

A photograph showing two hands, one on the left and one on the right, holding a chain of four white paper figures. The figures are stylized, with their arms raised and hands joined to the next figure. The hands are dark-skinned. The right hand has a tattoo on the wrist and a metal watch. The background is a plain, light gray.

Manual de boas prácticas para a inclusión sociolaboral con persoas vulnerabilizadas

Tecemos rede en  www.pobreza.gal

TÍTULO:

MANUAL DE BOAS PRÁCTICAS PARA A INCLUSIÓN
SOCIOLABORAL CON PERSOAS VULNERABILIZADAS

REDACCIÓN:

Verónica Verdía Varela e Berta Lema Añón.

FINANCIAMENTO:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



Financiado por
la Unión Europea
NextGenerationEU



Recuperación,
Transformación
y Resiliencia

AGRADECIMENTOS:

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 Emprego colaboradoras
Consellería de Política Social e Xuventude: Dirección Xeral de Inclusión Social
Rede Emprego Digno: Acción Contra a Fame, APES, Asociación Boa Vida, Ecos do Sur, Federación Autismo Galicia, Federación Down Galicia, Fundación de Solidaridad Amaranta, Fundación Érguete-Integración, Fundación Juansoñador, Fundación Ronsel, Fundación Secretariado Gitano, IGAXES, Provivienda, Radio Ecca Fundación
Outras entidades colaboradoras: Cáritas Diocesana Tui-Vigo, CDR Portas Abertas, COGAMI, Emaús Fundación Social, FEAFES Galicia, Fundación Esplai
Concello da Coruña
Concello de Vigo
Universidade da Coruña

IMAXES:

Manuel Silva. AGARESO

DESEÑO E MAQUETACIÓN:

www.trebore.com

DATA:

Novembro 2023

© DA EDICIÓN: EAPN Galicia



PRESENTACIÓN

Cando dende a Xunta de Galicia e a súa Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade nos ofreceron desenvolver o programa piloto “Programa integrado para o fomento da empregabilidade de persoas vulnerables”, formuláronnos dous retos:

- > Demostrar que é posible a inclusión sociolaboral de parte das case 636.000 galegas e galegos que no 2022 estaban en risco de pobreza ou exclusión social que poden traballar e que están desexando facelo con contratos e condicións dignas.
- > Identificar as claves que se deben ter en conta nas diferentes convocatorias da Consellería para asegurar a inclusión sociolaboral.

É posible. Os datos que certifican o éxito do programa e do enorme esforzo das e dos máis de setenta profesionais implicadas no mesmo son evidentes, confirmando os efectos do que supón traballar durante case un ano procesos individualizados de acompañamento.

O programa brindounos a oportunidade de investigar e validar co rigor que nos caracteriza os factores decisivos para asegurar o éxito. Identificamos os que nos parecen prioritarios:

Procesos individualizados, integrais e a medio e longo prazo, nos que os factores persoais, familiares e sociais teñen tanta importancia e non deben separarse



baixo ningún concepto das medidas máis específicas de formación de acceso ao emprego.

Demostramos que cando os departamentos de Emprego e os de Inclusión Social, na Xunta ou nos concellos, non traballan xuntos o fracaso e o desperdicio de fondos públicos está asegurado.

Itinerarios nos que o traballo coas empresas e entidades empregadoras debe facerse dende o primeiro momento e ata que está asegurado o éxito da contratación.

As dificultades de levar adiante estes procesos integrais de atención a persoas vulnerabilizadas supoñen un coste e esforzo extra que só estamos asumindo as entidades do Terceiro Sector Social.

Como vén de demostrar este programa, cando se prima e se financia este sobre esforzo continuado e a estabilidade laboral das profesionais contratadas, non con medidas puntuais, dispersas ou a curto prazo, as posibilidades de éxito aumentan notablemente. Moito máis cando se facilita e favorece o traballo en rede e a colaboración.

As entidades do Terceiro Sector de Acción Social sabemos de sobra e temos evidencias da falsidade do discurso que di que a única solución para saír da pobreza ou que a mellor política social é o emprego.

O emprego, sempre que sexa digno, é un medio necesario máis para saír da pobreza pero só se vai acompañado doutras políticas públicas dende o eido da inclusión social, a educación ou, especialmente neste intre, a emerxencia do acceso a vivendas dignas, axeitadas e accesibles.

Sabemos que un terzo das persoas que están en pobreza ou exclusión non poden traballar e non se lles pode seguir culpabilizando.

Sabemos que outro terzo das persoas en pobreza teñen un traballo, pero que non se pode sinalar como digno, en especial no caso das mulleres. E temos a obriga de axudarlles na procura dunha mellora das súas condicións e salarios.

E sabemos que outro terzo das persoas en pobreza queren e se esforzan todos os días para procurar un emprego digno. É a nosa obriga acompañalas neste esforzo, evitando a súa culpabilización, facilitando a súa formación e orientación personalizada e es-

table e sobre todo coa mínima burocracia posible.

Somos optimistas. Comparten esta visión dende a Comisión Europea e o Ministerio de Trabajo que financiaron o programa no que se enmarca esta manual. E compártena e así o demostran dende a Xunta de Galicia e as Consellerías de Promoción do Emprego e Igualdade e de Política Social, pola aposta polo antedito programa e polas facilidades tanto políticas como técnicas para levalo a cabo.

Queremos rematar esta introdución agradecendo a todas as entidades implicadas no programa. Grazas ao esforzo e bo facer do seu persoal técnico, cumpriron sobradamente cos obxectivos de atención e inserción comprometidos, sen menoscabo da calidade da atención ás participantes do programa.

Ana Pardo
Presidenta de EAPN Galicia





Prôvivienda



igaxes=



Tecemos rede en



www.pobreza.gal



Manual de boas prácticas para a inclusión sociolaboral con persoas vulnerabilizadas

I. INTRODUCCIÓN	11
II. DISEÑO METODOLÓXICO: TÉCNICAS E FASES DA INVESTIGACIÓN	15
1. Técnicas de investigación e deseño da mostra	15
1.1 Entrevistas con entidades do Terceiro Sector	
1.2 Grupos de discusión con participantes no Programa de Emprego e con profesionais	
1.3 XIV Encontro Galego de Participación e Seminario técnico de inclusión sociolaboral	
2. Análise	19
3. Retorno da análise	19

III. CONTEXTO XERAL DO MERCADO LABORAL E A POBREZA EN GALICIA. APROXIMACIÓN AO MARCO NORMATIVO DA INCLUSIÓN	20
1. Pobreza, desemprego e precariedade laboral	20
2. Marco normativo para a inclusión sociolaboral	22
2.1 Contexto europeo	
2.2 Lei 3/2023 de Emprego	
2.3 Axenda Social Única de Galicia	
IV. VULNERABILIDADE E EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL	27
1. Conceptualización da vulnerabilidade e a exclusión	27
2. Achegas das persoas informantes	29
V. COLECTIVOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDADE OU EXCLUSIÓN	32
1. Principais colectivos vulnerabilizados	33

1.1 Persoas en exclusión residencial
severa

1.2 Persoas de etnia xitana

1.3 Persoas migrantes

1.4 Mulleres vítimas de violencias por
razón de xénero

1.5 Mocidade tutelada

1.6 Persoas con adicción a substancias
psicoactivas

1.7 Persoas reclusas e exreclusas

1.8 Persoas con discapacidade

1.8.1 Persoas con discapacidade
intelectual

1.9 Persoas con Trastornos do Espectro
do Autismo

1.10 Persoas con problemas de saúde
mental

2.1 Equipo interdisciplinario
estable

2.2 Orientación e titorización continuas

2.3 Prospección laboral constante

2.4 Formación personalizada e adapta-
da ao territorio

2.5 Cooperación, coordinación en traba-
llo en rede

2.6 Ferramenta interna de xestión e
sistematización

3. Fases

70

3.1 Acollida

3.2 Diagnóstico integral

3.3 Deseño do plan de intervención

3.4 Execución e seguimento

3.5 Avaliación da intervención

2. Implicacións

53

VI. PROCESOS DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL CON PERSOAS VULNERABILIZADAS DENDE O TERCEIRO SECTOR: CLAVES E BOAS PRÁCTICAS

54

1. Fundamentos

54

2. Píares

56

VII. LIMITACIÓNS ATOPADAS NO DESENVOLVEMENTO DOS PROGRAMAS DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL. PROPOSTAS PARA ABORDALAS

81

1. Quen está a quedar fóra? Limitacións á participación das persoas

81

1.1 Persoas que non son consideradas en
situación ou risco de exclusión social

1.2 Persoas que, estando de feito nunha situación considerada de risco ou exclusión, atopan dificultades para acreditar dita situación		1. Vulnerabilidade, exclusión e persoas vulnerabilizadas	114
1.3 Outras situacións		2. Elementos clave nos procesos de inclusión con persoas vulnerabilizadas dende o Terceiro Sector	115
2. Limitacións na configuración de programas integrais e individualizados	88	2.1 Principios de individualización e integralidade	
3. Limitacións que están na rúa: prexuizos, estereotipos e discursos de odio e aporofobia	92	2.2 Os piares que sosteñen a intervención	
4. Limitacións referidas a outras políticas públicas. A necesaria transversalidade da inclusión sociolaboral	98	2.3 As fases do proceso	
4.1 Situación do mercado laboral: as persoas traballadoras empobrecidas		3. Limitacións atopadas e demandas propostas	119
4.2 Outras melloras relacionadas coa área de emprego		3.1 Limitacións á participación das persoas vulnerabilizadas	
4.3 Políticas sociais: a mellor política social non é o emprego		3.2. As limitacións que están na rúa: discursos de odio	
4.4 Outras políticas públicas		3.3. Limitacións referidas a outras políticas públicas. A necesaria transversalidade da inclusión sociolaboral	
5. Coordinación e traballo en rede entre as entidades do terceiro sector, as administracións públicas e as empresas	109	3.4. Redes e Colaboración entre Entidades do Terceiro Sector, Administracións e Empresas	
6. O papel fundamental das entidades do terceiro sector de acción social	112	3.5. Papel Fundamental das Entidades do Terceiro Sector de Acción Social	
VIII. CONCLUSIÓNS E IMPLICACIÓNS	114	BIBLIOGRAFÍA	127
		ANEXO. ENTIDADES PARTICIPANTES NA INVESTIGACIÓN	132

I. INTRODUCCIÓN

O presente “Manual de boas prácticas para a inclusión sociolaboral con persoas vulnerabilizadas” é o froito de dous anos de traballo conxunto realizado no marco do Convenio de colaboración entre a Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade e EAPN Galicia, no marco do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia impulsado pola Unión Europea e o Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Durante os anos 2022 e 2023, e por primeira vez en Galicia, 14 entidades do Terceiro Sector de Acción Social (TSAS), coordinadas por EAPN Galicia, desenvolveron de forma conxunta un programa para o fomento da empregabilidade e a inclusión sociolaboral no que participaron máis de 600 persoas en situación ou risco de exclusión social de toda Galicia, principalmente nas cidades de Santiago de Compostela, A Coruña, Ferrol, Lugo, Ourense, Pontevedra, Vigo, pero tamén noutras localidades galegas.

Acadouse un obxectivo de inserción laboral que roza o 40%, moi superior ao 20% inicialmente comprometido.

Acadouse ademais o obxectivo de mellora da empregabilidade, en maior ou menor medida, de todas as persoas participantes, incluso de aquelas que non acadaron un emprego pero que continúan a traballar para conseguilo. O éxito do programa vén da metodoloxía seguida polas entidades, baseada nun enfoque integral, individualizado e totalmente centrado na persoa.

Pero máis aló de mellorar a empregabilidade das máis de 600 participantes, este programa levaba aparellado o obxectivo de identificar boas prácticas e propostas de mellora da calidade dos programas de inclusión sociolaboral. Deste xeito, en outubro de 2022 iniciouse unha investigación cualitativa para recoller o traballo desenvolvido polo persoal técnico de 18 entidades que están a dar resposta á multicausalidade das circunstancias das persoas en situación ou risco de exclusión.

Se nos obxectivos de inserción laboral superamos os inicialmente marcados polo programa, quixemos facer o mesmo coa encomenda de recoller o conxunto de boas prácticas nas actuacións desenvolvidas.

Para acadar o obxectivo establecido no Convenio de permitir á Consellería a mellor abordaxe futura no tratamento da inclusión sociolaboral das persoas en situación ou risco de exclusión, ademais das boas prácticas das entidades, incluímos unha análise das limitacións atopadas, tanto na configuración dos programas como en outros eidos da administración e a sociedade, acompañadas de propostas de mellora.

O principal reto da iniciativa conxunta, bautizada como “Rede de Emprego Digno”, foi traballar en rede e unir esforzos para acadar unha maior inclusión sociolaboral das persoas vulnerabilizadas participantes, pero tamén validar a metodoloxía de traballo utilizada, que serve de base para o traballo de investigación que culmina coa publicación deste Manual.

Este Manual ten, pois, como **obxectivo xeral** visibilizar e recoñecer o coñecemento e o traballo do Terceiro Sector de Acción Social

(TSAS) galego para a inclusión sociolaboral das persoas en situación de vulnerabilidade, así como mostrar as súas demandas e retos ao respecto, coa finalidade última de contribuír a mellorar a abordaxe integral desta cuestión.

Os **obxectivos específicos** son os seguintes:

- > Conceptualizar a vulnerabilidade e a exclusión, para comprendelas e poder entender como se debe actuar sobre elas de forma máis eficaz.
- > Visibilizar as realidades e problemáticas xerais dos principais colectivos en situación ou risco de exclusión sociolaboral, para poder reflexionar sobre como abordalas mellor.
- > Determinar as condicións necesarias para que os programas de inclusión sociolaboral resulten exitosos, xerando así unha ferramenta con orientacións para o seu desenvolvemento.
- > Recoller, poñer en valor e difundir as actuacións e boas prácticas desenvolvidas por entidades do Terceiro Sector galego en materia de inclusión sociolaboral con persoas en situación ou risco de exclusión.
- > Recoller as experiencias das propias persoas participantes no Programa integrado e promover a súa colaboración no deseño de programas e políticas de inclusión sociolaboral.
- > Evidenciar a necesidade de abordar a inclusión sociolaboral de xeito integral nun dobre sentido: intervindo en todos os ámbitos da exclusión, e contando coa implicación e coordinación do TSAS, a administración -a distintos niveis e áreas competenciais- e o tecido empresarial.
- > Presentar propostas de incidencia política que posibiliten a mellora de programas e políticas públicas para o fomento da inclusión sociolaboral.





A continuación, expoñemos a estrutura do documento:

O presente capítulo introduce o Manual.

No capítulo II descríbese a metodoloxía empregada para desenvolver a investigación da que xorde a elaboración deste documento.

O capítulo III ofrece unha panorámica sobre o contexto económico e laboral galego, e recolle a principal normativa relevante no ámbito da inclusión sociolaboral, tanto a nivel europeo e estatal como galego. Isto permitirá ao lector comprender as circunstancias nas que se desenvolven os programas de inclusión.

No capítulo IV abórdanse os conceptos de vulnerabilidade e exclusión recollidos na literatura científica, contrastándoos coas definicións recollidas no traballo de campo.

O capítulo V presenta as realidades dos principais colectivos que adoitan enfrontar desafíos significativos para a súa inclusión.

O capítulo VI céntrase en recoller as achegas das informantes acerca de como deben desenvolverse os procesos de inclusión sociolaboral con persoas en situación de vulnerabilidade. Detállanse os fundamentos da intervención e os piares necesarios para que

esta poida alcanzar o éxito, recompilando boas prácticas.

O capítulo 7 aborda as limitacións observadas tanto na configuración e execución dos programas como outras de natureza normativa e social, así como estereotipos e discursos de odio e aporofobia, que dificultan ou impiden a inclusión sociolaboral efectiva das persoas vulnerabilizadas. Presentaranse propostas para abordar estas limitacións e avanzar cara á inclusión sociolaboral efectiva das persoas que poden traballar.

O capítulo 8 recolle as conclusións do Manual, destacando os aspectos clave das intervencións que perseguen a inclusión sociolaboral, así como as accións de mellora necesarias para que esta se poida acadar.

Facilitaremos logo un apartado de **Bibliografía** e, finalmente, un **Anexo** onde se recolle unha breve presentación das 18 organizacións do Terceiro Sector que participaron na creación deste Manual, destacando a súa experiencia e compromiso na inclusión sociolaboral.

É esencial salientar que este Manual, aínda que completo, non pode capturar toda a riqueza da información recompilada durante a investigación. As voces de quen participaron en entrevistas e grupos de discusión son inestimables e non se perden, senón que se converten nunha fonte para futuros esforzos de incidencia política propositiva.

Así, procuramos a mellora continua e o perfeccionamento das estratexias de inclusión sociolaboral no futuro, sempre en beneficio das persoas vulnerabilizadas.

En última instancia, este Manual é un recurso valioso e unha ferramenta práctica para todos os actores comprometidos coa inclusión sociolaboral. A súa utilidade radica na súa capacidade de traducir o coñecemento e a experiencia en accións concretas que melloren as vidas daquelas persoas vulnerabilizadas. Ao longo das páxinas que seguen, exploraremos xuntas o camiño cara a unha inclusión sociolaboral máis xusta, equitativa e accesible para todas aquelas persoas que poden traballar.

Queremos rematar esta introdución expresando o noso agradecemento ás profesionais das entidades implicadas, da administración local e autonómica e da Universidade da Coruña que contribuíron á elaboración deste Manual e, moi especialmente, ás persoas participantes no Programa integrado pola súa enriquecedora colaboración.





II. DISEÑO METODOLÓGICO: TÉCNICAS E FASES DA INVESTIGACIÓN

Neste capítulo veremos como se deseñou e desenvolveu a investigación da que parte este Manual. Comezaremos explicando que se abordou dende un enfoque metodolóxico cualitativo, revisaremos as técnicas de investigación empregadas, veremos as características da mostra, e concretaremos como se foron sucedendo as distintas fases de recollida, análise e divulgación de datos.

1. Técnicas de investigación e diseño da mostra

A estratexia metodolóxica constou de dous grandes tipos de técnicas de investigación: a revisión bibliográfica, normativa e documental; e a recollida primaria de información

a través dun traballo de campo cualitativo. A metodoloxía cualitativa concretouse en:

- > Aplicación de entrevistas semiestructuradas en profundidade en entidades do Terceiro Sector de Acción Social;
- > Realización de grupos de discusión con persoas participantes no Programa integrado, así como con profesionais expertos/as en inclusión sociolaboral de persoas en vulnerabilidade.

1.1. Entrevistas con entidades do Terceiro Sector

O traballo de campo comezou coas entrevistas nas entidades do Terceiro Sector. A mostra estivo composta por un total de 18 organizacións: as 14 que participaron no Programa integrado e, a maiores, catro entidades mem-

bro de EAPN Galicia con ampla traxectoria e experiencia no desenvolvemento de programas de inclusión sociolaboral.

Foron as seguintes¹: Acción Contra a Fame, Asociación para a Prevención da Exclusión Social (APES), Asociación Boa Vida, Cáritas Diocesana de Tui-Vigo, Centro de Desenvolvemento 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), Provivienda, Federación de Asociacións de Familiares e Persoas con Enfermidade Mental de Galicia (FEAFES Galicia), Radio ECCA Fundación.

Do total de organizacións, nove son de ámbito estatal e nove galegas, con localización en Santiago de Compostela (6), Ourense (3), Vigo (3), Pontevedra (2), A Coruña (2), Lugo (1) e Verín (1).

Varias entidades traballan con persoas en risco ou situación de exclusión en xeral, máis 12 delas están tamén, ou de forma exclusiva, especializadas na intervención en campos concretos: discapacidade en xeral, discapacidade intelectual, trastorno do espectro autista, saúde mental, etnia xitana, violencia de xénero e trata, migración, infancia e mocidade, exclusión residencial, condutas aditivas, e privación de liberdade.

Nas 18 entrevistas -individuais e grupais- falamos cun total de 32 informantes, tanto per-

soal técnico (25) como directivo (7), entre o que só atopamos dous homes, debido á alta feminización do Terceiro Sector. Os seus principais perfís profesionais foron os seguintes: educación social, traballo social, psicoloxía, pedagogía, socioloxía, comunicación, ciencias políticas, e administración e dirección de empresas.

O guión de entrevista organizouse en oito bloques temáticos: 1) perfil da(s) persoa(s) entrevistada(s) e perfil da entidade, 2) concepto de exclusión sociolaboral, 3) perfil das persoas participantes nos programas de inclusión sociolaboral, 4) actuacións para a inclusión, 5) prospección e intermediación laboral, 6) discursos sociais sobre as persoas en situación de vulnerabilidade, 7) demandas de mellora das políticas e programas de inclusión, e 8) retos.

As entrevistas desenvolvéronse entre novembro de 2022 e marzo de 2023 e tiveron unha duración que oscilou dende os 55 minutos ata as dúas horas.

1.2. Grupos de discusión con participantes no Programa Integrado e con profesionais expertas/os

A ferramenta cualitativa que se empregou para lograr un achegamento directo ás persoas participantes no Programa foi o grupo de discusión. Dun lado, leváronse a cabo catro grupos de discusión con persoas que tiñan participado no Programa, os cales se organizaron considerando o peso que os diversos colectivos tiveran no mesmo. En calquera caso, o que se buscou non foi tanto

.....
¹Ver Anexo coa presentación de cada entidade.



unha mostra representativa dos/das participantes no Programa, como unha verdadeira implicación de persoas que se atopaban en situación de vulnerabilidade, as cales adoitan estar á marxe dos foros públicos de opinión e de consulta política.

Tres dos grupos planificáronse seguindo o criterio da homoxeneidade intragrupo relativo ao factor de vulnerabilidade compartido polos seus membros, co gallo de profundar nas súas especificidades. Así, realizouse un grupo formado por persoas migrantes, entre as que destacaron as solicitantes de protección internacional procedentes de América Latina, un perfil que tivo unha importante presenza no Programa. Un segundo grupo estivo constituído por persoas con discapacidade, nomeadamente persoas con trastorno do espectro autista e persoas con discapacidade

intelectual. O terceiro grupo estivo composto exclusivamente por mulleres, para asegurar a perspectiva de xénero no estudo. Ademais, fíxose un cuarto grupo mixto no que tamén tiveron ocasión de participar persoas que se atopaban en situacións de exclusión severa.

Os grupos foron facilitados por profesionais das respectivas entidades do Terceiro Sector, que tamén colaboraron no seu desenvolvemento. Así, contamos coas achegas de 25 participantes (12 mulleres e 13 homes) e de 10 técnicas das organizacións que os acompañaron. As idades das persoas participantes estiveron comprendidas entre os 22 e os 60 anos. Os temas que se lles presentaron foron, fundamentalmente, os seguintes: 1) principais accións no itinerario do Programa integrado, 2) aspectos positivos e repercusión a nivel persoal, social e laboral, 3) aspectos de mellora e 4) demandas.

Doutro lado, desenvolveuse un grupo de discusión formado por cinco profesionais (catro mulleres e un home) con coñecemento e experiencia sobre a inclusión sociolaboral de persoas en situación de vulnerabilidade. En concreto, participaron profesionais da administración local e autonómica, do Terceiro Sector e do ámbito universitario. Os temas que se abordaron viraron arredor de dúas grandes cuestións: que características deben ter os programas de inclusión sociolaboral con persoas vulnerabilizadas, e que enfoque deben ter as políticas sociais e de emprego para abordar este asunto de forma coordinada e eficaz.

Máis polo miúdo, foron os seguintes: 1) concepto de exclusión sociolaboral, 2) elementos clave dos programas de inclusión sociolaboral, 3) o papel da administración local: fortalezas e debilidades, 4) aspectos susceptibles de mellora no Servizo Público de Emprego de Galicia, 5) loita contra a exclusión como eixo transversal nas políticas públicas, 6) políticas de mellora da calidade do emprego, 7) garantía de ingresos e 8) posibilidades para artellar redes entre Terceiro Sector, administracións e tecido empresarial.

Os grupos de discusión realizáronse nos meses de marzo, abril e xuño de 2023 e tiveron unha duración que variou entre 1,5 e 2,5 horas.

