para ampliar su formación técnica y mejorar sus niveles de empleabilidad y/o incorporación al mercado laboral.

En 2002 se comenzó a desarrollar el programa Empleo con Apoyo, diseñado para atender las necesidades y barreras que las personas con discapacidad intelectual encuentran a la hora de acceder al mercado laboral ordinario. A través de esta metodología, un preparador/a laboral acompaña en el puesto a la persona trabajadora, realizando asesoramiento, seguimiento y apoyo en el desempeño de las tareas y orientando a su entorno laboral.



### Fundación de Solidaridad Amaranta

Somos una organización privada sin ánimo de lucro creada en el 2006 por las Religiosas Adoratrices para cohesionar su acción social. Apoyamos procesos de incorporación social con enfoque de género y derechos humanos para las mujeres y menores víctimas de violencias por razón de género, como la trata, la explotación sexual y/o la violencia de pareja.

Contamos con siete delegaciones en el estado español: Galicia, Asturias, Madrid, Comunidad Valenciana, Islas Baleares y Andalucía (Algeciras y Granada). Nuestros ámbitos de actuación son la intervención social, la cooperación internacional, y el conocimiento e innovación. En lo que respecta a la intervención social, los colectivos en los que nos centramos son:

- > Mujeres en situación de violencia sobre las mujeres: situación de prostituci-

ción, explotación sexual, trata con fines de explotación basada en el género.

- > Mujeres con hijos/as en situaciones de vulnerabilidad o riesgo social.
- > Adolescentes y mujeres jóvenes procedentes del sistema de protección de menores.



### Fundación Érguete-Integración

Se constituye en el año 1999, en Vigo, como organización sin ánimo de lucro, con la finalidad de facilitar la inclusión social y el acceso al mercado laboral de personas con problemas de drogadicción y otros colectivos en riesgo o situación de exclusión social: personas paradas de larga duración, mujeres víctimas de violencia de género, personas reclusas y excluidas, migrantes y minorías étnicas.

En un principio, nuestra labor se centró en la formación ocupacional a través de Talleres de Empleo y cursos de formación ocupacional. Con el paso del tiempo, llevando a la práctica una filosofía de integración, la entidad fue creciendo y desarrollando nuevos programas que abarcaban a más colectivos, y amplió su ámbito de actuación a la comunidad autónoma gallega, incluidos los centros penitenciarios.

La misión de la entidad es contribuir en la mejora social, laboral y de vida de las per-

sonas en situación de mayor vulnerabilidad, trabajando de manera integral e individualizada, con perspectiva de género, priorizando sus necesidades, y ofreciéndoles servicios de información, atención, asesoramiento, sensibilización, orientación e intermediación con la red de recursos existente en nuestra comunidad, mediante la intervención de un equipo interdisciplinar. En la actualidad se desarrollan programas en cuatro áreas de intervención: penitenciaria, social, formación e incorporación laboral. "Trabajando con y para las personas".



### Fundación JuanSoñador

La Fundación JuanSoñador es una iniciativa social de la Familia Salesiana del noroeste de España, con sedes en Galicia, Asturias y Castilla y León. Tiene como finalidad principal la prevención, educación y promoción social integral de personas menores, juventud y personas adultas en situación de riesgo y/o exclusión social y sus familias. La entidad incorpora la propuesta educativa y el estilo pedagógico de Don Bosco en cada uno de sus programas y proyectos.

Desde el comienzo de nuestra trayectoria, en el año 2002, desarrollamos proyectos de atención a familias, infancia, adolescencia y juventud, así como con personas adultas migradas en Galicia.

Creemos en un modelo de atención integral e individualizada para mejorar la inclusión social de las personas en situación de riesgo o

exclusión social. Para eso, llevamos a cabo intervenciones de apoyo para el empleo y la formación a través de diferentes proyectos en las ciudades de Lugo, Ourense, Vigo y A Coruña.



### Fundación Ronsel

Somos una entidad que trabaja, desde hace más de 22 años, con el objetivo de facilitar la inserción sociolaboral de las personas mediante orientación laboral, emprendimiento, acompañamiento social y formación enfocada al empleo. Buscamos mejorar la inclusión sociolaboral de las personas que participan en nuestros programas, acompañándolas en sus procesos, fomentando su autonomía y entrenando sus competencias.