1.3. XIV Encontro Galego de Participación e Seminario técnico de inclusión sociolaboral

En xuño de 2023 e baixo o lema “Emprego, a toda costa?”, EAPN Galicia celebrou en Santiago de Compostela o XIV Encontro de Participación Social². Os temas en torno aos que se

organizou o Encontro foron o emprego digno e as prestacións sociais como dereitos fundamentais. Neste evento, 56 persoas en situación de vulnerabilidade (34 mulleres e 22 homes), participantes de diferentes entidades membro de EAPN Galicia, traballaron na elaboración de propostas de incidencia política centradas en favorecer a súa propia inclusión social e laboral.

En xullo de 2023, organizouse un Seminario con persoal técnico de entidades membro³ de EAPN Galicia (31 profesionais) que tivo un dobre obxectivo: 1) sentar as bases dun modelo de programa de inclusión sociolaboral con persoas en situación de vulnerabilidade, e 2) esbozar propostas de incidencia política con respecto a esta materia. A información resultante destas dúas xornadas tamén será tomada en conta para a análise neste documento.



²<https://eapn-galicia.com/mais-de-80-persoas-en-pobreza-ou-exclusion-social-reclaman-o-seu-dereito-ao-emplego-digno-e-a-unha-inclusion-sociolaboral-efectiva/>

³<https://eapn-galicia.com/v-seminario-emplego-digno/>



2. Análise

Para a análise da información recadada bótouse man dun software⁴ que axuda a ordenar, procesar e explotar datos cualitativos, clasificándoos e agrupándoos segundo temáticas de interese para o estudo. Con este traballo, que implicou a lectura reflexiva e a definición e negociación de temáticas, xa nos adentramos no procesamento analítico. En paralelo, a revisión bibliográfica e a consulta de fontes documentais implicaron niveis máis altos de interpretación e teorización.

A análise dos discursos realizada neste Manual organizárase conceptualmente e apoia- rase naquelas citacións literais das persoas informantes que se seleccionaron por se consideraren máis esclarecedoras con respecto

ao tema que se trate. Esta forma de presentar a información, con citacións directas que ilustran os resultados, dota de vida o documento.

As citacións das persoas entrevistadas no Terceiro Sector aparecerán atribuídas ao posto que desempeñan na entidade, mentres que as citacións extraídas dos grupos de discusión de participantes no Programa asociáranse ao correspondente grupo (migrantes, discapacidade, mulleres ou mixto). Pola súa parte, as achegas das persoas informantes no grupo de expertos/as asignáranse ao ámbito no que traballen: Administración pública, Terceiro Sector ou Universidade.

3. Retorno da análise

Cara ao remate da redacción do Manual convidouse a varias informantes do Terceiro Sector a facer unha revisión dos avances no mesmo, co fin de completar e verificar algunha da información traballada.

Finalmente, fíxose unha presentación pública do Manual no Simposio “A inclusión sociolaboral das persoas vulnerabilizadas: mellora das políticas públicas para erradicar a pobreza e a exclusión”, celebrado o 15 de novembro de 2023 na Cidade da Cultura de Santiago de Compostela.

Esta devolución implicou un aspecto ético da investigación, xa que se dirixiu a compartir a análise realizada e tamén a proporcionar espazos para o encontro, a comunicación e, polo tanto, a posibilidade de establecer sinerxías para a colaboración e a innovación social.

⁴[Atlas.ti](https://atlas.ti)

III.CONTEXTO XERAL DO MERCADO LABORAL E A POBREZA EN GALICIA. APROXIMACIÓN AO MARCO NORMATIVO DA INCLUSIÓN

Para contextualizar a situación da que partimos, imos analizar os datos de Galicia tanto de desemprego como de pobreza en xeral e precariedade laboral. Revisaremos diferentes compoñentes da taxa AROPE (*At risk of poverty or social exclusion*), como a baixa intensidade laboral no fogar, e tamén a taxa de desemprego.

A continuación, realizaremos unha breve aproximación ao marco normativo da inclusión na contorna europea e española e ao existente en Galicia, desde o Piar Europeo de Dereitos Sociais á Axenda Social Única de Galicia 2021 - 2024.

1.Pobreza, desemprego e precariedade laboral

Dos grandes parámetros estatísticos sobre pobreza, privación, desemprego e desigualdade, unha parte dos mesmos corresponde ao indicador de risco de pobreza e/ou exclusión social da Unión Europea (ARPE). Este indicador resulta da agregación das persoas incluídas nestes tres conceptos:

1. Risco de Pobreza. Ter uns ingresos inferiores ao chamado limiar da pobreza (60% da mediana da renda nacional equivalente en unidades de consumo).
2. Baixa Intensidade laboral no fogar (BITH). A intensidade laboral mide a relación entre o número de meses tra-

ballados efectivamente por todos os membros do fogar e o número total de meses que, en teoría, poderían traballar como máximo todas as persoas en idade de traballar do fogar. O indicador comprende ás persoas de 0 a 64 anos -coa anterior metodoloxía era ata 59 anos- que viven en fogares cunha intensidade de emprego inferior ao 20% (agás persoas estudantes de 18 a 24 anos, así como as persoas inactivas entre 60 e 64 cuxa fonte principal de ingresos do fogar sexan as pensións).

3. Privación ou carencia material e social severa (PMSS), referida á incapacidade dunha persoa para acceder a elementos de consumo básicos da vida: considérase que unha persoa está en privación material e social severa se non pode facer fronte a un total de 7 dos 13 ítems propostos, como o consumo de alimentos axeitados, afrontar gastos imprevistos ou manter a vivenda a unha temperatura axeitada. Referida á incapacidade dunha persoa para acceder a elementos básicos da vida, como alimentos axeitados, vivenda axeitada ou calefacción.

Segundo o Informe do estado da pobreza en Galicia 2023¹, atopamos os seguintes datos relativos á pobreza e/ou exclusión:

- > No 2022 case 636.000 **persoas residentes** en Galicia -o 23,62% da poboación- estaba en risco de pobreza e/ou exclusión social (ARPE). **42.000 persoas menos que no 2021.**

¹ 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>

- > Os indicadores, en especial o de pobreza, mantéñense por debaixo dos do conxunto do estado, onde a taxa AROPE se reduce do 27,8% no 2021 ao 26% no 2022.
- > Os datos reflicten a post-pandemia polo COVID 19, a inflación e as consecuencias provocadas pola guerra de Ucraína pero tamén o **relativo éxito das medidas de choque contra a pobreza tanto a nivel estatal** (ERTE ou Ingreso Mínimo Vital) **como na Xunta** (mantemento RISGA ou, sobre todo, a Tarxeta Básica), **concellos e organizacións do Terceiro Sector** de Acción Social.
- > Coa diminución de máis de 44.000 persoas da taxa AROPE dende o 2015, **avánzase na meta do Plan Estratégico Galicia 2022-2030** de reducir no 2030 ao 14%. Pero pese a isto Galicia mantense lonxe do cumprimento do acordado na Axenda 2030, para a cal, no 2022, terían que haber unhas 114.000 persoas menos en situación de risco de pobreza e/ou exclusión social.
- > **Redúcese a taxa de pobreza feminina e aumenta a fenda de xénero.** Das case 636.000 persoas que no 2022 estaban en risco de pobreza e/ou exclusión social, 287.000 eran homes (24.000 menos que no ano anterior) e 348.500 mulleres (18.500 menos). O que afecta en especial aos **fogares monoparentais (49,2%)** ou os das **persoas maiores soas**.
- > **O risco de pobreza e exclusión infantil e xuvenil diminúe notablemente pero seguen a ter as taxas máis elevadas por grupo de idade**, cuxa taxa alcanza o 24,7% en 2022 ao contrario do que ocorre co grupo de maiores de 64 anos que é o único no que aumenta a taxa AROPE (23,1%, 3,6 puntos máis que o ano anterior).
- > **Descende a taxa de pobreza para persoas que viven en fogares nos que hai menores**, sendo a taxa de 24,4%, e diminúe 5,9 puntos con respecto ao ano anterior, o que reduce a ampla diferenza que se detectaba o ano pasado co resto de persoas, ao contrario do que ocorre nos fogares sen menores cuxa taxa aumenta do 21% ao 22,9%.
- > **Nas zonas urbanas e rurais rexistrouse un descenso da taxa AROPE no último ano**, do 23,4% e 24,2%, respectivamente. A taxa AROPE cruzada por hábitat tendeu a igualarse nas dúas categorías territoriais nas que se divide.
- > **A taxa de pobreza galega diminúe este ano e pasa do 20,2% ao 18% en 2022.** A taxa de pobreza de Galicia descendeu 2,2, puntos, unhas 59.000 persoas, o que supón dous anos seguidos de redución deste indicador e sitúa o dato galego 2,4 puntos por debaixo da media estatal.
- > **A taxa de pobreza ampliaríase a case a metade da poboación chegando ao 48,6% de non haber transferencias públicas** (Estado, Xunta ou concellos)

en Galicia. Por outra parte, se non se teñen en conta as pensións de xubilación e supervivencia e só o resto de transferencias sociais, a taxa de pobreza alcanzaría o 26,4% da poboación galega.

- > **O 9,5% da poboación menor de 65 anos, é dicir, 188.000 persoas residentes en Galicia vivía no 2022 en fogares con baixa intensidade de emprego** (nos que se traballa menos do 20% do seu potencial de emprego). **A cifra supón un descenso de 0,7 puntos** respecto ao ano pasado, o que se traduce en máis de 15.000 persoas que deixaron de ser contadas neste indicador.
- > **A taxa BITH por sexo no 2022 aumentou a fenda de xénero**, debido a que o descenso no último ano de 1,2 puntos da taxa masculina que se sitúa nun 8,3% non se produciu na feminina que chegou a un 10,6% e que so caeu 0,2 puntos. En 2022 hai case 106.000 mulleres en BITH e 82.000 homes.

A baixa intensidade de emprego no fogar a miúdo está relacionada coa prevalencia de empregos a tempo parcial ou contratos temporais.

No ano 2022², o 6,6% dos homes empregados e o 21,6% das mulleres empregadas en Galicia tiñan contratos a tempo parcial, o que indica unha presenza significativa de empregos de baixa intensidade, nomeadamente no caso das mulleres.

²Datos EPA media 2022.

Tamén no 2022, o 15,7% dos homes e o 17,5% das mulleres tiñan contratos temporais.

A taxa de desemprego en Galicia (10,19% para os homes e 13,16% para as mulleres segundo a EPA do segundo trimestre do 2023) é moi superior á da eurozona do 6,4% e da UE 5,9% (datos de Eurostat para xuño 2023).

Os datos presentados revelan un panorama complexo en Galicia no que respecta á pobreza, o desemprego, a precariedade laboral e a feminización da pobreza. A post-pandemia polo COVID 19, a inflación e as consecuencias provocadas pola guerra de Ucraína están a deixar a súa pegada, pero tamén **destaca o impacto** positivo das medidas de choque implementadas contra a pobreza tanto a nivel estatal (ERTE ou Ingreso Mínimo Vital) como na Xunta (mantemento RISGA ou, sobre todo, a Tarxeta Básica), concellos e organizacións do Terceiro Sector de Acción Social.

Abordar estes problemas require un enfoque integral e un firme compromiso na promoción de empregos de calidade, igualdade de oportunidades e a mellora das condicións de vida da cidadanía.

2. Marco normativo para a inclusión sociolaboral

A promoción da inclusión sociolaboral en Galicia atópase apoiada por un sólido marco normativo que abrangue niveis europeos, estatais e autonómicos. Examinaremos as principais normativas, achegando unha breve explicación.

2.1 Contexto Europeo

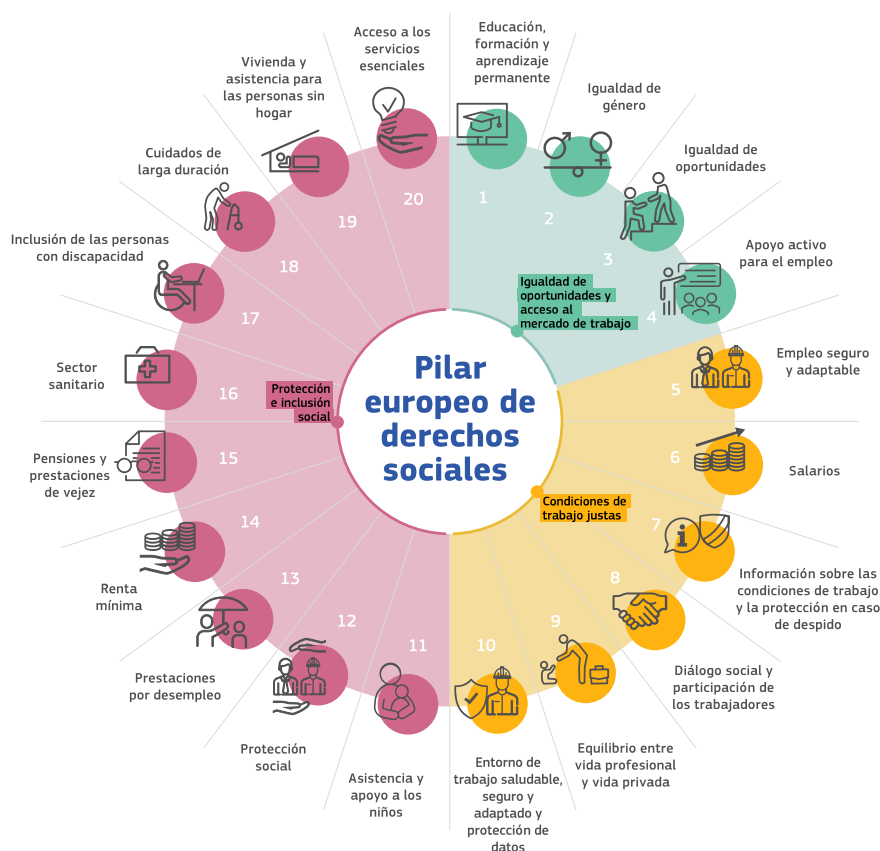
Carta Social Europea³

Esta Carta, coñecida tamén como a 'Constitución Social de Europa', a pesar de non ter ningún efecto xurídico na Comunidade Europea, é un tratado do Consello de Europa que establece dereitos sociais fundamentais e promove a xustiza social. Serviu como inspiración para a elaboración doutros textos e documentos comunitarios, como é o Piar Europeo de Dereitos Sociais. Recolle unha se-

rie de dereitos aos que os Estados membro se comprometen a ter en conta, entre eles: dereito á protección contra a exclusión social, dereito á vivenda eliminación do acoso sexual no traballo, fomento da igualdade de oportunidades e de trato para as persoas traballadoras con responsabilidades familiares.

Para velar pola aplicación deste documento creouse o Comité Europeo de Dereitos Sociais, órgano que emite informes periódicos nos que examina o grao de cumprimento por parte dos países.

Piar Europeo de Dereitos Sociais⁴



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

⁴EAPN España (2019). Seguimiento e Implementación del Piar Europeo de Dereitos Sociais en España. https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1577702829_piar-europeo_final_web.pdf

Trátase dunha iniciativa da Unión Europea que establece principios e dereitos fundamentais en áreas como o emprego, a educación e a protección social. Foi proclamado no 2017 e procura a mellora da calidade de vida das persoas europeas.

O establecemento dun Piar Europeo de Dereitos Sociais veu definir os principios e dereitos esenciais para o bo e xusto funcionamento dos mercados laborais e dos sistemas de benestar da Europa do século XXI.

Está composto por 20 principios estruturados en tres capítulos relativos a:

1. Igualdade de oportunidades e acceso ao mercado de traballo
2. Condicións de traballo xustas
3. Protección e inclusión social

Carta Europea de Dereitos Fundamentais⁵

A Carta Europea de Dereitos Fundamentais recolle un conxunto de dereitos persoais, civís, políticos, económicos e sociais da cidadanía e persoas residentes da UE. Dita carta



⁵Parlamento 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

⁶Naciones 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

reforza a seguridade xurídica polo que se re-
fire á protección dos dereitos fundamentais.

Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable (ODS) - ODS 8: Traballo decente e crecemento económico⁶

No ano 2015, a ONU aprobou a Axenda 2030 sobre o Desenvolvemento Sustentable, unha oportunidade para que os países e as súas sociedades emprendesen un novo camiño co que mellorar a vida de todas as persoas, sen deixar a ninguén atrás.

Os Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable (ODS) constitúen un chamamento universal á acción para pór fin á pobreza, protexer o planeta e mellorar as vidas e as perspectivas das persoas en todo o mundo. En 2015, todos os Estados Membros das Nacións Unidas aprobaron 17 Obxectivos como parte da Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sustentable, na cal se establece un plan para alcanzar os Obxectivos en 15 anos.

O ODS número 8 busca promover o crecemento económico sostido, inclusivo e sustentable, o emprego pleno e produtivo e o traballo decente para todas as persoas. Proporciona unha folla de ruta global para a promoción de empregos dignos e da inclusión sociolaboral.

Marca como obxectivo de aquí a 2030, lograr o emprego pleno e produtivo e o traballo decente para todas as mulleres e os homes, incluídos os mozos e as persoas con discapacidade, así como a igualdade de remuneración por traballo de igual valor.

Atendendo á definición da Organización Internacional do Traballo (OIT), o traballo decente é un concepto que engloba as aspiracións das persoas a obter un emprego que sexa produtivo e que garanta unha remuneración axeitada, respectando os seus dereitos laborais e protexendo a súa seguridade e saúde no traballo, ofrecendo igualdade de oportunidades e tratando de maneira xusta a todas as persoas traballadoras, sen discriminación.

O traballo decente busca garantir que o emprego sexa digno, seguro e protexido, e que as persoas traballadoras gocen de dereitos e oportunidades xustas no ámbito laboral. É un obxectivo fundamental para promover o desenvolvemento sustentable, a xustiza social e o benestar das persoas en todo o mundo.

2.2 Lei 3/2023 de Emprego⁷

A Lei 3/2023 de Emprego estatal regula aspectos relacionados co emprego e a inclusión sociolaboral, incluíndo políticas activas de emprego, formación profesional, e medidas de apoio ao emprego. Define políticas e programas na procura da promoción da inclusión sociolaboral e mellora da empregabilidade da cidadanía.

No seu artigo 4 establece como obxectivos da política de emprego, entre outros:

- > Xeración de mercados de traballo inclusivos, condicións laborais compatibles coa corresponsabilidade dos traballos de coidados, impulso á creación de empregos de calidade e estable

que garantan niveis adecuados de benestar económico para as persoas traballadoras.

- > A atención especializada de colectivos prioritarios para as políticas de emprego e a eliminación de calquera clase de discriminación asegurando políticas adecuadas de incorporación laboral dirixidas aos citados colectivos.
- > Acompañamento, persoal e individualizado, no seu caso en colaboración cos servizos sociais, sanitarios e educativos durante os procesos de inserción no mercado laboral e de transición entre formación e emprego ou entre empregos.
- > Mantemento dun nivel de vida digno durante o proceso de procura de ocupación, a través dun sistema eficaz de protección ante situacións de desemprego ou cesamento de actividade.

2.3 Axenda Social Única de Galicia

A Axenda Social Única de Galicia (2021-2024)⁸ recolle un conxunto de políticas e programas a desenvolver pola Xunta de Galicia co obxectivo de abordar os desafíos sociais na comunidade autónoma. Trátase dun instrumento de reforzo da coordinación interadministrativa e desta co Terceiro Sector de Acción Social a través de medidas que abordan as necesidades sociais da poboación que precisa de apoios para mellorar a súa calidade de vida, nomeadamente a través da súa autonomía ou da súa inclusión social ou sociolaboral.

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

⁸Consellería de Política Social e Xuventude, Xunta de Galicia (2021). Axenda Social Única de Galicia. https://politicassocial.xunta.gal/sites/w_polso/files/arquivos/programas/2021-12_axenda_social_unica_2021_2024.pdf

Recolle medidas para un mercado laboral inclusivo, entre outras:

- > Axilización do recoñecemento da situación de exclusión social para optar ás medidas de acción positiva previstas nas políticas activas de emprego
- > Programas e actividades de servizos sociais de inclusión social das entidades de iniciativa social
- > Programa de posta a punto para o emprego dirixido a persoas en situación ou risco de exclusión social perceptoras da RISGA

A información presentada ofrece un diagnóstico preciso do contexto económico e laboral en Galicia, destacando os desafíos clave relacionados coa pobreza, o desemprego, o emprego precario e a feminización da pobreza. Estes datos críticos amosan a necesidade urxente de abordar a inclusión sociolaboral na CCAA, garantindo o acceso a empregos dignos e a protección social do conxunto da cidadanía galega, e en especial das persoas en maior vulnerabilidade.

O marco normativo proporcionado a nivel europeo, español e galego, establece as bases e os principios fundamentais para guiar as políticas e programas de inclusión sociolaboral. Inspíranos a promover empregos de calidade, condicións laborais xustas e a igualdade de oportunidades. Debemos aproveitar esta base sólida para desenvolver propostas de mellora que aborden os desafíos identificados durante o proceso de investigación, e fomenten unha contorna laboral máis inclusiva e próspera en beneficio de todas.



IV. VULNERABILIDADE E EXCLUSIÓN SOCIOLABORAL

Tendo en conta que o espírito deste traballo é o de contribuír a fomentar a inclusión sociolaboral das persoas en risco ou situación de exclusión, faise necesario, en primeiro lugar, definir o concepto ao que nos referimos. Conceptualizar a exclusión permitiranos comprendela, o cal é imprescindible para saber como actuar sobre ela de forma máis eficaz. Para isto, revisaremos tamén as definicións facilitadas polo persoal técnico do Terceiro Sector e polas integrantes do grupo de discusión con profesionais expertas.

1. Conceptualización da vulnerabilidade e a exclusión

Podemos definir a vulnerabilidade como a situación na que se poden atopar persoas, familias, grupos ou comunidades debido á confluencia de factores de orde económica, social, relacional, ambiental ou persoal que aumentan a exposición aos riscos e posicinan ás persoas en desvantaxe social, o que pode traducirse nun incremento das desigualdades, así como en situación de exclusión.

Dita exclusión sería o proceso polo que as persoas quedan total ou parcialmente apartadas da participación na vida cultural, económica, social e política das súas comunidades debido á acumulación de vulnerabilidades e á imposibilidade de saír sen apoios desa

situación, véndose limitado o exercicio dos seus dereitos¹.

Debemos entender a exclusión como un fenómeno que se produce nun marco de desigualdade, a cal está na raíz da exclusión mesma. De aí que, lonxe de deberse a responsabilidades individuais ou grupais, a exclusión teña a súa orixe en procesos estruturais, aqueles referidos ao modo en que se organiza a sociedade e se articula a mobilidade social. Está asentada no sistema socioeconómico capitalista, que é progresivamente máis neoliberal e que promove dinámicas que dan lugar a un reparto desigual das posicións de poder, dificultando a inclusión².

Desta conceptualización temos que salientar o feito de que a vulnerabilidade e a exclusión trascenden o económico. Obviamente, a situación económica é un elemento clave relacionado coa exclusión; de aí que, para medila, se teña en conta, entre outros, o indicador de risco de pobreza e/ou exclusión social da Unión Europea (AROPE)³. Con todo, esta referencia á pobreza non recolle aspectos económicos que tamén teñen que ver coa exclusión, como a dificultade de acceso á vivenda, a educación, a saúde ou a Servizos Sociais.

En todo caso, debemos recalcar que a exclusión é un fenómeno multidimensional no que, ademais de involucrarse aspectos persoais e materiais, tamén están implicados aspectos sociais, políticos e culturais, os cales non teñen que ir, necesariamente, acompañados de pobreza.

¹Ministerio 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.mdsocialesa2030.gob.es/servicio-a-la-ciudadania/proyectos-normativos/documentos/AP-SERVICIOS-SOCIALES.pdf>

²Plataforma 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

³ Este indicador resulta da agregación das persoas incluídas en tres conceptos: Risco de pobreza, Baixa intensidade laboral no fogar, Privación ou carencia material e social severa.



Dun lado, a pertenza a un determinado grupo coloca ás persoas nunha mellor ou peor posición social, permitindo que poidan optar a máis e mellores, ou a menos e peores, recursos e redes relacionais. Neste sentido, a exclusión será máis alta para os grupos sociais marxinais, cuxa socialización se afasta dos contextos maioritarios e habituais.

Doutro lado, a participación cidadá, entendida en sentido amplo como o desenvolvemento de accións que contribúan a sentirse parte dunha comunidade, é inherente á inclusión. Esta capacidade está moi ligada ao estatus social, véndose menoscabada entre persoas e grupos con menor nivel formativo e económico e podendo chegar a ser practicamente nula en zonas periféricas e marxinais.

Ademais, a exclusión tamén ten que ver co imaxinario social imperante, composto por ideas, crenzas e valores que exercen opresión sobre determinadas realidades e persoas que se desvían de certa normatividade social e moral imposta por quen detenta o poder. Isto concrétase na discriminación por motivos de orientación sexual, clase social, relixión, orixe, etnia, opinión política, etc.

En calquera caso, para determinar a exclusión cómpre ter en conta varias dimensións: 1) económica, 2) dereitos sociais e políticos, 3) social-relacional. A dimensión económica ten que ver co emprego e o consumo; a dimensión dos dereitos sociais e políticos está relacionada co exercicio da participación cidadá e o acceso á educación, vivenda e saúde; mentres que a dimensión social-relacio-

nal considera cuestións relativas ao conflito social e o illamento social⁴.

En resumo, a exclusión é unha realidade de orixe estrutural e de natureza multidimensional que resulta da interacción e a interseccionalidade entre as dificultades que se poidan presentar nos eidos económico, social, político, cultural e persoal. Deste xeito, podemos falar de diferentes situacións de vulnerabilidade que nos predispoñen á exclusión, así como de distintos graos desta.

Dunha parte, as persoas poden estar atravesadas por múltiples factores de risco simultaneamente, o que as vai colocar en situación de maior vulnerabilidade ou exclusión. Doutra, as persoas poden transitar por diversos puntos dun continuo que vai dende a inclusión á vulnerabilidade e á exclusión, ou, máis dificilmente, facer o camiño inverso.

2. Achegas das persoas informantes

No traballo de campo, tanto o persoal técnico do Terceiro Sector como as persoas participantes no grupo de discusión de expertas, proporcionaron definicións da exclusión que van na liña da conceptualización que acabamos de ver. En primeiro lugar, atopamos a necesidade de aclarar que a exclusión non é sinónimo de pobreza:

“Para min hai un problema que é precisamente vincular exclusión social con pobreza, porque hai dúas cuestións e dúas variables que son distintas: o risco de exclusión e/ou a pobreza. Ás veces van

xuntas e ás veces non; hai meses que van xuntas e hai meses que non, incluso nunha mesma persoa. [...] Nós podemos estar traballando cunha persoa que, nun determinado momento, teña un emprego que a saque da situación de pobreza, pero segue estando en risco de exclusión (Directora).

Doutro lado, atopamos definicións que poñen o foco nos dereitos, aludindo á limitación tanto para acceder a eles como para mantelos:

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

“Fai referencia aos diferentes obstáculos e barreiras que cada persoa se atopa para participar plenamente na vida social, véndose privada de algunha ou varias das opcións consideradas fundamentais para o seu desenvolvemento humano (Xerente).

“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 emprego).

Nesta última definición xa se albisca, tamén, a referencia ao carácter estrutural e multidimensional da exclusión. Sucede moi claramente nas seguintes citacións, aparecendo incluso mención explícita ao concepto de interseccionalidade:

⁴Ver Metodoloxía para a análise da exclusión social do Informe FOESSA.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Poverty/VisitSpainSubmissions/32_Caritas_FOESSA_Annex1_SP.pdf

“ Temos moi claro que vén creada por unha parte máis macro -macroeconómica, macrosocial, macrocultural-, pero que incide no día a día das persoas, no seu benestar e calidade de vida (...) Ademais da exclusión máis económica, tamén estaría esa exclusión máis cultural: como afecta o racismo, o clasismo, o machismo, a homofobia, a transfobia... Esas situacións fan que as persoas experimenten discriminación, que non poidan ter unha estabilidade emocional plena e, no peor dos casos, pois sufrir violencias (Técnica de inclusión sociolaboral).

“ É a situación que, por cuestións estruturais, impide a unha persoa avanzar, progresar dentro da sociedade. É multidimensional. Creo que esa é a característica máis relevante, non? Que poden influír desde factores sociais, factores laborais, factores persoais, factores de contexto, incluso (Técnica de emprego).

“ Os factores que entendemos que poñen ás persoas en situación ou en risco de exclusión sociolaboral serían os económicos, os de xénero, familiares, residenciais, os sociosanitarios, os factores territoriais... Bueno, aí está o tema da exclusión territorial, que limita o acceso a recursos e que agrava toda esa situación. É que os factores de risco de exclusión sociolaboral retroalimentanse entre si e fan que a situación se agrave, polo tema da interseccionalidade (Orientadora laboral).

“ Hai que incidir na idea de que a exclusión laboral é unha parte da exclusión social e que os colectivos en situación de vulnerabilidade, de risco ou de exclusión, non só ven afectado o tema da exclusión laboral, senón a exclusión formativa, a exclusión económica, a exclusión residencial, a de saúde, a falta de redes, etc. É o que diferencia unha persoa desempregada “tipo” dunha persoa que non ten emprego e que, ademais, está afectada por vulnerabilidades neses outros ámbitos da exclusión social (Experta Universidade).

Nas entidades tamén fan fincapé na idea de que, aínda que existen colectivos historicamente vulnerabilizados nos que a exclusión está máis cronificada, esta pode chegar a afectar a unha maioría das persoas na nosa sociedade, máxime no contexto socioeconómico actual e as características do 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).



protección, de maneira que se considera que as persoas con empregos precarios -o que denominamos traballadores/as en situación de pobreza- están tamén en risco ou situación de exclusión:

“Como entidade entendemos que situación de exclusión sociolaboral tamén é a de aquelas persoas que, aínda traballando, teñen empregos precarios que non lles permiten unha vida digna, están en situación de pobreza e seguen sen poder exercer os seus dereitos e deberes como cidadáns (Técnica de inclusión sociolaboral).”

Por último, é importante sinalar que, cando se fala de exclusión laboral, concíbese o emprego como un dereito e non como unha obriga, tendo en conta tamén a realidade daquelas persoas que, por condicións diversas, non poden traballar ou non están en disposición de facelo. De aí a expresión “quere e pode traballar”:

“Nos últimos tempos estamos vendo moitos casos que é a nivel temporal. É dicir, que estás máis ou menos nunha situación estable e vén un revés, como o tema da pandemia, como enfermidades incluso no ámbito familiar... E iso supón che chegar a unha situación de vulnerabilidade cando estabas nunha situación medianamente normalizada. E para nós iso tamén é unha situación de exclusión (Coordinadora de emprego).”

Do mesmo xeito, enténdese que o feito de ter un traballo quedou lonxe de ser un factor de

“Nós entendemos que a exclusión laboral é aquela situación que ten unha persoa que quere e pode traballar, pero que non ten oportunidades de acceso a un emprego, ou que descoñece os recursos. E que normalmente ten adquirida algunha outra característica de vulnerabilidade, non só o desemprego (Técnica de inclusión sociolaboral).”

A modo de reflexión final, enfatizamos que a exclusión social é un fenómeno politizable, isto é, susceptible de ser abordado dende a acción colectiva, a práctica institucional e as políticas públicas⁵.

⁵Brugue, 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 VULNERABILIDADE OU EXCLUSIÓN

No presente capítulo achegarémonos á realidade dalgúns dos principais colectivos vulnerabilizados. Non se trata de ofrecer unha información exhaustiva, xa que non é o propósito esencial deste documento, máis si de visibilizar as principais problemáticas que lles afectan e as barreiras que atopan de cara á inclusión, co fin de reflexionar sobre como abordalas mellor.

O termo “colectivo” ten sido cuestionado, xa que, na medida en que se lle asigna ás persoas un determinado atributo definitorio por riba doutros, córrese o risco de estigmatizar, así como de desatender outros factores de exclusión que tamén afectan a esas persoas¹. Non faltaron no traballo de campo algunhas referencias a esta idea, atopando reflexións 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 emprego).

Mais tamén atopamos informantes que recalcaron que a exclusión ten unha clara compoñente colectiva no caso de determinados grupos sociais que se ven afectados polas mesmas vulnerabilidades e sobre os que, ademais, pesa un forte estigma e discriminación, co conseguinte agravamento da súa situación de exclusión en múltiples ámbitos:

“Os factores da exclusión non son individuais, son factores colectivos. Colectivo étnico, colectivo migrante, persoas con problemas de saúde mental... Está claro que non é un factor individual. E aquí engadiría o tema do estigma e os prexuízos cara a eses colectivos polo feito de ser migrante, polo feito de ser xitano, polo feito de ter unha enfermidade mental (Experta entidade).

Con todo, imos empregar aquí a palabra “colectivo” por dous motivos: nun sentido descriptivo, é útil para referirnos a situacións específicas de persoas que comparten certas características e que requiren tamén de actuacións específicas; nun sentido reivindicativo, serve para poñer o foco nas necesidades dun grupo de persoas que están quedando fóra da atención social, política ou económica.

Neste punto e ante o marco conceptual exposto no capítulo anterior, detémonos un intre para avogar pola expresión “colectivos vulnerabilizados” ou en “situación de vulnerabilidade”, en lugar de “colectivos vulnerables”. Por unha parte, a expansión e xeneralización do uso do adxectivo “vulnerable” acaba por simplificar e banalizar o seu significado: presta máis atención a asignar o cualificativo de “vulnerables” a persoas ou colectivos que á propia vulneración e a súa orixe. Doutra parte, mentres que “ser vulnerable” evoca máis unha condición persoal, identitaria e permanente, “estar vulnerabilizadas” connota unha situación circunstancial que pode e debe ser revertida.

As persoas vulnerabilizadas son as que ven vulnerados os seus dereitos debido a me-

¹Plataforma 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

canismos estruturais -económicos, sociais, culturais, políticos, xurídicos- que xeran desigualdade. Así, o termo “vulnerabilizadas” afástase da idea de culpabilización individual para poñer o foco no acto de vulnerar, nas causas que levaron ás persoas a situacións de vulnerabilidade e na responsabilidade social e estatal de reparar ditas situacións².



1. Principais colectivos vulnerabilizados

Son moitos os colectivos que se poden considerar en situación de vulnerabilidade. A Lei 2/2023, de Emprego, fai referencia a “colectivos con especiais dificultades para o acceso e mantemento do emprego e para o desenvolvemento da súa empregabilidade³”.

En concreto, nomea os seguintes “colectivos vulnerables de atención prioritaria” (deixando a listaxe aberta á posibilidade de ampliarse e facendo alusión a un reforzo de medidas naqueles supostos en que

se produzan situacións de interseccionalidade): persoas menores de 30 anos, especialmente con baixa cualificación; persoas en desemprego de longa duración; persoas con discapacidade; persoas con capacidade intelectual límite; persoas con trastornos do espectro autista; persoas LGTBI, en particular trans; persoas maiores de 45 anos; persoas migrantes; persoas beneficiarias ou solicitantes de protección internacional; persoas vítimas de trata de seres humanos; mulleres con baixa cualificación; mulleres vítimas de violencia de xénero; persoas descendentes en primeiro grao das mulleres vítimas de violencia de xénero; persoas en situación de exclusión social; persoas xitanas ou pertencentes a outros grupos poboacionais étnicos ou relixiosos; persoas traballadoras procedentes de sectores en reestruturación; persoas afectadas por adiccións; persoas vítimas do terrorismo; persoas cuxa garda ou tutela sexa ou fora asumida pola Administración pública; persoas a cargo de menores de dezaseis anos ou de maiores dependentes, especialmente se constitúen familias monomarentais ou monoparentais.

Cabe sinalar que botamos en falta nesta listaxe, polo menos, mención explícita aos seguintes casos: persoas con problemas de saúde mental; persoas reclusas e exreclusas; persoas en situación de exclusión residencial; persoas pertencentes a fogares en que todos os membros están en desemprego, persoas demandantes de mellora de emprego e persoas traballadoras en situación de pobreza; persoas que residen en zonas urbanas deterioradas ou degradadas, así como no ámbito rural e se ven afectadas pola exclusión territo-

²Ribotta, 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

³Artigo 50 da Lei 3/2023, de Emprego. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5365-consolidado.pdf>

rial; persoas racializadas, que non tendo condición de migrantes seguen experimentando rexeitamento e discriminación; persoas afectadas pola fenda dixital; mozos e mozas sen apoio familiar, aínda que non estiveran institucionalizados/as.

De todas as maneiras, aquí veremos de forma breve os colectivos que tiveron presenza nos itinerarios do Programa integrado e aqueles para os cales as entidades especialistas nos proporcionaron algunha información. Lembremos que estas organizacións están especializadas nos seguintes ámbitos: discapacidade en xeral, discapacidade intelectual, trastorno do espectro autista, saúde mental, exclusión residencial, etnia xitana, migracións, violencia de xénero e trata, mocidade tutelada, condutas aditivas, e privación de liberdade.

1.1. Persoas en exclusión residencial severa

Cando falamos de exclusión residencial severa, referímonos ás realidades de senfogarismo e infravivenda. Con respecto á primeira, segundo a Enquisa a persoas sen fogar do INE⁴, en España no ano 2022 había un total de 28.552 persoas en situación de senfogarismo, o que representa un aumento de case o 25% nos últimos dez anos. Temos que sinalar que esta Enquisa non recolle a todas as persoas sen fogar, senón só ás maiores de 18 anos que acoden a centros asistenciais de aloxamento e restauración. Así, organizacións do Terceiro Sector especializadas neste ámbito estiman que a cifra podería ascender, ao menos, a 37.000 persoas⁵.

Con respecto ao nivel de estudos, o 65% destas persoas tiña rematada a educación secundaria e o 11,3% contaba con estudos superiores. En relación coa situación laboral, o 71% estaban en desemprego, das cales máis da metade non estaban buscando traballo, primeiramente por motivos de saúde e, como segunda razón, por non dispoñer de autorización para traballar. Así, o 37,4% manifestaba ter algunha enfermidade crónica e o 19,5% tiña unha discapacidade recoñecida igual ou superior ao 33%. O 32,6% recibía algunha prestación pública (contributiva ou non), mentres que un 30% declaraba non ter ningunha fonte de ingreso.

En canto á percepción que teñen as persoas sen fogar sobre a súa saúde mental, hai que mencionar que o 59,6% presentaba algún síntoma depresivo, unha porcentaxe significativamente superior á da poboación xeral. Outra cuestión importante asociada á situación de vulnerabilidade e exclusión social das persoas sen fogar é a súa exposición a agresións ou delitos, afirmando máis da metade ter sido vítimas dalgún, principalmente en forma de insultos, ameazas, roubos e agresións.

A este respecto, as entidades especializadas en senfogarismo explican que calquera persoa nesta situación ten riscos exponenciais de ver comprometida a súa saúde mental, presentando problemas máis ou menos graves en función do tempo que pasen en dita situación. Da mesma maneira, advirten sobre a total desensibilización social con respecto a esta realidade, que deixa a estas persoas invisibilizadas. Neste colectivo, non se trata

⁴https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176817&menu=resultados&idp=1254735976608#l-tabs-1254736194832

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

só da culpabilización das persoas pola súa situación, senón do profundo rexeitamento que sofren e que contribúe máis fondamente á exclusión.

Da citada Enquisa tamén se poden extraer algúns datos para o caso de Galicia, onde as persoas sen fogar eran un total de 2.387, un 79% de homes, fronte a un 21% de mulleres. Neste punto, debemos sinalar que no caso das mulleres é moi difícil ofrecer un dato veraz, xa que son moi poucas as que chegan aos circuítos de atención a persoas sen fogar (xeralmente cun importante deterioro). Neste sentido, o reto está en detectar os casos de mulleres que se atopan en vivendas inseguras e en situacións de violencia e abuso.

En relación coa idade, case a metade das persoas sen fogar (47,04%) situábase na franxa que vai dos 45 aos 64 anos, seguida pola dos 30 aos 44 (23,96%). Un 60,4% eran persoas de nacionalidade española e o restante estranxeiras. Un 37,3% estaba en situación de senfogarismo dende había máis de tres anos e sinalaban como principais causas da falta de vivenda a perda de traballo (23%), o feito de ter que empezar de cero despois de inmigrar (20,3%), a imposibilidade de seguir pagando o aloxamento (17,2%) e o desafiuzamento (9,3%).

Cómpre indicar que, no caso das mulleres, a violencia de xénero tamén é un motivo para o senfogarismo. Ademais, os dispositivos de acollida para estes casos non acollen a mulleres que presentan factores tan comúns en situación de rúa, como o consumo de substancias e/ou problemas de saúde mental severos.

As entidades expertas insisten en que os dispositivos residenciais temporais non están preparados nin son suficientes para a abordaxe da totalidade dos problemas que presentan as persoas que están en situación de rúa. Así, as persoas rotan durante anos por estes dispositivos alternando con infravivendas sen a que súa situación cambie significativamente.

Outra forma de exclusión residencial severa é, precisamente, a situación de infravivenda, isto é, residir nunha vivenda que non reúne as condicións básicas de habitabilidade. En 2018, un 7% dos fogares en España encaixaban nesta categoría (máis dun millón de fogares), mentres que en Galicia se trataba dun 4% (aproximadamente 47.000 fogares). Se a nivel estatal un 23,7% da poboación se ve afectada por algún indicador de exclusión na vivenda, a nivel galego esta porcentaxe ascende ata o 35% (case un millón de persoas), elevándose ao 65% na poboación en exclusión severa⁶.

Tamén debemos mencionar a tendencia que se está xerando -sobre todo entre persoas traballadoras en pobreza ou perceptoras de rendas mínimas- por mor do alto custo da vivenda: as situacións de amontoamento ou masificación nunha mesma vivenda. O feito de que a distribución do espazo dunha vivenda non se axeite ao número de persoas que a ocupan produce perda de intimidade e seguridade, así como contextos de conflitividade. Sostidas no tempo, estas situacións rematan por causar problemas na comunidade e na saúde das persoas.

Dende Provivienda, indican que o dereito a unha vivenda axeitada e accesible é clave

⁶Fundación 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>

para a inclusión a todos os niveis e que a súa vulneración conduce irremediabilmente á vulneración doutros dereitos básicos. Así, explícanos que para que as persoas teñan posibilidades de lograr a inclusión social e laboral é imprescindible que dispoñan dunha vivenda digna. Para isto, sinalan que é fundamental unha abordaxe que teña un enfoque áxil no aspecto da vivenda e un enfoque integral que interveña no resto dos aspectos.

Doutra parte, alertan de que a inestabilidade residencial, así como o feito de residir nunha vivenda inadecuada ou insegura, tamén impacta directamente no benestar emocional e na saúde física e psicolóxica das persoas, facendo que teñen dez veces máis risco de sufrir problemas de saúde⁷.

“Unha vivenda digna é o punto de inicio de calquera proxecto de vida. Garantir este dereito para todas as persoas, especialmente aquelas que se atopan en situacións de maior vulnerabilidade, permitirá avanzar cara unha integración efectiva. (Provivienda).”

1.2. Persoas de etnia xitana

Debido ás limitacións legais na recollida de datos sobre etnicidade -establecidas para evitar a segregación e a discriminación- non existe un censo da poboación xitana en España. A *Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana en España* estimaba que, no ano 2012, se podía tratar dunhas 750.000

persoas. Segundo estudos da Fundación FOESSA⁸, as cifras no ano 2014 oscilarían entre 800.000 e 1.500.000 persoas.

A maior parte da poboación xitana en España sofre unha importante desigualdade e desprotección no acceso a dereitos económicos e sociais. En 2018, máis do 80% está en situación de pobreza ou exclusión social e o 46% en pobreza extrema. Falamos dunha poboación moi nova, cun 66% de persoas menores de 30 anos, e na que a pobreza severa se asaña coa infancia: a taxa de pobreza infantil sitúase nun 89%, fronte a un 30,7% na poboación xeral⁹.

A presenza deste colectivo no mercado de traballo é moi baixa e, cando a hai, está marcada pola precariedade e a desprotección. En 2018, a súa taxa de emprego era dun 30% e moi desigual entre xéneros: a presenza deles no mercado laboral é do 44%, mentres que a delas, pola súa dobre condición de mulleres e xitanas, era tan só do 17%.



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

⁸Lorenzo, 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/>

⁹Fundación 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

A taxa de paro acadaba o 52% (triplicando a da poboación xeral) e, de novo, con diferenzas de xénero significativas. Ademais, o 70% das persoas eran paradas de longa duración. Esta marcada fenda de xénero en relación coa participación laboral ten que ver co traballo doméstico e as responsabilidades familiares, que elas asumen de maneira exclusiva.



Comparativa da participación laboral da poboación xitana e non xitana

	Poboación xitana		Poboación xeral	
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres
Taxa emprego	44,1	16,8	56,2	44,5
Taxa paro	47,4	60,4	12,8	16,2

O nivel educativo é a principal causa da falta de incorporación laboral da poboación xitana e, polo tanto, da súa desigualdade socioeconómica. En 2018, só o 19% dos homes e o 15,5% das mulleres tiñan completados os estudos secundarios, fronte ao 77% da poboación xeral.

Unha segunda causa detrás destas diferenzas de participación laboral é a discriminación. Sabemos que esta é unha importante barreira engadida nos procesos de inclusión sociolaboral das persoas xitanas. De feito, un 39% delas reportaban ter sido discriminadas no último ano, nunha alta porcentaxe no contexto dunha entrevista de traballo.

Outra cuestión relevante cando falamos de poboación xitana é a que ten que ver coa vi-

venda. En España, cífranse en máis de 9.000 as infravivendas nas que reside poboación xitana. Galicia é a comunidade con máis presenza relativa desta realidade, contando aínda cunha porcentaxe moi elevada de persoas xitanas que residen en infravivenda ou entorno segregado: segundo a Fundación Secretariado Xitano, case 3 de cada 10 vivendas corresponden a infravivendas (28.57%) e un 13.13% a chabolas.

Dende a Fundación Secretariado Xitano trasladánnos a convicción de que o emprego é o mellor impulso para a inclusión deste colectivo: supón xeración de recursos ás familias, pero tamén implica convivencia e coñecemento mutuo e, polo tanto, a eliminación dos estereotipos e prexuízos negativos con

respecto a esta poboación, o cal rematará por incidir positivamente na súa participación social e no seu acceso a dereitos.

“Cremos nunha sociedade na que os dereitos humanos son respectados, as desigualdades son compensadas e os grupos sociais máis desfavorecidos contan con oportunidades de desenvolvemento. (Fundación Secretariado Gitano)

1.3. Persoas migrantes

Segundo o Instituto Nacional de Estadística (INE)¹⁰, en Galicia residen un total de 118.740 persoas con nacionalidade estranxeira, o que supón o 4,4% da poboación galega. O 27,8% destas persoas pertencen á UE-27, sendo as nacionalidades con máis peso Portugal (14.655) e Romanía (7.313).

Entre a inmigración extracomunitaria (72,2%) destaca a procedente de América Latina (46.341 persoas). En concreto, sobresaen as nacionalidades de Venezuela (14.290), Colombia (10.065), Brasil (8.876), Perú (4.476), República Dominicana (3.384) e Cuba (3.343). Tamén é numeroso o colectivo de persoas de nacionalidade marroquí (8.809), senegalesa (3.343) e chinesa (3.250).

Trátase dunha poboación eminentemente nova, en idade de traballar, polo que presenta unha taxa de actividade substancialmente máis alta que a da poboación galega, máis avellentada. Con todo, as dúas poboacións teñen taxas de emprego con cifras moi próximas e as persoas inmigrantes ven triplicada a súa taxa de paro en comparación coas persoas autóctonas¹¹:

Comparativa da participación laboral da poboación estranxeira e nacional

	Poboación estranxeira	Poboación nacional
Taxa actividade	70,89	51,78
Taxa emprego	51,82	46,77
Taxa paro	26,90	9,69

No ano 2021, case unha cuarta parte das persoas entre 16 e 74 anos nadas no estranxeiro atoparon algún obstáculo para conseguir un traballo en Galicia que se axeitase á súa capacitación profesional. Unha das principais dificultades estivo relacionada coa falta de recoñecemento de

títulos obtidos fóra de España, principalmente en América Latina¹². A circunstancia na que as persoas migrantes veñen cunha alta formación e cualificación profesional, supón non só unha situación de vulnerabilidade, senón tamén un duro proceso de reconstrución persoal.