Trabajamos con distintos colectivos, detectando sus necesidades y ejecutando itinerarios individualizados. Además, desempeñamos distintas actividades con el objetivo de crear red de apoyo y red social involucrando a personas y entidades, conectándolas con el entorno rural, la cultura gallega, el deporte y la naturaleza.

Ronsel es un espacio seguro para personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad debido a diversos factores.

Estamos situados en A Coruña, Santiago de Compostela y O Barco de Valdeorras, y participamos en proyectos tanto locales, como autonómicos, estatales y europeos.



## **Fundación Secretariado Gitano**

Somos una entidad social sin ánimo de lucro que trabaja por la promoción integral de la comunidad gitana desde el respeto y apoyo a su identidad cultural. Desarrollamos nuestra labor en todo el estado español y también tenemos implantación a nivel internacional.

Desarrollamos todo tipo de acciones que contribuyen a alcanzar la plena ciudadanía de las personas gitanas, la mejora de sus condiciones de vida, la promoción de la igualdad de trato y evitar toda forma de discriminación. Este trabajo se lleva a cabo desde diferentes áreas: Empleo, educación, igualdad de trato, igualdad de género, inclusión social, salud, vivienda, juventud, participación, voluntariado...

En Galicia, la Fundación Secretariado Gitano comienza su trabajo en el año 2001, con la implantación del Programa de Empleo ACCE-DER, que surge del convencimiento de la necesidad de avanzar, con resultados tangibles, en la incorporación al empleo por cuenta ajena de la población gitana, poniendo además especial atención en las necesidades específicas de las mujeres y de las personas jóvenes.

Actualmente, la Fundación Secretariado Gitano tiene siete centros de trabajo en Galicia, situados en cada una de las siete principales ciudades (Santiago de Compostela, A Coruña, Ferrol, Lugo, Ourense, Pontevedra y Vigo) y contamos con un equipo técnico formado por 85 profesionales.

## **igaxes=**

### **IGAXES**

Aspiramos a una sociedad en la que ningún niño/a o joven se vea privado/a de futuro por nacer en desventaja. Velamos por el derecho de las niñas y niños gallegos a crecer en un clima seguro y protector, a recibir una educación de calidad y en condiciones de equidad, a contar con oportunidades para formarse y desarrollarse, y a acceder a un futuro profesional.

Tras más de 20 años trabajando en pro de los derechos de la infancia y la juventud en riesgo, sabemos que cuando una persona pasa por todas las fases de la exclusión, esta puede transmitirse a sus hijas e hijos. Una familia en situación de pobreza tarda, de promedio, hasta cuatro generaciones en salir de ella. Para que esa rueda deje de girar tenemos un modelo: construimos un anillo de apoyo, desde la infancia y hasta la edad adulta, en el que la persona está siempre en el centro y tiene apoyo permanente en cuatro áreas: familia, educación, empleo y comunidad.

Tenemos clara la importancia de la conexión entre intervención - generación de conocimiento - incidencia política.

- > **Intervención:** Hacemos intervención con infancia y juventud en riesgo, pero también con sus familias y con la escuela. Además, propiciamos y fortalecemos redes en la comunidad.
- > **Generación de conocimiento:** La alianza con el mundo universitario nos permite sistematizar de manera académica

mica y rigurosa el conocimiento que parte de la intervención, permitiendo mejorar la intervención futura.

- > Incidencia política: Tras el trabajo previo obtenemos las claves para hacer propuestas de mejora que incidan directamente en nuestra intervención procurando alianzas con todos los agentes implicados.

## Prôvivienda

### Provivienda

Somos una asociación sin ánimo de lucro que trabaja desde 1989 para que todas las personas tengan derecho a la vivienda en igualdad de condiciones. Actualmente estamos presentes en 15 Comunidades Autónomas, dando respuesta a las necesidades residenciales, especialmente de aquellas personas en situación de mayor vulnerabilidad.

Nuestra misión es ofrecer viviendas que cambien vidas y creen comunidad. En nuestro día a día, contribuimos a garantizar un hogar a través de la vivienda accesible y el acompañamiento social, que tiene a las personas en el centro.