¹⁰Os datos máis recentes corresponden a xaneiro de 2022. <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e245/p08/i0/&file=02005.px&L=0>

¹¹Instituto Nacional de Estadística. Datos correspondentes ao segundo trimestre de 2023. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#itabs-1254736195128

¹²INE-IGE. Enquisa de poboación activa (EPA). Módulo sobre a situación das persoas inmigrantes e os seus fillos e fillas en relación co mundo laboral. https://www.ige.gal/estatico/estatRM.jsp?c=0204031007&ruta=html/gl/OperacionsEstruturais/Resumo_resultados_EPA_situacion_inmigrantes.html

A estas alturas, cando falamos de inmigración, non podemos obviar ás persoas solicitantes de protección internacional. En 2022, foron máis de 118.000 solicitudes en España. Ata 7 dos 10 primeiros países de orixe das persoas solicitantes corresponden ao espazo xeopolítico latinoamericano: Venezuela, Colombia, Perú, Honduras, Nicaragua, O Salvador e Cuba. Completan a listaxe Mali, Marrocos e Afganistán¹³. Para o caso autonómico, Galicia recibiu en 2022 máis de 5.000 peticións de protección internacional, principalmente de Perú e Colombia.

Por outra parte, non debemos esquecer a todas aquelas persoas en situación administrativa irregular, que a Consellería de Sanidade da Xunta de Galicia cifraba en 12.623 persoas

no ano 2021¹⁴. Ademais, se imos ao dato da poboación residente en Galicia nacida no estranxeiro con independencia da súa nacionalidade (española/estranxeira), falamos de 265.253 persoas en 2022¹⁵, o que supón o 9,8% da poboación¹⁶. Moitas veces estas persoas xa nacionalizadas, así como as segundas e sucesivas xeracións, nacidas en Galicia, continúan racializadas e afectadas pola discriminación.

E é que ante este tema, tampouco podemos deixar de falar de racismo estrutural: as persoas migrantes, refuxiadas e de orixe estranxeira son altamente susceptibles de sufrir desigualdade no acceso aos dereitos económicos, sociais e culturais, que son os relacionados coas condicións necesarias para unha



¹³ACCEM, 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>

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

¹⁵Servicio Jesuíta 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>

¹⁶INE. 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>

vida digna, principalmente saúde, educación, emprego e vivenda¹⁷. Ademais, a realidade amosa que os delitos por razóns de racismo e xenofobia se viñeron incrementando nos últimos anos, sendo esta categoría a que maior número de delitos de odio rexistra actualmente¹⁸. E isto a pesares de que a maioría das vítimas non denuncian por resignación, desconfianza, descoñecemento ou medo (máis aínda no caso das persoas en situación irregular).

Ecos do Sur e JuanSoñador, as entidades especialistas no ámbito das migracións, perciben un incremento no volume e unha demanda constante de persoas deste colectivo. Contan que o perfil maioritario de atención está sendo o de persoas procedentes de Venezuela, Colombia, Brasil, Perú, Senegal e Marrocos.

De cara a traballar a inclusión, detectan necesidades específicas a nivel social, administrativo, formativo e laboral, así como de sensibilización e concienciación social. Dende a falta de información sobre os recursos existentes, o descoñecemento dos idiomas, das estruturas organizativas e das pautas culturais da sociedade receptora, a desestruturación familiar e a debilidade de redes afectivas e de apoio, a falta de participación social, a vulnerabilidade ante múltiples discriminacións (a relación entre migración e desenvolvemento humano afecta de maneira diferente segundo o xénero), a dificultade ou imposibilidade de homologar estudos, ata as barreiras para o acceso a dereitos básicos, entre eles a incorporación laboral.

Resaltan tamén que se atopan continuamente con persoas que se ven na obriga de obter ou

renovar os seus permisos de residencia e/ou traballo, polo que precisan orientación e asesoramento xurídico para cumprir cos requisitos esixidos pola administración, con todos os trámites que estes implican.

Con todo, o elemento máis común é a situación de desemprego ligada coa propia perda de estatus profesional, social ou familiar e coas consecuencias directas que isto ten a nivel psicolóxico. Trátase de situacións complexas atravesadas pola interseccionalidade no eido da identidade das persoas que, etiquetadas coma migrantes, son ademais mulleres, persoas racializadas, con diferentes relixións, con posibles diverxencias físicas e psicolóxicas. En definitiva, seres humanos con toda a súa complexidade identitaria e persoas nas que cada caso é un mundo variable, rico e diferente.

“A migración é un tránsito persoal complexo con riscos e desafíos. Precisamos dunha sociedade empática, máis próspera, máis xusta e orgullosa da súa diversidade para que as migracións fructifiquen (Ecos do Sur)”

1.4. Mulleres vítimas de violencias por razón de xénero

A violencia contra as mulleres e as nenas comprende a violencia psicolóxica, física, sexual ou económica e constitúe unha das violacións de dereitos humanos máis graves e tamén máis habituais. Na Unión Europea, a situación da violencia de xénero é alarmante: unha de cada tres mulleres sufriu violencia física ou sexual a partir dos 15 anos, principalmente por

¹⁷CEAR (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

¹⁸Ministerio 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

parte das súas parellas ou familiares próximos. Cómpre indicar que só arredor dun terzo das vítimas recorre ás autoridades¹⁹.

No ano 2022 rexistráronse en España un total de 182.078 denuncias por violencia exercida por homes -parellas ou exparellas-, das que 7.029 tiveron lugar en Galicia. A taxa por millón de mulleres sitúase nun 7% a nivel estatal e nun 7,5% a nivel galego²⁰. Hai que sinalar que 32.644 das vítimas tiñan ditadas ordes de protección ou medidas cautelares, o que implica un aumento do 8,3% con respecto ao ano 2021²¹.

Unha das manifestacións máis crúas da violencia de xénero é a trata con fins de explotación sexual. Esta é a modalidade de trata máis estendida a nivel global e no contexto europeo, seguida da trata con fins de explotación laboral. A maioría das vítimas de trata con fins de explotación sexual son mulleres e nenas, percibíndose nos últimos anos un incremento da trata de menores.

A trata sexual é a actividade criminal que está experimentando un maior incremento a nivel mundial. A trata, a explotación sexual e a prostitución son resultado de sociedades heteropatriarcais nas que as mulleres son as principais vítimas. Esta violencia estrutural cara as mulleres vai da man da pobreza e a desigualdade: as oportunidades económicas, educativas e de acceso a recursos son máis li-

mitadas para as mulleres e as nenas, o que as coloca en situacións de vulnerabilidade ante este tipo de abusos.

Ademais, dende a perspectiva da interseccionalidade, non podemos esquecer que factores como a raza, a orixe étnica ou a clase social -entre outros- e a súa relación coa pobreza e a desigualdade, agravan as situacións de vulnerabilidade das que a trata se aproveita²².

No ámbito estatal, os datos relativos á asistencia proporcionada a vítimas de trata con fins de explotación sexual por parte das entidades correspondentes indican que, en 2018, houbo 13.317 mulleres con sinais de trata ou de explotación sexual. Observáronse indicios de trata con fins de explotación sexual no 32,30% delas. A maior parte tiñan idades comprendidas entre os 18 e os 25 anos, seguida pola franxa que vai dos 26 aos 35. Do total de vítimas, 94 tiñan nacionalidade española, representando o 2,19% dos casos. As vítimas de trata en situación irregular constituíron o 40% do total²³.



¹⁹Consellería de Emprego e Igualdade, Xunta de Galicia. VIII Plan Estratéxico 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

²⁰IGE. 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=>

²¹INE. 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

²²Xunta 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/documentos/plan_galego_trata_20220927_002.pdf

²³Ministerio 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>

En España, no ano 2022, foron identificadas 129 vítimas de trata con fins de explotación sexual (120 mulleres, 5 homes e 4 nenos), 9 delas en Galicia. Doutra parte, identificáronse 435 vítimas de explotación sexual (400 mulleres, 25 homes e 10 nenos), 2 delas en Galicia²⁴. Cabe indicar que a prevalencia desta problemática en España é moi superior ao recollido nas estatísticas, tal e como alertan as organizacións especializadas na atención a vítimas.

As violencias de xénero constitúen un problema de saúde pública ao ter un impacto directo, a curto e longo prazo, na saúde física, mental, sexual e reprodutiva das vítimas. A nivel psicolóxico, incrementan exponencialmente as posibilidades de ter trastornos de ansiedade, depresivos, estrés postraumático, adicción a substancias ou intentos de suicidio. Estas violencias tamén afectan á saúde e benestar dos fillos/as e familiares e supoñen un gran coste social e económico.

Dende a Fundación de Solidaridad Amaranta, compártenos a importancia da inclusión social e laboral das mulleres vítimas de violencias: é a fórmula para garantir a súa autonomía, recuperar o control sobre as súas vidas e fortalecer os seus dereitos. O acceso normalizado a un emprego permítelles ter ingresos, retomar as súas vidas lonxe da situación de violencia, fomentar relacións persoais, ampliar redes de apoio, e gañar en autoestima e seguridade. Todo isto repercutirá na súa recuperación e independencia emocional, psíquica, social e económica.

“Dignificar a vida das mulleres impulsando proxectos de vidas libres de violencia e explotación, xera oportunidades para restablecer os seus dereitos e conseguir a inclusión social (Fundación de Solidaridad Amaranta).”

1.5. Mocidade tutelada

A tutela é unha medida de protección que adopta a Entidade Pública correspondente cando existen menores de idade en situación de desamparo. Na práctica, tradúcese na suspensión temporal ou permanente da patria potestade dos proxenitores e na asunción do exercicio de garda. Esta pode exercerse a través do acollemento familiar ou do acollemento residencial.

É importante subliñar que estas rapazas e rapaces ingresan no acollemento familiar ou residencial para protexelos dunha situación de desamparo, e non por un comportamento ou situación atribuíble a elas ou eles.

En España no ano 2021, o número de nenos, nenas e adolescentes atendidos no sistema público de protección á Infancia incrementouse substancialmente con respecto a anos anteriores: 50.272 no ano 2019; 49.171 no ano 2020; 56.902 no ano 2021²⁵. Estas cifras non se refiren só aos/ás menores baixo tutela ou garda, senón que tamén inclúen casos en proceso de estudo.

Tanto o número de tutelas como o de gardas presenta unha lixeira tendencia descendente nos últimos anos. O mesmo sucede cos acollementos residenciais e os familiares.

²⁴Ministerio del Interior. CITCO, Secretaría de Estado de Seguridad. Balance estatístico 2018-2022 sobre a 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>

²⁵Ministerio 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/oia/esp/descargar.aspx?id=8071&tipo=documento>

Menores atendidos no sistema de protección

	Ano 2020		Ano 2021	
	Absoluto	Porcentaxe	Absoluto	Porcentaxe
Tutela	31.738	64,5	29.910	52,6
Garda	3.870	7,8	3.280	5,8
Acollementos residenciais	3.870	7,8	3.280	5,8
Acollementos familiares	18.892	38,4	18.455	32,4

Para o caso de Galicia, os datos en 2022 son os seguintes: 1.784 menores en situación de tutela, 488 en situación de garda, 1.236 en acollemento familiar, 788 en acollemento residencial²⁶.

É destacable que a poboación masculina con medidas de protección é maior que a feminina para todas as idades, diferenza que se ensancha no grupo de idade 15-17 anos. Nos acollementos familiares mantense o predominio dos mozos/as entre os 11-14 anos, sen diferenzas relevantes entre sexos. En canto aos acollementos residenciais, en torno ao 80% dos menores son maiores de 11 anos.

España é o país co desemprego xuvenil máis alto da Unión Europea (cunha taxa do 28,4% en 2022) e o cuarto coa emancipación xuvenil máis tardía de Europa, situándose a idade media nos 30,3 anos en 2022²⁷. Os procesos de transición á vida independente da moci-

dade en xeral adoitan ser prolongados e, ante situacións de necesidade, esta ten a posibilidade de volver coa familia. Pola contra, a mocidade que sae do sistema de protección ten que afrontar a súa independencia, na maioría dos casos, aos 18 anos, dunha forma forzosa, abrupta e arriscada. Este é un dos principais problemas do colectivo.

A mocidade en acollemento residencial presenta desvantaxes en comparación coa mocidade en xeral²⁸. Como resultado da difícil situación familiar e persoal da que proveñen, encaran procesos de integración máis complexos, presentan máis problemas relacionados coa saúde mental e teñen máis dificultades académicas.

Estas situacións obstaculizan os procesos posteriores de inserción laboral e, polo tanto, de acceso a un traballo non precarizado ou a unha vivenda digna. O estigma que sofren ao

²⁶Consellería 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). Estatística de protección de menores 2022. <https://politicassocial.xunta.gal/gl/recursos/publicacions/estadistica-de-proteccion-de-menores>

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

²⁸Troncoso, 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>

ser percibidos pola sociedade como rapazas e rapaces conflictivos, e non como o que son, mocidade que debe ser protexida, dificulta tamén o seu proceso cara a unha inclusión social plena.

Cabe sinalar que as nenas e nenos migrantes que viaxan sós teñen limitacións lingüísticas e ausencia total de rede social de apoio, o que xera máis dificultades na procura da súa inclusión social como cidadáns de pleno dereito.

Dende IGAXES compártennos que a formación e a autonomía persoal destes mozos e mozas é clave no seu tránsito á vida independente. Aseveran que o éxito escolar, a inserción laboral estable e o acceso á vivenda son piares imprescindibles: se algo vai mal na súa traxectoria laboral, carecen dunha familia que lles dea soporte económico ou lles ofrezca un fogar, co cal estarán abocados ao risco de exclusión.

“Ningunha moza e ningún mozo privado do seu futuro por causa de pobreza ou exclusión social. (IGAXES)”

1.6. Persoas con adicción a substancias psicoactivas

As persoas con problemas de adicción que acoden a tratamento en España²⁹ son maioritariamente homes (81,4%), se ben a porcentaxe de mulleres (18,6%) experimentou un leve incremento nos últimos anos. En canto aos grupos de idade, destaca o rango de 34 a 41 anos, seguido polo de 42 a 49 anos e o de 26 a 33.

Evidénciase un importante deterioro nas relacións familiares e sociais destas persoas que, de non restablecerse, supón unha maior dificultade para a súa reinserción. Ademais, é frecuente que sexan vítimas de abusos emocionais, físicos e sexuais. En clave de xénero, a incidencia destes abusos é maior nas mulleres, que teñen máis probabilidade de sufrir violencia. O feito de ter fillos a cargo é un factor de vulnerabilidade e dificulta o acceso a tratamento.

Nesta poboación atópase unha alta comorbilidade entre adicción e trastornos psiquiátricos: problemas emocionais e psicolóxicos (53,2%), depresión severa (57,9%) e ansiedade severa (70,9%), manifestando ideación suicida máis do 40% e realizando intentos de suicidio máis do 25%.

Con respecto ao nivel educativo, a maioría das persoas con adiccións que buscan tratamento ou ben non dispoñen de estudos secundarios (46,5%), ou ben finalizaron o ensino secundario e estudos medios (42,6%). O outro 10% conta con estudos universitarios. Así, os problemas de adicción poden chegar a calquera nivel formativo, polo que este non é un factor totalmente determinante para desencadear ditos problemas.

No ámbito do emprego, a nivel xeral, trátase de persoas que viñeron desempeñando maioritariamente traballos de baixa cualificación e que, no momento da procura de tratamento, se atopan en situación de desemprego.

Dende a Fundación Érguete-Integración, transmítenos que, en xeral, o perfil das per-

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

soas con problemas de adicción coas que interveñen está marcado por un importante deterioro biopsicosocial. Este vai asociado á presenza no circuíto de rúa vinculado a espazos segregadores, dos que, a miúdo, as persoas non son quen de saír e aos que os servizos sociais de base non son quen de chegar.

A meirande parte destas persoas ten problemas de saúde física e mental relacionados ou derivados da súa problemática de adicción. Por este motivo é moi importante o acompañamento, a motivación, a monitorización e o seguimento dos seus procesos médicos, así como a capacitación en habilidades de comunicación e de regulación emocional.

Así mesmo, este colectivo perde na maioría dos casos redes sociais e familiares, polo que a súa rede redúcese á do propio consumo. Esta é unha barreira importantísima de cara ao seu tratamento e inclusión social. Faise necesaria unha reconstrución da súa rede social, que pode pasar por recuperar lazos familiares, máis terá que supor o rexeitamento da rede de consumo e, por ende, da única rede social da que dispoñen.

Doutro lado, a desprotección e a subida do prezo da vivenda, fai que en moitas ocasións se atopen en infravivendas, hostais, albergues, etcétera. A entidade enfatiza que a circunstancia de non contar cunha vivenda segura repercute moi negativamente na súa saúde mental, xa de por si afectada, polo que entenden que esta é unha cuestión básica para comezar o proceso de inclusión. Tamén consideran que a incorporación laboral das

persoas con problemas de adicción é crucial para a súa integración plena na sociedade, para o que é preciso derrubar as barreiras que vimos de comentar.

En definitiva, os procesos de rehabilitación teñen que ir acompañados de intervencións no ámbito da saúde mental, as relacións sociofamiliares, a vivenda, a formación e o emprego, sen esquecer os aspectos legais, de ser necesario.

“Como sociedade, temos que facer unha revisión da estigmatización para coas persoas con adicción a substancias e abordar a súa realidade desde enfoques e intervencións integrais. (Fundación Érguete-Integración)”

1.7. Persoas reclusas e exreclusas

Segundo datos da Secretaría Xeral de Institucións Penitenciarias³⁰, en maio de 2023 o número total de persoas reclusas en Galicia era de 2.973, das cales 2.740 eran homes (92,16%) e 233 mulleres (7,84%), con idades comprendidas, en maior medida, entre os 31 e os 50 anos.

No territorio galego existen cinco centros penais (A Lama, Teixeiro, Monterroso, Bonxe e Pereiro de Aguiar). Nas provincias de Pontevedra e A Coruña atópanse os denominados macro centros, espazos de cumprimento con capacidade para máis de 1.000 persoas internas, e nas provincias de Ourense e Lugo sitúanse as denominadas prisións provinciais, con capacidade para albergar a unhas 300 persoas internas.

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

Nos centros penais atópanse aquelas persoas condenadas e preventivas que viven en réxime ordinario e primeiro grao penal. A finalidade das penas privativas de liberdade está recollida no artigo 25.2 da Constitución Española, que determina que “las penas privativas de libertad estarán orientadas a la reinserción social del sujeto”. Para facer cumprir este mandato constitucional os establecementos penais dispoñen dun amplo catálogo formativo ocupacional, centro EPA e UNED, programas treatmentais e espazos terapéuticos como as Unidades Terapéuticas e equipos multidisciplinares.

A realidade que albergan é multicausal, custodiando persoas cuxa problemática é moito máis fonda que a mera conduta delitiva. Así, neste momento atopamos nos Centros Penais mulleres e homes con múltiples casuísticas: adiccións, problemas de saúde mental, avellentamento, persoas estranxeiras, colectivo trans, discapacidade, ausencia de perfil profesional, persoas sen fogar con anterioridade á súa condena, persoas sen arraigo familiar e social, etcétera.

Están concibidos arquitectonicamente cunha tipoloxía modular que posibilita crear espazos que facilitan a vida diaria na prisión e responden á dobre función de custodia e lugar favorecedor da rehabilitación. Así, están configurados para ser instrumentos eficaces para a educación (sistema educativo, formativo, etc.) e a reinserción (programas de tratamento, programas e actividades específicas segundo as necesidades, etc.) das persoas internas, ao tempo que garanten a súa seguridade e cumprimento das penas. Con todo, o certo é que non teñen capacidade de resposta ante unha realidade que é reflexo da sociedade actual,

polo que as entidades sociais xogan un papel principal para facilitar a atención e traballo especializado en formación para o emprego, orientación laboral e mediación entre os Centros Penais e o tecido empresarial.

Por outra banda, en Galicia existen dous Centros de Inserción Social (CIS Carmen Avendaño Otero en Vigo e CIS Carmela Arias y Díaz de Rábago en A Coruña), que son espazos de recente creación concibidos para que as persoas reclusas poidan realizar o proceso de inserción social e laboral dende un medio similar ao que poida ter calquera cidadán e cidadá. Están destinados a persoas que cumpren a súa pena en réxime aberto (semiliberdade) e que se atopan en proceso avanzado de reinserción. Están situados en zonas urbanas ou semiurbanas próximas a contornas sociais, coa finalidade de facilitar a integración na vida social e laboral.

Dende APES, infórmannos de que as persoas privadas de liberdade que están na fase final da súa condena, podendo acceder a unha procura de emprego nun réxime de semiliberdade, atópanse con importantes dificultades de incorporación ao mercado laboral. O tempo de permanencia en prisión conleva unha serie de consecuencias que fan que existan maiores dificultades para enfrontarse de novo a unha vida normalizada, polo que son precisos recursos e programas específicos para este colectivo. Indican que as maiores dificultades son a desvinculación social e familiar, o déficit en habilidades sociais para desenvolverse en comunidade, o estigma e o rexeitamento social, en xeral o baixo nivel formativo, problemas de adiccións e, en moitos casos, a escasa experiencia laboral e o tempo de inactividade laboral.

“*Todo ser humano é capaz de empezar de novo.* (APES)

1.8. Persoas con discapacidade

O Censo de persoas con discapacidade³¹, da Consellería de Política Social e Xuventu-

de, rexistra o conxunto de persoas que teñen recoñecida unha discapacidade igual ou superior ao 33% en Galicia. Del extráese que se trata de 244.302 persoas, cifra que supón algo máis do 9% da poboación galega. En canto aos tipos de discapacidade e a súa incidencia, os datos son os seguintes:

Tipo de discapacidade e incidencia

Tipo discapacidade	Incidencia (%)
Física	54
Mental	20
Sensorial	15
Intelectual	11



³¹ Os datos máis recentes corresponden a decembro de 2022: <https://politicassocial.xunta.gal/es/areas/discapacidad/censo-de-personas-con-discapacidad>



Dende COGAMI sinalan que, a pesar de que a aprobación de leis que amparan os dereitos das persoas con discapacidade foi mellorando a súa situación, este segue sendo un colectivo en vulnerabilidade e, polo tanto, en risco de exclusión sociolaboral. A principal característica das persoas con discapacidade en idade laboral en España

é a súa baixa participación no mercado de traballo³². En Galicia, as súas taxas de actividade, emprego e paro son moito máis desfavorables que as da poboación sen discapacidade³³. No caso das mulleres con discapacidade, a pesares de presentar unha taxa de actividade un pouco superior á dos homes, teñen taxas de paro máis altas.

Comparativa da participación laboral da poboación con e sen discapacidade

	Con discapacidade	Sen discapacidade
Taxa actividade	28,8	76,7
Taxa emprego	22,6	67,9
Taxa paro	21,3	11,4

³²Observatorio 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-discapitados.html>

³³Enquisa de Poboación Activa, 2021. https://www.ige.gal/estatico/estatRM.jsp?c=0204031016&ruta=html/gl/OperacionsEstruturais/Resumo_resultados_EPA_Discapacidade.html

A participación destas persoas no mercado laboral vén determinada polo tipo de discapacidade que lles afecte e o seu grao. Dun lado, as taxas de actividade e emprego son máis elevadas nas persoas con discapacidade sensorial, seguidas polas das persoas con discapacidade

física; mentres que a situación é máis negativa para as persoas con discapacidade intelectual e mental. Doutro lado, a maior grao de discapacidade, menor participación laboral: máis da metade das persoas en activo teñen un grao de discapacidade entre o 33% e o 44%.

Taxas de actividade e emprego segundo tipo de discapacidade

Tipo discapacidade	Taxa actividade	Taxa emprego
Sensorial	44,5	35,3
Física e outras	35,9	28,6
Intelectual	27,4	20,1
Mental	19,8	12,0

“*Somos capaces.* (COGAMI)

1.8.1. Persoas con discapacidade intelectual

Atendendo ao mencionado Censo, en Galicia hai un total de 38.822 persoas con discapacidade intelectual igual ou superior ao 33%. A Federación Down Galicia traballa con persoas con esta discapacidade, entre elas persoas coa síndrome de Down. Segundo nos indican, a maioría delas non dispoñen do título de ensinanza obrigatoria (ESO ou EXB), especialmente as de maior idade. En ocasións, hai unha carencia das habilidades instrumentais básicas (lectura, escritura e cálculo), atopándose algúns ca-

sos de analfabetismo entre os máis maiores. Sinalan que isto ten que ver coas deficiencias da etapa educativa obrigatoria e a ausencia de programas de formación para o emprego axustados.

Se ben hai diferentes niveis cognitivos, en xeral, estas persoas teñen limitacións para a comprensión, a comunicación e, polo tanto, as habilidades sociais. Tamén se ten detectado un alto nivel de sobreprotección por parte das familias (sobre todo de cara ás fillas), así como falta de confianza nas súas capacidades. Todo isto implica dificultades no acceso ao mercado de traballo.

A nivel social, existen mitos e ideas equivocadas sobre as persoas con discapacidade

intelectual en xeral e coa síndrome de Down en particular, con tendencia a exaltar as súas limitacións e infravalorar as súas capacidades. Hai unha baixa concienciación social sobre a importancia da incorporación destas persoas ao mercado de traballo, así como un alto descoñecemento das súas características, necesidades e potencialidades por parte do tecido empresarial.

No caso das persoas coa síndrome de Down engádese a problemática dunha alta prevalencia de envellecemento prematuro e incluso do desenvolvemento de enfermidade de Alzhéimer. Isto implica unha vida laboral curta sen posibilidade de xubilación anticipada, tendo que optar por vías de incapacitación laboral.

Cando a incorporación laboral se produce, poden aparecer complicacións derivadas da falta de autonomía e iniciativa, da dificultade para adaptarse aos cambios, ou da carencia de habilidades para as relacións sociais. Por outra parte, hai unha tendencia das persoas compañeiras de traballo a adoptar unha relación protectora e permisiva coa persoa con discapacidade intelectual que entorpece a inclusión.

Todo o anterior fai que con este colectivo sexa imprescindible traballar competencias sociolaborais de forma previa e complementaria á formación para o emprego, así como dar un apoio intensivo no posto de traballo durante longos períodos de tempo.

“A discapacidade non está na persoa, senón na súa contorna. A solución é a accesibilidade universal. (Federación Down Galicia)”

³⁴https://www.autismogalicia.org/index.php?V_dir=MSC&V_mod=showart&id=312

1.9. Persoas con Trastornos do Espectro do Autismo

Actualmente non existe ningunha fonte estatística oficial que, a nivel estatal, inclúa unha categoría específica referida ao Trastorno do Espectro do Autismo (TEA), polo que a identificación do colectivo nos datos estatísticos dispoñibles sobre persoas con discapacidade e as súas necesidades de apoio na vida diaria é pouco precisa.

Nos últimos anos constatouse un aumento moi considerable dos casos detectados e diagnosticados. É posible que este incremento se deba a unha maior precisión e actualización dos procedementos, instrumentos e criterios de diagnóstico, así como a unha mellora no coñecemento e a formación dos/das profesionais. Con todo, pode que incidan outros factores que aínda non están identificados.

O consenso internacional sinala que a prevalencia se sitúa nun 1%, podendo presentar TEA unha de cada 100 persoas. Actualmente estímase que en España pode haber unhas 450.000 persoas con TEA e en Galicia arredor de 27.000³⁴.

Dende a Federación Autismo Galicia, trasladáronnos que o autismo é un concepto que sufriu diferentes modificacións nos seus criterios diagnósticos e que a súa definición se foi ampliando moito co tempo e continúa desenvolvéndose. Nun inicio, as persoas diagnosticadas respondían a un patrón moi clásico do autismo: persoa con moita necesidade de apoio, con dificultade na comunicación verbal e con patróns ríxidos de comportamento.

Duns anos a esta parte comezaron a diagnosticarse casos de persoas que se identificaban claramente co autismo, pero sen discapacidade intelectual asociada, maior autonomía e, polo tanto, menos necesidade de apoio.

Actualmente hai perfís con TEA que teñen desenvolvidas competencias de comunicación social, como resultado dun esforzo de adaptación. Insisten en que, neste momento, o espectro é moi amplo, polo que as necesidades das persoas poden ser moi distintas. Tamén advirten que, hai uns anos, a inmensa maioría das persoas con TEA eran homes, debido á ausencia dun enfoque de xénero no proceso de diagnóstico, que é crucial neste colectivo.

Segundo datos de Autismo Europa, entre o 76% e o 90% das persoas adultas con TEA está desempregada e non desenvolve ningunha actividade produtiva nin laboral, o que as convirte nun dos colectivos da discapacidade coas taxas máis altas de desemprego³⁵. As dificultades de acceso ao emprego comezan na etapa escolar, porque o sistema educativo non se adapta ás necesidades do alumnado con TEA nin incorpora as súas fortalezas. Entre as principais barreiras están a falta de oportunidades de traballo, os prexuízos do tecido empresarial sobre as persoas con TEA e o descoñecemento do seu potencial laboral³⁶.

En Federación Autismo Galicia sinalan que, en xeral, as limitacións das persoas con TEA no ámbito laboral teñen que ver coas dificultades a nivel comunicativo e de habilidades

sociais, así como coa rixidez para a resolución de imprevistos e adaptación aos cambios.

Doutro lado, contan con importantes competencias, como o alto nivel de compromiso e rendemento laboral, capacidade de concentración, memoria a longo prazo, meticulosidade, destreza manipulativa, facilidade para as tarefas repetitivas e mecánicas, cálculo e retención de datos.

Recalcan que cando se lles proporcionan os apoios e recursos necesarios, as persoas con TEA están capacitadas para desenvolver traballos de calidade e de forma eficiente, mentres que sen esas adaptacións poden percibir que a contorna laboral é hostil e de difícil acceso.

“Ter emprego é fundamental para garantir a igualdade de oportunidades, o desenvolvemento persoal e a participación social, económica e cultural. As persoas con autismo representan un potencial por descubrir entre os/as empregadores/as. (Federación Autismo Galicia)

1.10. Persoas con problemas de saúde mental

A Organización Mundial da Saúde calcula que unha de cada catro persoas terá un problema de saúde mental ao longo da súa vida, e estima que no 2030 estes serán a primeira causa de discapacidade no mundo³⁷.

A saúde mental pode verse afectada por circunstancias socioeconómicas, emocionais e

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

³⁶Fundación 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>

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

físicas, sendo a pobreza e a desigualdade un dos principais factores de risco para desenvolver un problema de saúde mental, polo que as persoas con menos recursos económicos se atopan en situación de maior vulnerabilidade. Ademais, esta falta de recursos dificulta o acceso a terapias e tratamentos aos que non sempre se pode optar no sistema público, co consecuente empeoramento ou cronificación do problema.

No agravamento da saúde mental en España destácase a compoñente social e económica³⁸: principalmente, a incertidume sobre a evolución da situación económica, o temor ao impacto que dita situación poida ter no mercado laboral e a pandemia da COVID-19. Este deterioro tamén se relaciona coa existencia dunha sociedade cada vez máis individualista e competitiva, así como coa soidade.

Determinados grupos sociais son máis proclives a experimentar problemas de saúde mental: as persoas novas, as mulleres, as persoas de clase media e media-baixa, as persoas que teñen unha incapacidade laboral, as persoas LGTBI, e as que consumen drogas de forma habitual.

Nos últimos tempos produciuse un avance no proceso de normalización social dos problemas de saúde mental, sobre todo entre a poboación máis nova. Esta tendencia viuse reforzada pola irrupción e consecuencias da pandemia, co que a saúde mental é agora un tema na axenda pública. En calquera caso, non todos os problemas de saúde mental son socialmente acollidos do mesmo xeito: os máis prevalentes, como a ansiedade e a depresión normalizáronse en maior medida,

mentres que os máis graves e de baixa prevalencia, seguen asociándose a estereotipos e prexuízos negativos.

Así, o estigma e o tabú arredor das persoas con diagnóstico psiquiátrico continúan vixentes. De feito, esta cuestión é unha das que máis dificultades e sufrimento supón para as persoas con problemas de saúde mental, xa que obstaculiza a súa participación en todos os ámbitos da sociedade, perpetuando o rexeitamento, a discriminación e a exclusión. Isto, á súa vez, redundando negativamente no seu estado de saúde mental. O estigma e o tabú tamén se poden atopar no ámbito da familia, así como na propia persoa que presenta o problema de saúde mental, o que complica a situación.

As persoas con discapacidade igual ou superior ao 33% a causa dunha enfermidade mental en Galicia son un total de 68.029³⁹, sendo xa a segunda causa de discapacidade despois da física. Ademais, tamén hai que ter en conta a todas aquelas persoas con problemas de saúde mental que non contan cun certificado recoñecido, co cal esta poboación se situaría entre as 80.000 e as 100.000 persoas, segundo estiman dende Saúde Mental FEAFES Galicia.

Como vimos, trátase dun dos colectivos da discapacidade con taxas máis baixas de actividade e emprego. Ademais, case a metade das persoas que accederon ao mercado laboral, sufriron experiencias de discriminación. En efecto, participar no mercado laboral de forma estable é unha materia pendente para este colectivo. No caso das persoas que poden traballar, o emprego sería unha vía que proporcionaría autonomía e apoderamento.

³⁸Confederación 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/>

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

O coidado da saúde mental non é unha cuestión exclusivamente sanitaria, senón que debe abordarse tamén dende un enfoque psicoeducativo, así como dende as perspectivas social e económica.

“Os problemas de saúde mental son multifactoriais. Polo tanto, o coidado da saúde mental non pode ser tratado únicamente dende o ámbito sanitario; senon tamén desde unha perspectiva educativa, social e económica. (Saúde Mental FEAFES Galicia)

2. Implicacións

Todo o recollido neste apartado pon de manifesto a necesidade de abordar de maneira personalizada, integral e interdiscipli-

naria a inclusión sociolaboral das persoas e colectivos en situación de vulnerabilidade e exclusión.

Os procesos de inclusión requiren ineludiblemente de intervencións en todos aqueles ámbitos en que as persoas enfronten vulnerabilidades, podendo incluír calquera dos seguintes: económico, vivenda, saúde, educación e formación, emprego, rede familiar e relacional, participación social, xustiza e dereito á cidadanía.

Ao mesmo tempo que se dá resposta de maneira individual ás circunstancias e vulnerabilidades de cada persoa a curto e medio prazo, non poden esquecerse as condicións e realidades dos colectivos nin perder de vista o obxectivo estratéxico: actuar sobre as cuestións estruturais que xeran a desigualdade e a exclusión.



VI. PROCESOS DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL CON PERSOAS VULNERABILIZADAS DENTE O TERCEIRO SECTOR: CLAVES E BOAS PRÁCTICAS

Neste capítulo queremos desenvolver unha proposta metodolóxica para a configuración de procesos de inclusión sociolaboral con persoas en situación de vulnerabilidade dende o Terceiro Sector de Acción Social. Organizaremos a información recollida no traballo de campo para expoñer os principios, piares e fases do proceso, precisando cales son as características, elementos e boas prácticas cos que debe contar para poder desenvolverse con éxito.

Primeiramente, lembremos que as entidades do Terceiro Sector son as máis implicadas no traballo directo coas persoas vulnerabilizadas, coñecendo moi de preto as súas casuísticas, realidades e necesidades. Comprenden ben as dinámicas de exclusión e os factores subxectivos asociados, contando cunha importante profesionalización. Isto convérteas en instancias altamente especializadas e, polo tanto, en axentes idóneos para orientar e acompañar procesos de inclusión sociolaboral.

“O terceiro sector é un actor fundamental cun traballo moi consolidado en inclusión: coñece as necesidades, conta con profesionais especializados, personaliza a intervención, traballa de forma integral... É quen coñece a realidade, as problemáticas, o que funciona e o que non funciona. (Experta Universidade).”

1. Fundamentos

Ter en conta a natureza multidimensional da exclusión, asumindo a necesidade de incidir noutras áreas distintas da empregabilidade, implica entender que o acceso ao emprego non debe considerarse en todos os casos como o obxectivo primordial e imprescindible do proceso de inclusión. Cando se detecten limitacións que dificultan ou imposibilitan calquera tipo de acción dirixida á inserción laboral -como falta de cobertura de necesidades básicas, problemas de saúde, adiccións sen tratar, situación de violencia de xénero, situación administrativa irregular de persoas estranxeiras, etc.- é necesario reforzar a intervención noutras cuestións previas ao emprego que, indubidablemente, acabarán por repercutir na mellora da empregabilidade.

Aínda que, a miúdo, o acceso ao emprego é un elemento fundamental para a inclusión, non sempre é o único medio, e só ten sentido e é posible se hai un proceso anterior e/ou transversal de inclusión persoal e social máis amplo.

Dito isto, partimos de que os principios de actuación que guiarán o proceso de inclusión sociolaboral serán a individualización e a integralidade, que estarán na base da intervención. Falamos así dun enfoque centrado na persoa como un modelo profesionalizado que, dende unha abordaxe integral, proporcione apoios coordinados en todos os ámbitos da vida da persoa en que existan vulnerabilidades, co fin de ofrecer unha atención individualizada, adaptada e estable, situando no centro os dereitos, dignidade e opinións da persoa e fomentando a súa autonomía, apoderamento e calidade de vida.

Para a individualización da que falamos é esencial a flexibilidade da intervención, que permitirá responder ás circunstancias reais das persoas, así como a unha contorna inestable e incerta, tanto de recursos e servizos dispoñibles como de demandas e oportunidades do mercado de traballo.

Cómpre apuntar que na individualización se torna fundamental a adopción dunha perspectiva interseccional que teña en conta diferentes factores socioestruturais -como o xénero, a idade, a clase social, a orixe étnica, a discapacidade, o país de orixe, a situación xurídico-administrativa, o territorio, etc.- que intensifican as situacións de vulnerabilidade. Desta maneira, dende o enfoque de xénero, por exemplo, as actuacións a implementar deben partir dunha óptica transversal que considere os distintos contextos vitais que as persoas teñen polo feito de seren mulleres ou homes, adaptándose á presenza ou non de responsabilidades familiares, ao maior impacto dos aspectos relacionais nos procesos de exclusión das mulleres, ou á relación entre xénero e exclusión.

“O que intentamos traballar é sempre a individualización máis absoluta. O que precisan as persoas pode ser totalmente diferente e a intervención ten que ser moi “á carta” (Directora).

“A intervención nace na persoa e ten que ser 360 graos. O feito de traballar en distintas dimensións da persoa fai que a intervención sexa personalizada, integral e de calidade (Coordinadora de emprego).

“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 unha atención integral. É dicir, que a persoa sexa atendida desde os ámbitos que precise: necesidades básicas, vivenda, saúde, formación, emprego, rede familiar, participación social... Cada itinerario é un mundo e non necesita o mesmo unha persoa que outra, pero ter a posibilidade de chegar a ter todas esas dimensións creo que é a base (Técnica de emprego).

“O enfoque centrado na persoa é fundamental, é dicir, a individualización da intervención, partindo das necesidades de cada unha. E despois outro aspecto fundamental é o da intervención integral. O laboral é unha dimensión da exclusión, pero non podemos descoidar todos os outros ámbitos (Experta Universidade).

Doutro lado, o carácter integral do proceso de inclusión sociolaboral require da cooperación e coordinación de multiplicidade de axentes. As áreas de intervención e os axentes involucrados estarán en permanente interacción e retroalimentación e farán que cada proceso sexa único.

Temos que concibir o proceso de inclusión como un proceso cíclico e de natureza reflexiva e, por conseguinte, vivo e orgánico, tanto en relación coa persoa participante como con respecto a todas as persoas e organizacións que teñen algún papel no mesmo. Debe desbotarse a idea de que todo proceso será necesariamente gradual, secuencial, lineal e circunscrito a unha duración determinada.

“Os procesos de inclusión non van por pasos esquemáticos nin se pasa dun a outro (Coordinadora de emprego).”

“Dependendo do perfil de cada persoa, haberá que incidir máis nunhas actuacións ca noutras. Sobre todo é que non se encorsete o propio itinerario nunhas fases inamovibles, por así dicilo (Presidenta).”

Da mesma maneira, hai que asumir que a obtención dun posto de traballo non supón obrigatoriamente o remate dun proceso de inclusión sociolaboral. E isto por dous motivos: unha contratación non é o único fin da intervención, nin significa en si mesma a saída automática da situación de vulnerabilidade. O obxectivo último do proceso debe ser a plena inclusión na sociedade a todos os niveis.

“A que tipo de emprego acceden? En que condicións? Permítelles cambiar todas as outras circunstancias e os outros ámbitos da exclusión social que se ven afectados? Podemos considerar un éxito os resultados de inserción en traballos precarios? Estas insercións non fan saír do círculo de exclusión. Para nós a clave está precisamente aí: podemos

considerar un éxito a inserción cando fai mellorar a vida das persoas no resto dos factores de exclusión (Experta Terceiro Sector).”

Todo o anterior leva implícita a estabilidade dos procesos de inclusión como condición *sine qua non* para o seu éxito: deben contar coa cooperación das administracións, dispoñer de recursos e estruturas de persoal estables e, na maioría dos casos, desenvolverse a medio ou longo prazo.

Para rematar, é preciso entender que as intervencións ben executadas tamén poden fracasar. É natural cando se traballa con persoas en situacións de multiexclusión e, dende logo, o máis probable cando non se intervén empregando a metodoloxía aquí proposta. Unha alta taxa de éxitos podería incluso denotar que non se está traballando cos perfís con maiores dificultades -o cal non fai máis que intensificar a exclusión-. Dos fracasos tamén se aprende: sen dúbida, servirán para reflexionar e construír estratexias de inclusión máis axeitadas no futuro.

2. Piores

Entendemos que os piores que sosteñen a intervención serán os seguintes: un equipo interdisciplinario estable; a orientación e tutorización continuas; a prospección laboral constante; a formación personalizada e adaptada ao territorio; a coordinación, cooperación e traballo en rede entre Terceiro Sector, administracións e tecido empresarial; e o uso dunha ferramenta de xestión e sistematización. Se ben se presentarán a

continuación de forma lineal, son concibidos como elementos dun proceso global que están en constante interrelación e retroalimentación.

2.1. Equipo interdisciplinario estable

Dado que os procesos de inclusión requiren de intervencións integrais que incidan nos diferentes eidos en que as persoas presentan vulnerabilidades, é indispensable a adopción dun enfoque de traballo interdisciplinario.

Nun equipo interdisciplinario, cada profesional proporciona os coñecementos teórico-prácticos específicos da súa disciplina, incorporando perspectivas e habilidades propias a un traballo coordinado de organización de plans conxuntos para a consecución dun mesmo obxectivo, neste caso a inclusión sociolaboral. Así, os membros do equipo traballan de forma colaborativa na definición de obxectivos e a toma de decisións, compartin-

do recursos e responsabilidades. Polo tanto, a dinámica de traballo está baseada na cooperación e a comunicación.

“Un equipo de traballo estable no tempo, con perfís variados, con experiencia, traxectoria, que cada un poida aportar o seu punto de vista e o seu facer en cada momento ou actuación, é o que dá a seguridade para levar a cabo este tipo de procesos (Coordinadora de programas).”

“Con los equipos interdisciplinarios 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 cun equipo de referencia estable é importante en todo tipo de intervención social, porque si que é verdade que unha cousa que cansa moito á xente é empezar de cero cada dous por tres con persoas diferentes, e máis cando as cousas que tes que falar ao mellor non son agradables (Técnica de inclusión).”



O equipo interdisciplinario terá que estar formado por profesionais que aporten apoios e solucións a cada unha das dimensións da

exclusión que se vaian abordar e que contribúan ao obxectivo común da inclusión sociolaboral. En función das necesidades das persoas vulnerabilizadas coas que estean intervindo, poderemos atopar unha ampla variedade de profesionais, como por exemplo do traballo e a educación social, a orientación -persoal, social e laboral-, a terapia ocupacional, a psicoloxía, a prospección e intermediación laboral, a psicopedagogía, a avogacía, a mediación intercultural, a docencia, a preparación laboral, a intervención familiar, etc. En calquera caso, esta interdisciplinariedade vai-nos proporcionar unha maior capacidade de atopar respostas flexibles e articuladas con maior alcance e integralidade.

2.2. Orientación e titorización continuas

A orientación é concibida no Terceiro Sector dende unha visión holística que vai moito máis alá da facilitación do acceso ao emprego: trátase de ofrecer apoio, guía e acompañamento no desenvolvemento de competencias persoais, sociais e profesionais co fin de dotar de autonomía ás persoas e promover a súa participación e inclusión a todos os niveis. O obxectivo do acceso a un emprego digno e o seu mantemento é entendido -máis que como un fin- como un medio para avanzar cara a 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 eu creo que o noso traballo, das entidades, é iso: acoller, escoitar, apoiar, facilitar unhas liñas de actuación e acompañar neses pasos (Técnica de emprego).

O papel das profesionais da orientación é moi amplo e implica tarefas dirixidas ao fomento do autocoñecemento, a motivación, a autoconfianza, a responsabilidade e o compromiso, así como á facilitación de estratexias para enfrontar as adversidades ou tomar decisións. Tamén supón funcións de asesoramento e formación relacionadas co coñecemento dos recursos do territorio, hábitos sociolaborais, exploración de obxectivos e axuste de expectativas, información laboral e técnicas de procura de emprego, asesoramento para o emprendemento e o autoemprego, intervención coa contorna da persoa participante, etcétera. En todo caso, non se trata de sobreprotexer nin de adoptar un estilo directivo, senón de acompañar e apoderar á persoa, que é a responsable do seu propio proceso.

Doutra parte, para asegurar a coherencia e continuidade das actuacións desenvolvidas durante a intervención integral dende diferentes dispositivos, faise necesaria unha titorización permanente ao longo de todo o proceso. Este labor adoita ser desempeñado pola profesional de orientación e pode ser en si mesmo un dos recursos máis eficaces

para a inclusión sociolaboral, na medida en que serve para organizar e optimizar a configuración do proceso de inclusión e afianzar a atención personalizada.

Asumir a titorización implica, principalmente, as seguintes responsabilidades:

- > Ser o profesional de referencia para o resto de persoal técnico implicado na intervención;
- > Canalizar a información relevante proporcionada pola persoa participante e polos demais profesionais que interveñen con ela;
- > Determinar, xunto coa persoa, os obxectivos a traballar;
- > Identificar as actuacións máis axeitadas para a consecución deses obxectivos, realizando derivacións a recursos complementarios especializados cando sexa necesario;
- > Acompañar e monitorizar a participación da persoa nas diferentes accións en que se implique ao longo do itinerario;
- > Saber advertir cando é necesaria unha revisión de caso;
- > Garantir diagnósticos intermedios da evolución da persoa nas distintas áreas en que se está traballando;
- > Avaliar o grao de consecución dos obxectivos definidos, reaxustando,

ampliando ou eliminando os que se estime.

A orientación persoal, social e laboral, así como a titorización, esixen unha gran capacidade de coordinación do equipo e de traballo en rede con todos os demais axentes implicados no proceso de inclusión.

O conxunto deste labor supón un traballo fundamental de acompañamento e apoio emocional á persoa participante. Neste sentido, é importante xerar un clima de confianza, baseado na escoita activa e a empatía, trasladando a información recibida por parte do resto do equipo profesional e recoñecendo os logros acadados, sempre co obxectivo de fomentar a motivación, o optimismo, e a autonomía¹.

“Realmente a nosa función está sendo como apoiar á xente un pouco en todo. A entidade é como ese espazo seguro (Técnica de inclusión).

“Nunha intervención, ti acompañas o proceso, pero hai que xerar unha posición moi de iguais, que sintan esa sensación de igualdade e de cercanía (Coordinadora de emprego).

Así nolo transmiten tamén as persoas que pasaron polo Programa e que participaron nos catro grupos de discusión realizados:

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

¹Guillera 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

Cando un dos obxectivos do proceso de inclusión é a integración laboral, obviamente as empresas deben ser colaboradoras necesarias dende o primeiro momento. Desta maneira, é esencial entender as súas necesidades, para o que precisaremos de persoal técnico que, ademais de ter coñecemento social sobre dinámicas de exclusión, conte con capacitación e experiencia relacionada cun mercado de traballo cada vez máis complexo. É aquí onde temos que falar do importante labor de prospección laboral.

“A empresa ten que implicarse desde o inicio: imos coñecer á persoa, que postos e que requisitos tes, imos formar, ti vas estar no proceso, vas coñecer á persoa, unhas prácticas, vas poder decidir se encaixa (Coordinadora de emprego).”