El acceso a una vivienda adecuada y estable es un factor fundamental para que las personas logren su desarrollo autónomo y la estabilidad laboral. Creemos en la conexión intrínseca entre ambos aspectos, reconociendo que mejorar el acceso a una vivienda es crucial para el bienestar de las personas y su inclusión en la sociedad, incluyendo la capacidad de acceder a un empleo de calidad.

Desde el área de Empleo trabajamos para que todas las personas puedan alcanzar su autonomía, generando itinerarios de acompañamiento personalizados que tienen como clave principal el empoderamiento. Acompañamos en la orientación, el fortalecimiento y la adquisición de habilidades para la búsqueda activa de empleo, ofrecemos capacitaciones profesionales internas y externas para aumentar las posibilidades de acceso y mantenimiento de un empleo digno, colaboramos con las empresas para detectar nuevas oportunidades laborales y también las apoyamos en la acogida de las personas participantes.



### Saúde Mental Feafes Galicia

Federación de Asociaciones de Familiares e Pessoas con Enfermidade Mental de Galicia

Somos una entidad sin ánimo de lucro que se constituyó en el año 1995 con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas con un problema de salud mental y sus familias y redes de apoyo, defender sus derechos y representar al movimiento asociativo en Galicia, brindando apoyo y coordinación a las asociaciones miembro.

En la actualidad contamos con una sede y cinco delegaciones provinciales y estamos integrados por 12 asociaciones distribuidas por toda la geografía gallega, con presencia en cerca de 30 localidades. Representamos a las personas con certificado de discapacidad psicosocial, sin olvidarnos de aquellas perso-

nas con problemas de salud mental sin certificado de discapacidad reconocido.

Desde el Servicio de inserción laboral y empleo trabajamos con el objetivo de contribuir a la mejora de la empleabilidad y de la cualificación de las personas desempleadas con una discapacidad a causa de un problema de salud mental. Esta labor se hace, de un lado, mediante la información, el diagnóstico individual, el asesoramiento, la motivación y el acompañamiento en los procesos de acceso y cambios laborales. De otro lado, empleamos una metodología donde prima la atención integral, interdisciplinar y que tiene como protagonista a la persona demandante, enmarcada dentro de un modelo de orientación abierta.

Desde el año 2014 trabajamos en alianza con la Consellería de Política Social de la Xunta de Galicia, iniciando nuestra andadura a través de la convocatoria de entidades de iniciativa social para la promoción de servicios sociales y de Inclusión social y dentro del programa operativo 2014-2020, con el objetivo de lograr la inserción social y laboral de personas en riesgo de exclusión social mediante la formación y realización de itinerarios personalizados.

Desde 2003 llevamos a cabo proyectos en el área de Migraciones a través de los programas del Ministerio y desde hace 5 años trabajamos en colaboración con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, realizando formación e itinerarios personalizados de inserción sociolaboral.



Radio ECCA Fundación es una entidad sin ánimo de lucro que nace en el año 1965 como centro de formación a distancia y, desde 1992, lleva a cabo el desarrollo de proyectos sociales dirigidos a la formación, atención, acompañamiento, orientación social y laboral de personas en situación de vulnerabilidad.

Como entidad no inscrita en el RUEPSS (entidades prestadoras de servicios sociales y centros y programas autorizados en el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia) desarrollamos programas de servicios sociales en materia de igualdad, servicios comunitarios e inclusión.

Nuestra presencia en Galicia se materializa en el desarrollo de proyectos sociolaborales en las provincias de Pontevedra, A Coruña y Ourense, por medio de la colaboración con Ayuntamientos y Diputaciones en estos territorios.

Actualmente estamos desarrollando el segundo año del Programa Integrado para el Fomento de la Empleabilidad de Personas en situación de Vulnerabilidad, en colaboración con EAPN Galicia y la Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade, favoreciendo su inserción en el mercado laboral a través de un servicio integral y personalizado según sus necesidades individuales.

La Fundación Radio ECCA y la Fundación Eccá Social forman parte de las Fundaciones ECCA que pretenden transformar la sociedad a través de la formación y del acompañamiento.





**Financiado por:**



CONSELLERÍA DE  
PROMOCIÓN DO  
EMPREGO E IGUALDADE



Financiado por  
la Unión Europea  
NextGenerationEU