Trátase dunha ferramenta básica para analizar o mercado de traballo, detectar a súa situación, evolución e tendencias, coñecer os sectores produtivos que teñen demanda

e os perfís e requisitos que solicitan para, en base a isto, seleccionar aqueles aos que as persoas participantes poden acceder en función da súas competencias e potencialidades.

“Non se pode facer formación nin intermediación laboral se non sabes que saídas laborais existen. E para iso é imprescindible ter un diagnóstico do mercado laboral, sempre tendo en conta os perfís das persoas coas que se traballa. E para iso hai que falar con asociacións empresariais, con patronais; hai que saír e escoitar ás empresas. É clave (Coordinadora de emprego).”

Á hora de desenvolver este traballo, ademais de coñecer os perfís das persoas participantes e os servizos, programas e formacións da entidade que se lles van presentar ás empresas, o persoal de prospección manexa información sobre tipos de contratación e sobre bonificacións e Responsabilidade Social Empresarial. A idea é explorar como todo o anterior se pode conxugar coas necesidades do mercado e das empresas e adoptar un rol facilitador para abrir vías de colaboración conxuntas que fomenten a empregabilidade. Entre estas destaca a intermediación laboral, que ten lugar cando a empresa xera unha oferta de emprego porque precisa incorporar persoal.

A respecto da intermediación laboral, as entidades trasladan a importancia de coidar moito o proceso de inserción, enviando ás ofertas de emprego a persoas candidatas que estean preparadas para o posto. O feito de que a inserción logre ser exitosa, ademais,

servirá para mellorar a percepción sobre elas, axudando a combater 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 proxectos).

“A intermediación laboral está moi vinculada ao tema do estigma, claramente. Podemos mellorar a percepción que existe sobre estes colectivos a través das insercións positivas e exitosas. Non é só atopar emprego, senón tamén combater o estigma (Experta Terceiro Sector).

Doutra banda, tamén nos falan da importancia de non xestionar determinadas ofertas de emprego, cando estas non cumpren condicións dignas.

“Ante determinadas ofertas de traballo o que digo é: non quero ter a unha persoa nesa porquería de traballo. Primeiro, porque a min supónme un traballo importante no profesional ter que buscar a unha persoa que acepte esas condicións. Segundo, porque consideramos

que é unha oferta que non lle vai solucionar nada a ningún e que só vai xerar problemas. Os riscos que supón o feito de mandar as persoas a ese tipo de ofertas son máis graves que os beneficios (Coordinadora de emprego).

Outras colaboracións que se establecen entre entidades e empresas son o deseño de proxectos de formación e capacitación conxunta, a xestión de convenios e contratos de prácticas, a elaboración dun Plan de acción coa empresa, ou outras dirixidas ao coñecemento de sectores produtivos, como visitas a empresas, espazos de networking ou charlas profesionais. A prospección implica crear e manter unha relación de fidelización coas empresas, de maneira que estas volvan a contactarnos ante novas necesidades ou posibles colaboracións.

“O traballo co tecido empresarial é algo que temos moi presente. Sempre intentamos que sexa un aliado dos proxectos, xa non meramente como xestores de ofertas, de intermediación. Temos almozos coas empresas da zona, as persoas participantes fan visitas a empresas para coñecer sectores concretos e tamén potenciais empregadores. Nunha visita pedímoslle á empresa que fale da importancia do currículo, nesta outra pedimos que se recalque tal información, sempre tratando de complementar o que nós traballamos aquí de forma técnica (Presidenta).

“Cando facemos unha formación sempre tentamos que veña unha empresa do sector. Trátase de acercar a empresa ás

persoas, para que vexan a realidade do mercado laboral. Pero tamén é unha maneira de sensibilizar ás empresas, que vexan perfís, que vexan que as persoas non morden. De aí teñen saído procesos de selección (Coordinadora de emprego).

Cómpre resaltar que no traballo man a man co tecido empresarial o ideal é ofrecer unha gama de servizos ben definidos que, ao mesmo tempo, sexan adaptables e flexibles, co fin de conseguir un mellor axuste ás necesidades de cada empresa e aportarlle valor. Asemade, é de utilidade contar cun argumentario co que dialogar coas empresas para lles trasladar os puntos fortes do noso traballo, como son a personalización perante os obxectivos empresariais, a axilidade de resposta, a formación a medida, a intermediación, ou o seguimento e apoio continuados, especialmente cando hai unha contratación.

Neste argumentario tamén se inclúen ideas que mostran os aspectos máis positivos das persoas participantes en relación aos postos de traballo, que recoñezan as dificultades que poidan xurdir e, ao tempo, aporten razoamentos que desarmen estereotipos e prexuízos. Así mesmo, recóllense cuestións relacionadas coa necesidade de cumprir con requisitos legais de carácter social ou relativas ás vantaxes fiscais e os incentivos á contratación.

“É fundamental visibilizar o noso traballo e que as entidades empresariais nos coñezan e coñezan os beneficios que ten contratar a unha persoa en certas circunstancias (Técnica de inclusión).

“Coas empresas tamén traballamos a concienciación e a sensibilización. E incidimos en que se ti contratas a persoas da túa contorna que están nunha situación de vulnerabilidade, ao final, falando en termos empresariais, a ti compénsache para a túa economía tamén (Técnica de inclusión).

“Temos material de prospección, un dossier de resultados acompañado dun dossier de prensa e un vídeo sobre o emprego con apoio no que saen empresarios, persoas con discapacidade e a figura do preparador laboral, para que as posibles empresas colaboradoras vexan que esa inserción se pon en valor (Xerente).

Convén salientar que no caso de producirse a contratación laboral é fundamental o acompañamento post-colocación por parte da entidade e máis da empresa. Deste xeito, realizaranse entrevistas de seguimento, asesoramento laboral, avaliación competencial, así como formación continua que dote de capacidades á persoa contratada co fin de favorecer a súa estabilidade laboral e promoción profesional. Con isto favorecerase unha correcta adecuación ao posto de traballo e, polo tanto, haberá maiores posibilidades de que a inserción sexa 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 proxectos).

Este labor de seguimiento tamén inclúe o acompañamento da persoa traballadora e/ou da empresa en ocasionais procesos de desvinculación, cando a inserción non logra os obxectivos acordados.

“Intervimos cando algunha persoa nos reporta que as condicións laborais non están sendo as que estaban pactadas e con determinadas empresas non volve-mos a traballar (Presidenta).

“Nalgún caso tivemos que acompañar despidos. Hai veces que ves que a persoa non está cumprindo e que o empresario está aguantando cousas que non aguantaría noutros casos. Igual que a empresa ten que entender que hai unhas dificultades e comprendelas, é moi importante tamén saber dicirlle: ‘Ata aquí, tes que despedilo’. Ese tamén é o noso labor. Se ti es capaz de acompañar ese proceso, esa empresa non vai ter

reparo en volver a traballar contigo no futuro (Coordinadora de emprego).

Apuntamos ademais a eficacia do Emprego con Apoio para o acompañamento das persoas con discapacidade con especiais dificultades de inserción laboral cando acceden ao mercado de traballo ordinario. Esta metodoloxía ofrece os apoios necesarios dentro e fóra da contorna laboral para conseguir unha óptima adaptación ao posto de traballo. Desta maneira, a empresa dispoñerá de persoal cualificado que se formará directamente nos seus postos de traballo. Para isto é indispensable a figura do/a preparador/a laboral, que acompañará á persoa ofrecendo asesoramento, seguimento e apoio individualizados durante todo o tempo que dure a relación laboral.

En definitiva, para lograr a cooperación da empresa e que esta se transforme en axente colaborador é clave facer ver que unha sociedade máis inclusiva, igualitaria e xusta permite un maior e mellor desenvolvemento económico -o que tamén reverterá no seu beneficio-, transmitir confianza e demostrar que o equipo profesional da entidade está ofrecendo un apoio sólido.

2.4. Formación personalizada e adaptada ao territorio

A formación é, sen dúbida, unha das principais ferramentas para a mellora da cualificación profesional e, polo tanto, da empregabilidade das persoas en situación vulnerable. En todo caso, non se trata dunha acción illada, senón que forma parte do proceso de inclusión e, como tal, vincúlase con outras



actuacións da intervención a través da coordinación entre o persoal de orientación, de prospección e o tecido empresarial.

É fundamental un traballo personalizado de identificación de necesidades formativas, o deseño das correspondentes formacións e o acompañamento das persoas que participan nelas.

“Ten que haber moita interrelación en todas as accións, sobre todo moita cohesión na orientación, a prospección, a intermediación laboral e a formación (Presidenta).”

Cómpre mencionar que os itinerarios de inclusión non deben contemplar a formación como paso obrigatorio para todas as persoas. O imperativo de recibir formación que non se necesita carece de sentido e é contraproducente:

desmotiva e frustra ás participantes, desacelera o seu proceso de inclusión, ao tempo que desaproveita recursos que outras persoas si precisan.

“A formación laboral, ás veces, non é obrigatoria porque as persoas xa están formadas. O mesmo coa formación pre-laboral. Dinche: ‘É que veño de facer dez talleres de habilidades sociais.’ E ti enténdelo (Coordinadora de programas).”

“É clave facer formacións que resulten produtivas e que non lle fagan sentir ás persoas que están perdendo o tempo (Técnica de inclusión).”

Unha vez feita esta aclaración, diremos que a formación para o emprego pode xogar un papel diferente en función das circunstancias da

persoa, polo que falamos de formación prelaboral e formación laboral ou ocupacional.

Na formación prelaboral trabállase de forma conxunta a adquisición de competencias persoais, sociais e técnicas ou laborais. Está dirixida a potenciar os hábitos e coñecementos intersectoriais que demanda o mercado de traballo e persegue os seguintes obxectivos: mellorar as competencias persoais e sociais para desenvolverse adecuadamente en contextos de traballo, facilitar coñecementos naquelas competencias que se precisan para adaptarse aos requirimentos do mercado laboral, e avanzar na igualdade de oportunidades á hora de acceder a un emprego e mantelo.

A formación prelaboral pode concretarse, por exemplo, no adestramento de habilidades sociolaborais e técnicas de procura de emprego, na preparación para a proba do permiso de conducir, na obtención do carné de manipulación de alimentos, no coñecemento sobre prevención de riscos laborais, no manexo de tecnoloxías da información e a comunicación, na aprendizaxe de linguas, ou na adquisición de contidos relacionados coa igualdade de oportunidades ou o medio ambiente.

Este tipo de coñecementos son precisos para todas as persoas, pero cobran especial relevancia nos itinerarios con persoas en situación de vulnerabilidade, por teren maiores dificultades persoais e sociais e menores oportunidades de acceso á información e formación requiridas polo mercado de traballo.

“Moito labor que facemos nesa parte previa está moi relacionado co tema de

habilidades sociais, habilidades comunicativas... Non entrando tanto no emprego, senón tamén traballar cuestións previas á inserción. Cando falamos de inclusión social e laboral, esa parte social é moi importante (Presidenta)

“Traballamos competencias persoais e profesionais. E intentámolo facer dunha maneira moi dinámica e activa, cuns exercicios moi prácticos, para que eles poidan adquirir esas habilidades e para que vaian un pouco preparados e saiban enfrontarse aos procesos de selección, que cada vez son máis sofisticados (Técnica de inclusión).

Doutra banda, a formación laboral e ocupacional ten por obxectivo a facilitación dos coñecementos teóricos e prácticos necesarios para o desempeño dunha determinada profesión ou oficio. Para o deseño deste tipo de formación é importante coñecer os perfís das persoas participantes, as tendencias do mercado laboral e as demandas do tecido empresarial do territorio. Trátase de dispoñer dunha oferta formativa flexible e adaptada ás necesidades reais das persoas e das empresas asentadas na contorna, co obxectivo último de capacitar e inserir ás persoas en sectores laborais xeradores de actividade económica.

“Os itinerarios adáptanse a cada caso particular, con formacións que se adecúan a cada necesidade. Eu non vou deseñar ningunha formación ata que teña a selección de persoas máis ou menos avanzada, para coñecer os perfís e deseñar a formación en base a iso. E as

saídas profesionais teñen que ser reais, obviamente, para o que ten que haber unha prospección previa (Coordinadora de proxectos).

“*Facemos formacións moi concretas e moi conectadas coas necesidades da contorna, co cal se pode conseguir unha rápida inserción laboral* (Orientadora laboral).

As entidades sinalan que os programas que combinan a formación teórica e práctica, con experiencia en forma de prácticas na empresa, son unha potente fórmula para a mellora da empregabilidade e a inserción laboral das persoas vulnerabilizadas. As prácticas en empresa permiten continuar a formación teórica e reforzala cun enfoque práctico nunha contorna laboral real, o que facilita a adquisición e mellora dos correspondentes coñecementos e habilidades.

“*Es muy positiva la formación dentro de la propia empresa. ¿Por qué? Es evidente. Si le preguntamos a una empresa que 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 nues-*

tro 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).

Ao mesmo tempo, esta modalidade de formación é unha oportunidade de crear relacións cos centros de traballo e servirá para que as empresas coñezan ás persoas, rachando así prexuízos e estereotipos. En definitiva, esta ferramenta supón un importante valor engadido que mellora a cualificación profesional e incrementa substancialmente as posibilidades de inserción laboral.

Se entendemos o paso das persoas por Empresas de Inserción² como parte do proceso de formación e capacitación para a posterior inserción no emprego ordinario, tamén ten cabida falar aquí delas. Trátase de iniciativas económicas de carácter non lucrativo promovidas e xestionadas por entidades sociais. Teñen por obxectivo o acompañamento e a inclusión sociolaboral de persoas en situación de vulnerabilidade con especiais dificultades de incorporación ao mercado de traballo.

Estes instrumentos ofertan servizos a ditas persoas en forma de emprego produtivo e remunerado, representando unha etapa transitoria no seu proceso de inclusión sociolaboral e xogando un papel esencial na súa activación. Así, están tutelados por un equipo de profesionais que aseguran que as persoas desenvolvan as aptitudes requiridas polo mercado de traballo, servindo de ponte cara ao emprego normalizado. Asemade, xeran actividade e riqueza económica na comunidade e teñen un forte compromiso co

²Ley 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>

desenvolvemento local, a cohesión social e a sostibilidade.

2.5. Coordinación, cooperación e traballo en rede

Como vimos, a situación de multiexclusión das persoas vulnerabilizadas fai necesario que nos procesos de inclusión sociolaboral interveñan pluralidade de entidades, dispositivos e organismos. Determinados servizos e recursos, por si sós, non poden producir resultados óptimos para estas persoas, senón que precisan estar en confluencia con outros.

Neste sentido, o reto reside en deseñar estratexias coordinadas, establecer protocolos de actuación conxunta e definir os ámbitos de actuación e funcións de cada parte intervinte no proceso, xerando así sinerxías que maximicen a eficacia das actuacións. Do anterior despréndese que un dos alicerces do proceso de inclusión debe ser a coordinación, dende o momento inicial, entre todos os axentes involucrados nel.

“Estamos nunha Plataforma que aúna diferentes entidades que traballamos con colectivos en risco en temas de inclusión sociolaboral. Foi iniciativa das entidades e é dinamizada polas entidades, pero tamén participan os técnicos de inclusión do concello. Compartimos sinerxías, formacións, maneiras de facer, poñemos en común e aproveitamos os recursos. É fundamental que esteamos coordinados, traballando en rede. Que saibamos o que esta-

mos facendo todos e como podemos aproveitalo entre todos, non duplicar esforzos. (Coordinadora de programas).

“Reunímonos periodicamente a maioría das entidades da cidade e compartimos un pouco como están sendo as intervencións do día a día. Convidamos a empresarios, ao persoal do SPEG... Está moi ben, porque ao final é traballo en rede e é establecer sinerxías entre todos. Se temos unha boa coordinación cos distintos axentes implicados, sobre todo a nivel local, quen sae gañando son as persoas coas que estamos traballando (Técnica de inclusión).

“Creamos unha base de datos de recursos onde mantemos actualizados os profesionais de referencia da cidade e os recursos que se ofrecen. Isto é un ser-



vizo dobre: para as persoas en situación de exclusión, que poden coñecer as axudas; por outro, para os técnicos, sobre todo dos servizos sociais municipais, para que teñan axilidade na actualización de contactos, da coordinación, do traballo en rede. É unha boa ferramenta para o traballo en rede (Presidenta).

É fundamental a complementariedade entre os departamentos dunha mesma entidade, o traballo en rede entre diferentes entidades do Terceiro Sector, así como a coordinación interinstitucional, dende o local ata o estatal, especialmente entre aquelas áreas implicadas en servizos sociais e de emprego, máis tamén as relacionadas con saúde, vivenda, educación ou xustiza, segundo as necesidades que presente o 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).”

“É importante que as administracións contén con nós, que haxa unha comunicación, que vexamos como nos podemos complementar e que fagamos intervencións de calidade coñecendo a realidade (Coordinadora de programas).”

O outro actor clave no proceso de inclusión sociolaboral é o tecido empresarial, que, como vimos, debe ser un aliado antes, durante e despois do proceso.

É un feito que, en boa medida, o mercado laboral rexeita ás persoas en situación de vulnerabilidade, xa que recae sobre elas un imaxinario social negativo. Neste sentido, un dos puntais do traballo do Terceiro Sector é a constante información, visibilización, sensibilización e denuncia de cara a promover o coñecemento sobre as persoas vulnerabilizadas, derrubar prexuízos e estereotipos e potenciar a súa inclusión a todos os niveis.

“Recollemos todos os casos que imos atendendo de discriminación e intenta-selle dar asesoramento individual. Se é un tema, por exemplo, de que che nega-

ron o acceso a un centro de ocio como unha discoteca, pois se lle asesora que ten que poñer unha folla de reclamación. Logo, se son cousas de delito de odio ou de discurso de odio, pois obviamente se lle asesora que ten que poñer unha denuncia (Coordinadora de programas).

A Administración debe implicarse intensivamente nese labor, así como implementar medidas de fomento da contratación. Todo isto contribuiría a lograr actitudes máis integradoras no conxunto da sociedade e tamén comportamentos máis comprometidos por parte do empresariado e da contorna laboral en xeral. Estas condutas responsables nas empresas poñeríanse en valor, servindo de exemplo a outras e estimulando así o seu espallamento.

En definitiva, a cooperación entre todos os axentes implicados no proceso debe constituír unha das premisas dunha intervención conxunta e coordinada, o cal redundará na continuidade dunha atención integral, estable, consistente e, polo tanto, de maior calidade e con maior alcance. Asemade, servirá para evitar a duplicidade de servizos e maximizar a eficacia na xestión de recursos. Trátase de desenvolver fórmulas organizativas que permitan integrar de xeito coherente o traballo dos distintos dispositivos.

2.6. Ferramenta interna de xestión e sistematización

Na medida en que, como vimos, o proceso de inclusión sociolaboral supón unha interven-

ción interdisciplinaria e simultánea en varias áreas, a miúdo dende distintos organismos e entidades, é moi útil unha ferramenta informática que permita xestionar e sistematizar o proceso.

Servirá para recoller o traballo realizado e facilitará a comunicación e coordinación entre profesionais, outorgándolle estabilidade e continuidade ao proceso. Asemade, visibilizará os resultados e o impacto da intervención, contribuíndo a reforzar a calidade desta.

Máis polo miúdo, esta ferramenta debería permitir:

- > Aglutinar a información precisa para a intervención, facilitando o seu rexistro e actualización;
- > Unificar os sistemas de tratamento da información e de seguimento das distintas accións de inclusión sociolaboral;
- > Facilitar a coordinación do equipo interdisciplinario;
- > Xestionar as derivacións entre servizos;
- > Minimizar a burocracia;
- > Recompilar datos agregados para a poboación participante, obtendo información valiosa e indicadores de interese con respecto á idoneidade das accións realizadas
- > Avaliar e reformular os servizos cos que se conta.

“Podemos recadar información para poder mellorar os proxectos e adaptalos no máximo posible ao que realmente demandan as persoas. Recoller datos para saber por que determinadas persoas non entran nos proxectos, cantas participan, que perfís e demais. De aí podemos extraer información moi interesante para saber se se están acadando os obxectivos propostos (Técnica de inclusión).

“Temos un aplicativo que nos permite analizar os datos e ter moi desagregado o perfil das persoas coas que traballamos, o tipo de empresa, de contrato, saber con que empresas traballamos de xeito máis frecuente, cales non nos contratan... Podemos analizar absolutamente todo. Permítenos interpretar os datos e tomar decisións e formular novos obxectivos (Coordinadora de emprego).

“Os procesos están estruturados, podemos facer unha explotación dos re-

sultados para idear novas estratexias, propostas de mellora... O sistema de calidade permítenos estar nun proceso de mellora constante (Coordinadora de proxectos).

3. Fases

Seguindo o Manual INCLÚE³, podemos dicir que un proceso de inclusión consta de cinco fases: acollida, elaboración do diagnóstico, deseño do plan de intervención, execución e seguimento, e avaliación. Utilizaremos aquí esta categorización e dedicáremoslle os seguintes apartados, enfocándoa máis particularmente á inclusión sociolaboral e evidenciando que se trata de fases e procedementos estreitamente interrelacionados dentro dun proceso global.

Mais antes, debemos sinalar que nas entidades tamén se nos fala dunha fase previa, de difusión, coa que dar a coñecer o servizo e fomentar a entrada ao mesmo. Algunhas persoas en situación de vulnerabilidade teñen



³Emaús Fundación Social (2015). Manual INCLÚE. Unha ferramenta para a aplicación dun novo enfoque na atención a persoas en situación de exclusión social. https://www.emaus.com/pdf/manual_gallego_web.pdf

dificultade de acceso á información a través das canles de comunicación máis normalizadas na actualidade (redes sociais, portais web, prensa...).

Ingresa nun programa de inclusión queda moitas veces supeditado ao azar: a idade, o xénero, o grao de pobreza, o estado de saúde, a existencia ou non de rede relacional, o feito de vivir no ámbito urbano ou rural, o nivel de alfabetización, a etnia ou o dominio do idioma, por exemplo, son factores que determinan en gran medida o coñecemento sobre os servizos existentes, entre eles os do Terceiro Sector. Polo tanto, é conveniente elaborar, en primeiro lugar, un plan de comunicación dirixido ás persoas interesadas e tamén a outros axentes do territorio, como Servizos Sociais, Oficinas de emprego, Centros educativos, Centros de saúde, Asociacións veciñais ou culturais, etc.

3.1. Acolida

Os primeiros encontros coa persoa que accede ao servizo concréntanse nas entrevistas de acolida, nas cales se negocian as normas e os límites que rexerán o proceso de intervención. Neste sentido, é clave establecer un clima de confianza entre a profesional e a persoa atendida, xa que se trata de axustar as expectativas de ambas partes e adoptar os conseguíntes compromisos.

É preciso explicar a conveniencia da participación no servizo e, ao mesmo tempo, xerar confianza tanto neste coma no persoal técnico de referencia. Deste vínculo dependerá o compromiso e a implicación activa por parte

da persoa, imprescindibles para lograr resultados. Na mesma liña, é fundamental que a persoa participe de xeito voluntario e non condicionada pola percepción dunha suposta obrigatoriedade.

“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 quieres, 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).”

Unha cuestión a ter en conta é a pouca credibilidade que, en demasiadas ocasións, as persoas depositan nos servizos de inclusión sociolaboral. Neste sentido, é oportuno indagar na súa historia con respecto aos servizos sociais e de emprego e na súa valoración acerca deles. Isto vainos ofrecer información sobre cal é a situación de partida e a confianza e actitude que cabe esperar da persoa participante.

No proceso de acolida haberá que proporcionar á persoa información clara e axeitada sobre a maneira en que é posible mellorar a súa empregabilidade e reforzar outros aspectos das distintas dimensións vitais, indicando cales son os recursos que se lle poden ofrecer ao respecto. Será fundamental o exercicio

da escoita activa, a comprensión e a empatía, tendo en conta os intereses, opinións e desexos das persoas, fortalecendo a súa autoestima e mitigando o sentimento de fracaso e culpa pola situación en que se atopan.

Todo isto fomentará o vínculo necesario, favorecerá que a persoa manifeste as súas necesidades e incrementará despois o seu compromiso con respecto aos acordos adquiridos.

3.2. Diagnóstico integral

Como vimos explicando, a mellora da posición fronte ao emprego, vinculada pero non unicamente determinada pola obtención dun posto de traballo, ten consecuencias beneficiosas noutros ámbitos da vida das persoas, e viceversa.

A elaboración dun diagnóstico integral que considere os aspectos que inflúen na situación da persoa máis alá da empregabilidade -como, por exemplo, os factores económicos, as condicións de vivenda, a saúde física e psicolóxica ou o apoio familiar e comunitario- é

un procedemento clave no proceso de inclusión sociolaboral⁴.

“No diagnóstico é clave unha boa detección de necesidades e fortalezas en distintos ámbitos da vida da persoa, non quedarse só na parte laboral (Coordinadora de emprego).

“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 proxectos).

Nas entrevistas coas entidades do Terceiro Sector falouse do uso de ferramentas para a realización de diagnósticos integrais, sempre asentadas na idea de que a inclusión transcende a inserción laboral e que, polo tanto, a intervención debe abarcar outros ámbitos da vida das persoas que poden estar condicionando o seu acceso e mantemento do emprego. Así, estes instrumentos medirán variables que, aínda que excedan o concepto estrito de empregabilidade, están directa ou indirectamente relacionadas con ela, tomando en conta catro grandes dimensións: persoal, social, formativa e laboral.

A dimensión persoal fai referencia, principalmente, aos recursos económicos e o grao de cobertura das necesidades básicas, así como á saúde. A dimensión social ten que ver, fundamentalmente, coa existencia e consistencia de redes afectivas e relacionais, así como co nivel de coñecemento de recursos públicos e habi-



⁴Durante a revisión bibliográfica para a elaboración deste documento, atopamos unha interesante e completa ferramenta para a realización dun diagnóstico integral de persoas en risco ou situación de exclusión que ten en conta seis grandes dimensións (con 14 subdimensións e 62 factores de risco/protección): económica-financieira, habitacional, ocupacional e empregabilidade, sanitaria, persoal, 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://serviciosociales.jcyl.es/web/es/proyecto-pact-active-casebased.html>

lidades para a súa obtención. A dimensión formativa atende, sobre todo, ao nivel de estudos e cultural, así como á pertinencia, posibilidade e motivación para formarse. En canto á dimensión laboral, refírese á situación e posibilidades da persoa ante o mercado de traballo.

En función de se a área de emprego vai ser ou non a prioritaria dentro da intervención, farase un diagnóstico laboral de maior ou menor profundidade. No caso de que esta área teña un peso importante, haberá que ter en conta o perfil laboral e consensuar un obxectivo profesional coa persoa, considerando a súa formación, experiencia e competencias técnicas para sopesar as capacidades que precisa no desempeño eficaz das funcións relacionadas co dito obxectivo.

Así mesmo, valoraranse as ferramentas e recursos que a persoa usa para a procura de emprego e o seu grao de implicación nesta. Tamén se contemplarán todas aquelas cuestións que poden constituir unha limitación ou unha oportunidade de cara a lograr a inserción laboral, para o que é importante valorar

o tempo en desemprego, a dispoñibilidade, as habilidades de comunicación, así como o autoconcepto, o estado emocional, o grao de colaboración e proactividade, etcétera

Hai que falar, ademais, da construción dun co-diagnóstico: é preciso lograr, a través do diálogo, unha visión compartida entre a persoa participante e o equipo profesional. A este respecto, deben facilitárselle á persoa ferramentas que lle axuden a coñecer como está experimentando a súa situación vital, o que, ao mesmo tempo, promoverá a autorreflexión e o seu compromiso co proceso de inclusión.

O diagnóstico individualizado da situación vital será a base sobre a que deseñar un axeitado plan de intervención. Os seus obxectivos fundamentais son os seguintes:

- > Identificar as principais áreas nas que a persoa enfrenta vulnerabilidades e ver como estas afectan á súa calidade de vida
- > Determinar as prioridades da persoa con respecto ao proceso de inclusión e á súa vida en xeral
- > Coñecer as potencialidades da persoa e os recursos cos que conta na súa contorna familiar e comunitaria, esclarecendo cales poden ser reforzados para acadar resultados positivos.

3.3. Deseño do plan de intervención

Se na elaboración do diagnóstico se identificaron aquelas áreas da vida da persoa en que





se presentan vulnerabilidades, trátase agora de escoller, con obxectividade e establecendo prioridades, cales deses ámbitos se deben incluír no plan de intervención. Tamén se terán en conta as fortalezas e os factores de vulnerabilidade identificados na persoa, artellando accións e acompañamentos que estimulen as primeiras e neutralicen os segundos.

De igual maneira, é importante considerar os recursos e servizos públicos dispoñibles, así como a rede de apoios naturais (de habela) coa que conta a persoa participante. Isto contribuirá a que a persoa acceda, na medida do posible, aos recursos e espazos normalizados e a que o proceso de inclusión sociolaboral teña máis probabilidades de sustentarse no tempo.

A partires de aquí, formularanse os obxectivos individuais e consensuarase un proxecto de intervención dirixido a logralos. A finalidade é

establecer sinerxías entre a atención profesionalizada, as capacidades da propia persoa e os apoios da contorna de cara a deseñar estratexias colaborativas que lle faciliten acadar os obxectivos establecidos no plan. Todas as persoas do equipo profesional implicado na intervención deben ter acceso ao 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 novo, será indispensable a reflexión, o diálogo e a negociación de acordos entre o equipo profesional e a persoa participante. É fundamental poñer á persoa no centro do proceso de deseño do seu plan individualizado de intervención e que este sexa coherente con respecto ao que a persoa quere, precisa e pode facer. Así, terá que ser un plan flexible en canto a accións e tempos, adaptado ás necesidades e ritmos da persoa e orientado á promoción da súa calidade de vida, incluíndo a empregabilidade.

Neste punto, cabe sinalar que, debido ás múltiples vulnerabilidades que as atravesan, estas persoas adoitan precisar intervencións que se alongan no tempo. En calquera caso, o plan non será unha proposta fechada, senón que será dinámico e irase reformulando en función do seu desenvolvemento durante a fase de execución. Doutra banda, o plan servirá como ferramenta para avaliar a consecución de obxectivos.

“Ao longo do proceso pódense dar moitas circunstancias a nivel persoal, familiar, social, pode xurdir a necesidade de cubrir aspectos básicos como a vivenda, aspectos relacionados coa conciliación... Moitas cousas que poden facer que haxa que reformular o plan (Coordinadora de proxectos).”

3.4. Execución e seguimento

Trátase de levar á práctica as actuacións deseñadas para a consecución dos obxectivos establecidos no plan de intervención. Tendo

en conta a mencionada natureza reflexiva e cíclica dos procesos de inclusión, o máis importante durante a execución será xestionar a información que vaia xurdindo, considerando os novos retos e obxectivos para, a partir dela, ir axustando e mellorando os apoios e estratexias colaborativas.

Débense ir revisando, simultaneamente, tanto os obxectivos definidos como as formas de apoio e acompañamento previstas. Desta maneira, o plan de intervención adaptárase en maior medida aos cambios nas circunstancias da persoa e ás súas necesidades reais en cada momento, logrando unha atención de calidade. Para todo isto é fundamental un traballo de coordinación e comunicación entre todas as persoas e axentes implicados: os ámbitos de actuación, os recursos despregados e as accións desenvolvidas non son compartimentos estancos, senón que están en continua interrelación.

Como sinalamos, o feito de que o proceso de inclusión sexa un proceso vivo leva aparelado que a intervención non poida ser estandarizada nin constar de pasos ordenados e estruturados. Os altibaixos na implicación dos axentes involucrados, así como as dinámicas de avances e retrocesos na traxectoria das persoas participantes son intrínsecos aos procesos de inclusión.

Non esquezamos, ademais, que a rapidez coa que cambian as circunstancias vitais das persoas en situación de vulnerabilidade pode esixir un reaxuste continuo de metas e de actuacións ao longo da intervención. Todo o anterior require unha alta flexibilidade da mesma e, de ser preciso, a reformulación de

propósitos e estratexias, sempre colocando á persoa no centro.

En síntese, podemos dicir que as tarefas primordiais na fase de execución e seguimento son:

- > Activar e conducir o traballo en rede das persoas e entidades involucradas na intervención, establecendo instrumentos de comunicación e coordinación con elas e entre elas, asegurando a calidade dos procesos e velando polo cumprimento dos obxectivos marcados;
- > Incluír formas de avaliación e mecanismos de retroalimentación ao longo de toda a intervención (en particular cando se presenten puntos de inflexión ou cambios substanciais na vida da persoa);
- > Adaptar os apoios e acompañamentos ás necesidades cambiantes da persoa.

As principais actuacións que se poden desenvolver directamente coas persoas participantes ao longo do proceso de inclusión e que toman protagonismo na fase de execución son a orientación, a asistencia psicolóxica, a atención terapéutica, o asesoramento legal, a intervención familiar, a mediación intercultural, a formación para o emprego e para o autoemprego, a intermediación laboral, ou a inserción laboral e o seu acompañamento, entre outras.

En todo caso, as accións non serán as mesmas para todas as persoas nin terán un momento de finalización determinado. Insistimos en que será a persoa participante, coas súas circunstancias, quen vaia determinando que accións son pertinentes e necesarias en cada momento. Como vimos indicando, estas non teñen por que sucederse de forma secuencial e sempre estarán en continua interacción.

Queremos deixar constancia de que as entidades destacaron os beneficios que ten nas persoas participantes o feito de estar en grupo ao longo da intervención. Coñecerse, ter a oportunidade de socializar, ampliar a súa rede social, acompañarse e atopar apoio unhas nas outras repercute moi positivamente na súa saúde emocional e na súa inclusión social, o que tamén acaba por mellorar a súa maneira de estar no proceso e a súa disposición de cara ao emprego.

“Independentemente de que cada persoa teña as súas circunstancias, teñen un punto en común: neste momento están nunha situación un pouco complicada e están buscando emprego. E si que se fai rede entre eles. Para nós é



unha das grandes fortalezas que teñen os proxectos. De feito, quedan despois, manteñen o contacto, incluso ao final un acaba coidando os nenos da outra cando ten que ir a un sitio. Aínda que o que esteas traballando sexa como facer unha entrevista, como facer un proceso de selección, acaban tendo tamén unha relación (Técnica de inclusión).

“O traballo de grupo é indispensable, os encontros grupais. Porque fai que a xente se encontre unha con outra, fai que a pobreza relacional se reduza, fai que vexan a outras persoas que están na súa mesma situación ou que están peor, ou que están mellor, ou que xa pasaron e que agora están noutro punto (Presidenta).

As persoas participantes nos grupos de discusión tamén expresaron esta idea, valorando a oportunidade de contar cun espazo de apoio mutuo onde coñecer a persoas nunha situación similar: un lugar onde socializar, compartir experiencias e tecer redes para facilitar a súa 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).

Doutro lado, as entidades recalcan, ademais, que o traballo en grupos heteroxéneos é unha metodoloxía moi eficaz para fomentar o coñecemento mutuo e o respecto entre persoas diversas.

“Nós apostamos moito polos grupos heteroxéneos, é unha das fortalezas dos nosos proxectos. En moitos programas traballamos con persoas que algunha tiña 16 anos -que viñan de centros de menores, con medidas xudiciais e tal- e con persoas de 60 e tantos anos. E con persoas con dúas carreiras universitarias xunto con persoas que apenas len e escriben. Iso é súper enriquecedor porque apórtanse moito. Ou, de repente, moitos prexuízos que temos vanse rompendo sobre a marcha cando están xuntos facendo actividades. É moi chulo porque ao mellor atópaste a alguén dicindo: ‘É que os rumanos...’ E de repente recórdaslle: -‘Oe, a túa compañeira é rumana’. -‘Bueno, xa, pero non todos’. E como que xa queda pensando, porque ao mellor incluso é unha das persoas coas que mellor se leva do grupo (Técnica de inclusión).

3.5. Avaliación holística da intervención

O traballo de avaliación ten o propósito de coñecer o grao de cumprimento dos obxectivos establecidos, así como de comprobar se

a intervención cumpriu cos criterios de calidade e se axustou ás necesidades da persoa participante.

Deben introducirse mecanismos de avaliación intermedia en que participen todos os axentes implicados no proceso de inclusión para obter información que permita medir o impacto do traballo realizado na calidade de vida das persoas e extraer aprendizaxes fidedignas sobre a eficacia da intervención, buscando a maneira de incorporalas a momentos posteriores do proceso. Neste sentido, a avaliación tamén serve para retroalimentar, adecuar e, en definitiva, mellorar o propio proceso de intervención a medida que este se desenvolve.

“O sistema de avaliación axúdanos a saber o estado no que está o proxecto, a saber que acertos e que erros vas cometendo e, no caso de estar cometendo erros, pois a reformular o plan de traballo. Sirve para recoller o que as persoas queren e necesitan e axúdache a mellorar como entidade, o que repercute directamente en mellorar o traballo con elas (Presidenta).

“Temos unha serie de test en todos os programas. Dependendo do programa pásanse a cada persoa ao inicio, medio e final do itinerario, ou ao inicio e final. O que se pretende é medir o impacto da intervención. Tamén facemos reunións periódicas de medición de impacto de cada programa para ver como están funcionando, ver resultados e ir formulando xa melloras. (Coordinadora de emprego).

“Pasamos enquisas de avaliación a todos os implicados: persoas participantes, empresas, persoas traballadoras, familias, centros educativos, xunta directiva... Axúdanos moito a ver tanto riscos como oportunidades. Temos información para realmente avaliar o traballo que se fai, o resultado do que se fai, procuramos ter todas as evidencias (Xerente).

Normalmente, nos programas de inclusión sociolaboral considérase que o obxectivo está cumprido cando a persoa participante obtén un posto de traballo e o mantén durante un mínimo de tempo determinado. As entidades entenden que, especialmente cando se trata de persoas vulnerabilizadas, esta idea da inclusión é demasiado restrinxida, xa que non está considerando cuestións importantes.

Por máis que o programa se denomine de inclusión “sociolaboral” non se valora a parte social da intervención. Así, non se ten en conta o efecto positivo que o programa puidera ter noutras áreas deterioradas da vida da persoa e que, obviamente, tamén vai mellorar a súa posición fronte á inserción laboral. Tampouco se repara en que, aínda no caso de que a persoa non accedera ao mercado laboral, produciuse unha mellora da súa empregabilidade na medida en que se activaron certos comportamentos e actitudes ou se completaron determinadas formacións. Doutra banda, non se chega a contemplar o efecto negativo que o desempeño dun traballo precarizado pode ter na vida dunha persoa en situación de vulnerabilidade.

É por isto que as entidades falan da necesidade de utilizar, ademais de metodoloxías

cuantitativas, tamén metodoloxías cualitativas no proceso de avaliación da 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 emprego).

De igual modo, é importante incorporar formas participativas de avaliación en que interveñan as persoas que formaron parte do programa. Isto propicia a construción colectiva de coñecemento e permite recoller de mellor forma a realidade dos procesos de grupo. Hai que sinalar que a avaliación, ademais de ser un instrumento para a mellora do traballo de profesionais e entidades de acción social, debe ter tamén un sentido para as persoas participantes e concibirse como un dereito para elas.

As entidades tamén indican a importancia de facer un seguimento da situación das persoas un tempo despois de remataren o seu itinerario, recalcando que o impacto do que se traballou continúa tendo efectos na persoa a medio e longo prazo.

“Cando un participante finaliza un itinerario, sempre, aos seis meses, pasámoslle unha avaliación para saber que foi dela a medio-longo prazo, se realmente houbo algunha mellora na súa situación. Porque ás veces os resultados non son

inmediatos, pero ao mellor si os hai pasado un tempo. O impacto do traballo que realizamos continúa unha vez que as persoas remataron o proceso. Aínda que xa non nos sirva como obxectivo para o proxecto, sírvenos para saber que o proxecto beneficiou a esa persoa (Técnica de inclusión).

Por último, de todo o transcorrer do proceso e as súas correspondentes aprendizaxes xérase un rigoroso coñecemento que vai permitir mellorar futuras intervencións. Á súa vez, todo este saber resulta de utilidade para facer un traballo de incidencia propositiva ben fundamentado.

“Sempre estamos facendo estudos, investigacións, para ver que funciona, como funciona, como cambia a realidade, como temos que adaptarnos a ela, que precisamos para facelo (Coordinadora de programas).





Manual de boas prácticas para a inclusión sociolaboral con persoas vulnerabilizadas

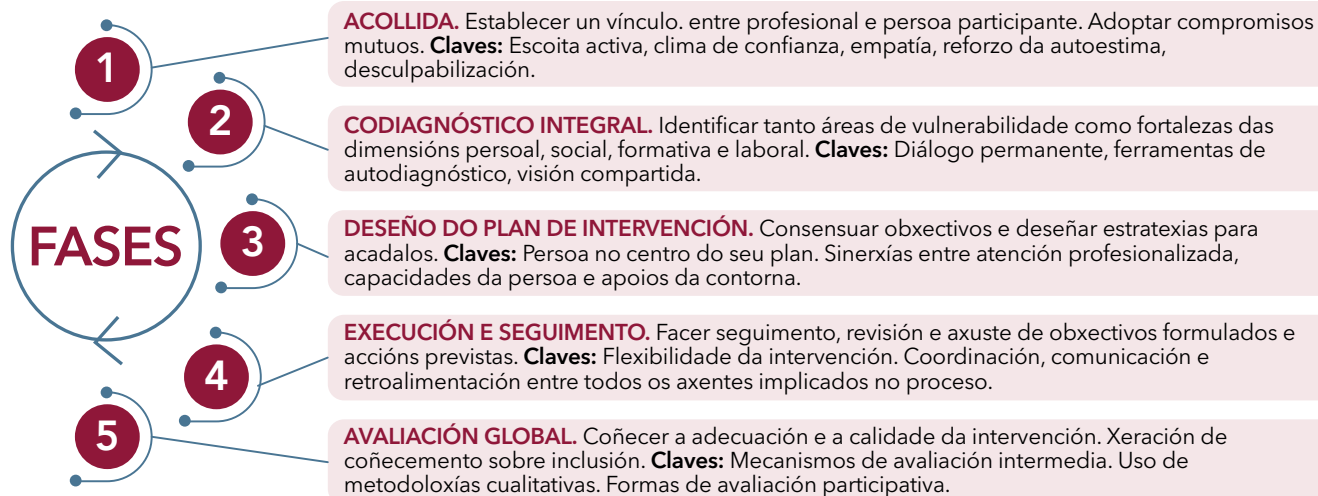


METODOLOXÍA DO PROCESO DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL

PIARES	Equipo interdisciplinario estable	Orientación e titorización continuas	Prospección laboral constante	Formación personalizada e adaptada ao territorio	Coordinación, cooperación e traballo en rede	Ferramenta de xestión e sistematización do proceso
	- Proporcionar respostas flexibles e adaptadas, con maior integralidade e alcance. - Profesionais implicadas: traballo social, educación social, orientación persoal, social e laboral, terapia ocupacional, psicología, psicopedagogía, prospección laboral, avogacía, mediación intercultural, preparación laboral...	- Promover a inclusión da persoa a todos os niveis, apoiando o desenvolvemento de competencias persoais, sociais e profesionais. - Asegurar a continuidade e coherencia da intervención. - Acompañamento emocional, fomento do autoconecemento e autonomía, asesoramento sobre recursos do territorio, hábitos sociolaborais, axuste de expectativas, definición de obxectivos, traballo coa contorna da persoa.	- Establecer vías de colaboración co tecido empresarial. - Implicación da empresa durante todo o proceso. - Análise do mercado laboral, intermediación laboral, acompañamento post-inserción.	- Formación prelaboral: adquisición de competencias persoais, sociais e técnicas para potenciar os hábitos e coñecementos intersectoriais demandados polo mercado de traballo. - Formación laboral: proporciona os coñecementos necesarios para o desempeño dun determinado oficio. Gran potencial da formación teórica e práctica na empresa.	- Complementariedade na entidade, traballo en rede con outras entidades e recursos, cooperación co tecido empresarial, coordinación entre e coas administracións. - Intervención integral, cohesionada, consistente, de calidade e con impacto.	- Rexistrar as actuacións desenvolvidas, facilitar a coordinación do equipo interdisciplinario, planificar a intervención. - Visibilizar os resultados do proceso, medir a idoneidade e fortalecer a calidade.

FUNDAMENTOS:

- Enfoque centrado na persoa: principios de individualización e integralidade.
- Proceso vivo e orgánico, en constante retroalimentación.
- Estabilidade no medio e longo prazo.



VII. LIMITACIÓNS ATOPADAS NO DESENVOLVEMENTO DOS PROGRAMAS DE INCLUSIÓN SOCIOLABORAL. PROPOSTAS PARA ABORDALAS

Introdución

A inclusión sociolaboral é un desafío complexo que involucra múltiples dimensións, desde a capacitación e o emprego até a vivenda, a saúde e a educación. Para abordar adecuadamente este desafío, é esencial avaliar e comprender as limitacións na configuración dos programas de inclusión sociolaboral, nas convocatorias que os rexen e na súa interacción con outras políticas públicas. Tamén se fai necesario analizar os prexuízos, estereotipos e discursos de odio que afectan ás persoas vulnerabilizadas. Todo isto co obxectivo de identificar áreas de mellora que poidan fortalecer os esforzos para promover unha inclusión sociolaboral máis efectiva e completa.

Como froito desta análise, as entidades do Terceiro Sector de Acción Social (TSAS) que participaron no estudo achegan propostas para avanzar na inclusión sociolaboral das persoas vulnerabilizadas, facendo un chamamento ás administracións para a mellora das políticas públicas, e tamén ás empresas e ao conxunto da sociedade, de quen se demanda o compromiso pola inclusión.

Este apartado do Manual amosa ademais o relevante papel que xoga o TSAS na inclusión sociolaboral das persoas vulnerabilizadas,

tanto pola súa proximidade a ditas persoas como pola súa experiencia. E tamén reflicte como a coordinación e traballo en rede entre as entidades, as administracións públicas e as empresas é clave para o éxito dos programas de inclusión sociolaboral.

1. Quen está a quedar fóra dos programas? Limitacións á participación das persoas vulnerabilizadas

Cando analizamos as limitacións dos programas, o primeiro problema que atopamos é a imposibilidade de participación nos mesmos de moitas persoas que están en situación ou risco de exclusión social. Incluso nos casos de programas deseñados de xeito específico para colectivos vulnerabilizados, moitas persoas quedan fóra debido a diferentes trabas. Imos analizalas a continuación.

Distinguimos por un lado aqueles casos de persoas que non se considera que estean en situación de vulnerabilidade, ben pola definición normativa existente ou ben pola interpretación e aplicación da mesma. Por outro lado, temos aqueles casos de persoas que, estando de forma inequívoca en dita situación, vense na dificultade ou imposibilidade de acreditalo.

Faremos tamén referencia a outras limitacións na participación, como as dificultades económicas ou de conciliación, ou a incompatibilidade con outros programas, nomeadamente a formación AFD (Accións Formativas para persoas Desempregadas).

1.1 Persoas que non son consideradas en situación ou risco de exclusión social

En relación ás primeiras, co obxectivo de favorecer a participación das persoas vulnerabilizadas como suxeitos das políticas de inclusión en xeral, e nos programas de inclusión sociolaboral en particular, resulta imprescindible ampliar a visión da exclusión social máis aló da pobreza.

A Lei 10/2013 de Inclusión Social de Galicia, no seu artigo 3, recolle unha serie de circunstancias que se consideran factores ou situacións de exclusión¹, pero sempre superditados á existencia de pobreza material para considerar a existencia de vulnerabilidade.

“Se tomamos para participar nun programa de emprego, unha orde que regula o acceso a unha prestación económica, temos un problema. Porque vinculas participar nun programa de emprego a uns requisitos para solicitar unha axuda económica. Son temas distintos que se deben diferenciar. (Directora xerente).

Porén, hai moitos outros factores de exclusión que afectan ás vidas e dificultan a plena participación na sociedade, aínda que non exista unha carencia de recursos económicos.

“Para nós, a estas alturas, meter os ingresos económicos no risco de exclusión social está totalmente desfasado; estase conectando a exclusión con pobreza e con escaseza de recursos, que iso está superado eu creo que hai dez anos polo menos. Despois: ‘A situación

de desemprego, concorrendo ademais outros factores’... Pois, por exemplo, o que vos dicía antes: unha muller que o marido está traballando e hai 1.500€ de ingresos. Claro, ausencia ou déficit grave de ingresos non a hai, pero resulta que é muller, inmigrante, que vai co veio e que ten unha filla... Hoxe o risco de exclusión é alto. [...] É distinto, é diferente, porque eu creo que temos que distinguir os proxectos de emprego dos de rendas mínimas. O artigo 3 da LISG está así porque é para tramitar unha renda mínima. (Presidenta).

“Ponse sempre o foco no tema económico [para acreditar a situación de vulnerabilidade], como se o diñeiro fora a solucionar todo o de exclusión. Mira a persoa, pero a persoa está incluída? Porque na súa casa pode haber diñeiro pero ela sigue excluída. Entón un pouco nesa liña, sei que é difícil, pero o que hai é que mirar a exclusión en cada persoa ou, como moito, nos menores que teña ao seu cargo ou nas persoas que teña dependentes ao seu cargo, porque si que aí tamén cambia o asunto. (Xerente).

Por outro lado, a Lei estatal 3/2023 de Emprego, no seu artigo 50, recolle unha serie de situacións con especiais dificultades de acceso e mantemento do emprego, e que serán obxecto de atención prioritaria².

Aínda que en ningunha das dúas normas citadas se trata de listaxes pechadas, a todas estas situacións recollidas de xeito concreto, habería que engadir outras moitas que supo-

¹Art 3 da Lei 10/2013, do 27 de novembro, de inclusión social de Galicia. https://politicassocial.xunta.gal/sites/w_polso/files/arquivos/normativa/ley_10-2013_risga_gal.pdf

²Art 50 da Lei 3/2023, de 28 de febreiro, de Emprego. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5365-consolidado.pdf>

ñen dificultades de acceso e mantemento ao emprego, como poden ser:

- > Persoas demandantes de mellora de emprego e/ou traballadoras empobrecidas: Persoas que traballan poucas horas ou teñen traballos moi precarizados. Contratos a tempo parcial e contratos fixos-descontinuos.
- > Persoas desempregadas que cobran prestación, non elixibles en determinados programas por teren ingresos: é necesario incorporalas canto antes aos itinerarios para que non se convertan en desempregadas de longa duración
- > Persoas desempregadas de longa duración que pola súa situación de emerxencia (vivenda, alimentación) non renovan a tarxeta e xa deixan de ter a condición de desempregadas de longa duración...
- > Persoas residentes en zonas urbanas deterioradas ou degradadas, así como no ámbito rural e que se ven afectadas pola exclusión territorial
- > Persoas racializadas
- > Persoas afectadas pola fenda dixital
- > Mocidade en situación vulnerable sen apoio familiar pero que non estiveron institucionalizadas (mozos/as con expediente en protección de menores que non chegaron a residir nunha institución -centro ou vivenda tutelada-, e quedan fóra dos programas por non

teren estado institucionalizados. Non están catalogados como situación ou risco de exclusión)

- > Mulleres que realizan traballo de coitados non recoñecido nin remunerado (exemplo: con cargas familiares que por falta de resolución de sentenza de separación ou por caducidade de documento de identidade do país de orixe non poden xustificar cargas non compartidas)
- > Persoas con problemas de saúde mental sen certificado de discapacidade
- > Persoas que se atopan tramitando o certificado de discapacidade, e persoas con discapacidade no seu país de orixe sen recoñecer en Galicia
- > Mulleres vítimas de violencia de xénero sen acreditar
- > Persoas pertencentes a fogares nos que todos os membros están en desemprego

Cómpre realizar unha mención especial á problemática da **exclusión territorial**, pola importancia que adquire en Galicia. A exclusión territorial refírese á discriminación que enfrontan as persoas que residen en contornas rurais ou áreas xeograficamente desfavorecidas, e que actúa como un factor máis que intersecciona e agrava a situación das persoas xa atravesadas por outros factores de exclusión. Verémolo en detalle máis adiante, ao abordar as limitacións e demandas referidas a outras políticas públicas.

Se ben é certo que a Lei de Inclusión Social de Galicia recolle a posibilidade de que se acredite a situación de vulnerabilidade a través da ponderación polos servizos sociais comunitarios de outros factores persoais, familiares e sociais que condicionen negativa e gravemente a inclusión social e laboral da persoa, e que poderían dar entrada a todas as situacións que acabamos de enumerar, na práctica non está permitindo que estas situacións sexan recoñecidas.

“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 moitas ocasións, desde os servizos sociais comunitarios, e por mor da elevada carga de traballo á que se enfrontan, vense na imposibilidade de atender de forma personalizada e individualizada ás persoas que acoden ao seu servizo. Tipificar os casos que van acreditar como en situación de vulnerabilidade, axuda a realizar o traballo de xeito máis áxil, pero na práctica deixa fóra

a persoas vulnerabilizadas. Como veremos máis adiante nas propostas de mellora, tanto o reforzo dos servizos sociais comunitarios como o traballo en rede coas entidades do Terceiro Sector pode mellorar a tipificación. Aínda que o mellor xeito de solucionar as dificultades de acreditación comentadas pasa sen ningunha dúbida por engadir á normativa vixente todas estas casuísticas que, segundo a experiencia das entidades do Terceiro Sector, operan como factores de exclusión.

“Que fagan uns baremos equitativos e que no termo de exclusión social se valoren outras cousas. É dicir, unha persoa que está cobrando 800 euros porque está traballando, pero na súa casa son seis membros e soamente esa persoa está cobrando isto... Que consideres que non están en exclusión social, cando tres deles son nenos, dúas persoas maiores, porque estea cobrando 800 euros... A ver... Non sei quen vive... E querer inserila na empresa de inserción e porque o marido cobra 800 euros, dicirnos que non lle dan o certificado de exclusión social. Entón... Vemos que hai unha descoordinación entre todos, son como compartimentos estancos, pero incluso de oficina en oficina. E é chamativo, non? Porque ao final, a ver, ás veces pásanos, non? Cando traballas con xente hai que facer un exercicio de: estamos traballando por eles. Isto non é un traballo mecánico; si, hai que ter uns baremos, pero ao mellor hai que revisar o que é estar en exclusión social hoxe en día. (Técnica de emprego)”

1.2 Persoas que, estando de feito nunha situación considerada de risco ou exclusión, atopan dificultades para acreditar dita situación

No apartado anterior vimos que existen multitude de factores de exclusión, así como diversas situacións persoais e familiares, operando en moitos casos a interseccionalidade, que impiden ás persoas vulnerabilizadas ser consideradas como tales de cara a recibir o apoio que precisan para a súa inclusión.

Pero incluso para aquelas persoas que se atopan en situacións consideradas como de risco ou exclusión, en moitas ocasións o proceso de acreditación ante os servizos sociais, ademais de ser violento e estigmatizante, resulta complicado: atopan moitas dificultades por non cumpriren determinados requisitos, non contaren coa documentación axeitada, ou ben debido a obstáculos burocráticos que imposibilitan na práctica o proceso.

Estas dificultades imposibilitan a incorporación das persoas aos itinerarios de inclusión sociolaboral, polo que é imperativo simplificar os procedementos administrativos para a obtención da documentación necesaria.

As administracións públicas deben ofrecer apoio e garantir que os requisitos non sexan excesivamente rigorosos nin excluíntes. Unha fórmula práctica, que xa está a funcionar en programas de Política Social consiste en habilitar á traballadora social da entidade do TSAS para que emita o certificado de vulnerabilidade. Dito certificado non debe detallar os factores de exclusión, nin será precisa outra documentación acreditativa, en aras da

protección do dereito á intimidade da persoa e para evitar unha posible estigmatización.

Por último, existe outro tipo de dificultade para a acreditación da situación de vulnerabilidade: a falta de percepción das persoas de atopárense en dita situación. En ocasións, esta falta de conciencia sobre a súa situación real pode derivarse dunha negación influenciada pola estigmatización social. A presión social e o temor ao estigma poden levar á negación da vulnerabilidade, xa que admitir a súa situación podería levar xuízos negativos e rexeitamento por parte da sociedade. Esta dinámica é especialmente relevante cando as persoas vulnerables temen ser percibidas como “parásitos” ou dependentes da sociedade, termos que a miúdo se utilizan nun contexto aporofóbico.

A negación da vulnerabilidade pode ser unha forma de autoprotección psicolóxica. Ao non recoñecer a súa situación, as persoas poden tentar preservar a súa autoestima e a súa dignidade nunha contorna que a miúdo as estigmatiza. Con todo, esta negación tamén resulta prexudicial, xa que dificulta o acceso aos recursos e o apoio necesario para mellorar a súa situación.



1.3 Outras situacións

Existen outras situacións que poden dificultar a participación das persoas vulnerabilizadas nos programas de inclusión sociolaboral, e a máis salientable é a económica.

“A xente que está en exclusión necesita ter ingresos económicos xa. De feito os problemas que temos moitas veces de continuidade dentro do programa para finalizalo é que á xente pois vaille saíndo algo de traballo, aínda que sexa en B, e o que lle urxe é a necesidade económica, aínda que queiran formarse. Ten que haber [nos programas] un respaldo económico por detrás. Ti céntrate en facer isto, formámoste, preparámoste para saír ao mercado laboral, pero durante este tempo hai un respaldo económico. (Técnica de emprego).

Constatamos que as persoas participantes dos programas vense na obriga de abandonalos para realizar algún traballo, por moi precario que sexa, que xere uns mínimos ingresos para a súa supervivencia. Para evitalo, todos os programas de inclusión sociolaboral han de contemplar necesariamente bolsas para cubrir os gastos que lles ocasiona ás participantes realizar o itinerario, non só os de transporte, senón tamén para a supervivencia.

Outra das problemáticas que atopamos son as dificultades de conciliación, que afecta a aquelas persoas, principalmente mulleres, que aínda estando nunha situación de vulnerabilidade acreditable, non poden participar nos programas debido ás responsabilidades

de coidados de persoas menores, maiores ou discapacitadas. Pode ser incluso que cheguen a estar de alta nalgún programa, pero teñan que abandonalo pola imposibilidade de conciliar o desenvolvemento do itinerario co traballo de coidados.

As entidades do TSAS procuran, na medida do posible, adaptar os horarios das atencións individuais e grupais para posibilitar a conciliación. Porén, no momento de realizar prácticas nas empresas ou asistir a entrevistas de traballo, as dificultades agrávanse. A solución a estas dificultades pasa por reforzar os recursos públicos de apoio á conciliación, e establecer nos programas apoios económicos en forma de bolsas para gastos de conciliación.

“Son necesarios máis 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, 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 la misma: limitaciones presupuestarias. (Directora).

“Os gastos de desprazamento teñen que estar cubertos. Pero tamén os de conciliación. Que eu poida recibir cen euros ao mes para pagarlle á miña veciña, para min son medidas que incluso favorecen que a miña veciña que leva aos seus nenos, que me leva os meus, que lle dea o almorzo na súa casa e eu lle poda dar unha compensación eco-

nómica, non? Que iso puidera ser fluído dalgunha maneira xunto cos gastos de desprazamento. E logo as bolsas de formación que xa as dixemos antes. (Presidenta).

Existen ademais outras dificultades derivadas da incompatibilidade con outros programas de formación para o emprego, como poden ser as accións formativas para persoas desempregadas (AFD). Resulta imprescindible permitir a compatibilidade e establecer mecanismos de coordinación que permitan realizar o acompañamento no itinerario de inclusión permitindo a formación ocupacional que cada persoa precisa, aínda que sexa incluíndo formacións impartidas no marco de outros programas. Deste xeito, os itinerarios poderán ser realmente personalizados e adaptados, e conseguirase un aforro de recursos ao non ter que duplicar accións formativas que xa están desenvolvendo outras entidades.

“Nós cremos que se podería facer unha revisión dos criterios que regulan as incompatibilidades, xa o temos falado. Para min... non concibo como hai certas incompatibilidades nos programas integrados. Un exemplo: non poden continuar cos itinerarios se queren optar a formación financiada con fondos públicos, ofertada polo Servizo de Emprego ou por calquera outra entidade, ou sexa... Aí si que non se traballa de cara a un único obxectivo para favorecer á persoa, non se traballa de forma conxunta. (Técnica inserción laboral).

Por último, practicamente todas as entidades consultadas sinalan a falta de adecuación na

selección de participantes realizada polas oficinas de emprego: sempre derivan aos programas ás mesmas persoas, non se realiza unha selección acorde ao CV, e bótase en falta unha codificación axeitada no servizo galego de colocación, que fai perder posibilidades de acceso aos programas ás persoas que o precisan.

“En estas seleccións de programas de emprego, yo no sé por qué, pero sempre 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 oportunidade... y nunca entran.
(Directora).

“Os perfís que nos mandaban non tiñan ningún tipo de filtrado porque non eran persoas que estiveran buscando un emprego; eran persoas que buscaban talleres, de empregabilidade ou manuais directamente, un lugar onde poder adaptalos para que continúen e avancen nas actividades da vida diaria.
(Coordinadora de emprego).

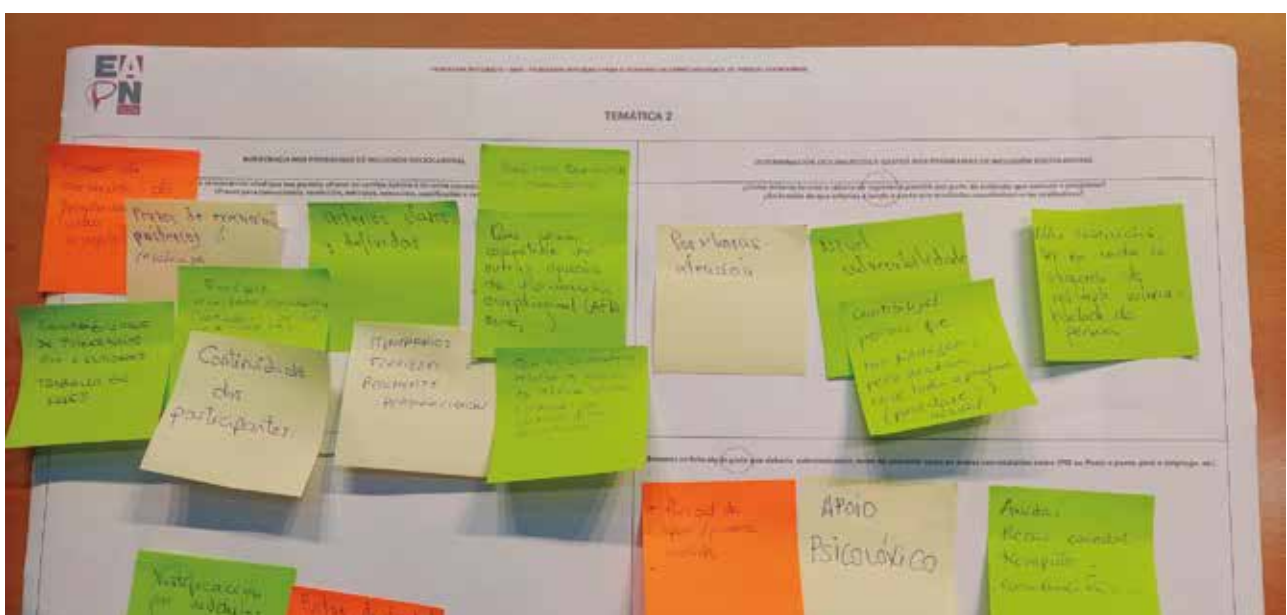
2. Limitacións na configuración de programas integraís e individualizados

As entidades do Terceiro Sector tamén enfrontan múltiples dificultades na configuración e execución dos programas de inclusión sociolaboral, que veñen determinadas polas bases das convocatorias de subvencións. Isto impide a realización de procesos de inclusión baseados nos principios de individualización

e integralidade, sostidos polos piares dos que falabamos no capítulo anterior.

Un dos principais desafíos que enfrontan as entidades do TSAS é o de atopar o equilibrio entre a obrigatoriedade de certas actividades do itinerario e a flexibilidade requirida para adaptarse ás necesidades individuais das persoas.

En moitas ocasións, as convocatorias teñen un enfoque xenérico que non ten en conta as circunstancias específicas de cada persoa. Imponen fases de itinerario de forma obrigatoria, mesmo se non son necesarias para todas as persoas participantes. Ademais, os prazos de execución poden resultar insuficientes para brindar o apoio continuado no tempo que precisan certas persoas participantes, derivado da súa particular situación persoal, social e laboral. Para abordar estas limitacións, é fundamental que as convocatorias se axusten a un enfoque centrado na persoa, permitindo a flexibilización de itinerarios segundo as necesidades diagnosticadas polo equipo técnico.



Hai que ter en conta que a personalización inclúe ademais a adaptación dos tempos de duración do itinerario, a intensidade da atención nese período, e contar con equipos interdisciplinarios. E é que para poder levar a cabo unha intervención integral e de calidade fan falla recursos económicos suficientes e un fácil acceso ás convocatorias para as entidades do Terceiro Sector.

Resumamos estas e outras dificultades e demandas nos seguintes aspectos:

1. Redución de burocracia: A burocracia excesiva afecta dobremente ás persoas participantes nos programas. Por un lado, debido ao exceso de documentación esixida para a súa participación, cuestión que xa abordamos en profundidade ao comezo deste capítulo. Polo outro, debido á sobrecarga de tarefas administrativas do persoal técnico adscrito aos programas, que lles impide centrar o tempo de traballo na intervención.
2. Axeitada temporalización e duración dos programas: A temporalización dos programas resulta en moitas ocasións un desafío. As entidades a miúdo enfróntanse á necesidade de comezar a implementación antes de que se concedan as subvencións -o que causa incerteza financeira-, ou deben esperar á concesión, o que reduce os prazos de execución por debaixo das necesidades reais das participantes.
3. Elixibilidade de certos gastos de persoal: a atención por parte dun equipo interdisciplinario non sempre é posi-

ble, debido ás limitacións de algunhas convocatorias para subvencionar determinados perfís profesionais necesarios para unha intervención eficaz.

4. Facilitación da prospección: A actividade de prospección laboral constante constitúe un dos piares básicos que sosteñen a intervención para a inclusión sociolaboral. En algunhas convocatorias non son financiadas as horas dedicadas á prospección, tendo que ser asumido o custo con fondos propios da entidade.
5. Recursos económicos suficientes: As limitacións nos recursos económicos asignados ou as restricións na convocatoria poden facer que sexa inviable proporcionar servizos verdadeiramente personalizados, incluíndo formación a medida e atención, nomeadamente en áreas rurais.

Ademais, a falta de financiamento pode dificultar a atención ás necesidades individuais e a formación específica que requirirían os participantes. Esta cuestión afecta especialmente ás entidades máis pequenas, que non contan cos recursos humanos de estrutura ou recursos financeiros suficientes para cumprir cos requisitos dos programas. As convocatorias que requiren certos niveis de persoal ou recursos poden deixar fóra a organizacións máis pequenas que teñen un impacto significativo nas súas comunidades.

6. Simplificación dos requisitos de acceso ás convocatorias: Os requisitos de

acceso deseñados pensando en entidades grandes pode ser un obstáculo significativo para as organizacións máis pequenas. Flexibilizalos pode axudar ás entidades máis pequenas a participar de maneira efectiva nestes programas.

7. Recoñecemento das formacións: A falta de recoñecemento ou homologación das formacións impartidas polas entidades do TSAS pode restrinxir a capacidade das entidades para adaptar os programas ás demandas e perfís dos participantes. Isto a miúdo resulta nunha oferta de oración estandarizada que pode non axustarse ás necesidades das persoas participantes e ás oportunidades laborais da contorna.

8. Facilitar os servizos de conciliación: As limitacións de recursos a miúdo fan que sexa difícil para as entidades ofrecer servizos de conciliación para as persoas participantes.

9. Facilitar a atención no rural: Trasladar os servizos á contorna rural pode require un investimento o significativo en termos de persoal e recursos económicos, o que ás veces é insuficiente ou non se contempla nas convocatorias.

10. Avaliación e resultados: As convocatorias deberán valorar e considerar como obxectivos acadados certos aspectos cualitativos na mellora da empregabilidade das persoas participantes, e non remunerar unicamente as insercións conseguidas.

Todas estas dificultades poñen de relevo a importancia de revisar e axustar as bases das convocatorias de subvencións para garantir que as entidades do TSAS poidan desempeñar o seu papel de maneira efectiva na inclusión sociolaboral das persoas vulnerabilizadas.

“Ás veces os datos convértense no máis importante. E iso é complicado xestionalo. Que eu creo que os datos son importantes, son fundamentais, e os indicadores tamén, estamos aquí traballando por algo e temos que dar obxectivos porque é diñeiro público e ten que ser así; pero nalgún momento a burocracia e os datos se converteron en máis importantes que o propio proceso coas persoas. Ou non máis importante, pero si que nos require uns esforzos e un tempo de traballo que desvirtúa un pouco o que é o principal. Non sei como se pode xestionar, pero madre mía, a 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 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, porque 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. Porque podemos de verdad dar un servicio de calidad y que vaya sujeto a las necesidades de las personas, y no a la financiación que se acaba en diciembre. (Responsable de empleo e economía social).

Para finalizar as propostas de mellora dos programas de inclusión sociolaboral, recollemos unha cuestión importante que se ten repetido ao longo do traballo de campo: a necesidade de unificar programas, para reducir burocracia, evitar duplicidades e mellorar a eficiencia. Estas citas son as que mellor recollen dita proposta:

“No vale la pena duplicar recursos, no vale la pena que cada uno de nosotros tenga un pequeñito 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 duplicándolos. 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).

“Eu creo que se sentaran un día a analizar a convocatoria de orientación, a

convocatoria de inclusión, as axudas que dan para emprego, ata os Coopera, fusionaran todo iso, fixeran unha única convocatoria que dure no tempo, que traballe inclusión sociolaboral de colectivos en situación de vulnerabilidade, funcionaría todo moitísimo mellor. Porque estamos traballando desde vinte convocatorias distintas coas mesmas persoas (sempre que non haxa incompatibilidade, claro). Así, nunhas facemos información e orientación, e non facemos formación; na outra si facemos formación porque consideramos que é clave, pero non facemos inserción; pero despois en ningunha delas poñemos ningún peso á prospección laboral. Son un montón de recursos perdidos por non traballar coordinadamente, por estar sobre-financiando unhas áreas e non financiando outras. (Coordinadora de emprego).



3. Limitacións que están na rúa: prexuizos, estereotipos e discursos de odio e aporofobia

Un importante motivo das dificultades que enfrontan as persoas vulnerabilizadas na súa inclusión sociolaboral ten que ver coas barreiras que producen os prexuizos e estereotipos arraigados na sociedade. Estes prexuizos e estereotipos constitúen obstáculos significativos para a inclusión das persoas en situación de risco ou exclusión social, con consecuencias profundas que van máis aló das limitacións en si.

“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 emprego).”

Cada vez é máis evidente que na nosa sociedade conviven discursos de odio e aporofobia que perpetúan estas dificultades e impiden o acceso ao emprego e ás oportunidades económicas e profesionais ás que toda persoa ten dereito.

Estas discriminacións levan aparelladas ademais serias consecuencias psicolóxicas para as persoas discriminadas, como a autocul-pabilización, a baixa autoestima e o autoestigma. A perpetuación destes estereotipos e prexuizos non só lles nega oportunidades la-

borais, senón que tamén erosiona a súa confianza en si mesmas e o seu sentido de pertenza á sociedade na que habitan.

“‘Os inmigrantes chegan e pónenlle pisos e casas de luxo por todos lados’ e cousas así. Tamén a nivel xeral, a nivel da sociedade, é preocupante entre os mozos como están rexurdindo actitudes machistas, quitándolle importancia ao tema da violencia de xénero... Todo ese tipo de cuestións están aí e son perigosas. Despois a islamofobia, agora que temos xente que procede de países como Marrocos, estamos vendo que é un factor que inflúe á hora de contratar a unha persoa. Despois o tema do edadismo, que non deixa de ser odio tamén, non? Rexeitamento por tema de idade. (Técnica de inclusión sociolaboral).”

Citemos brevemente algúns estereotipos que afectan a cada un dos colectivos mencionados no capítulo V deste Manual, destacando como estes prexuizos se traducen en barreiras concretas para a súa plena participación no ámbito laboral e, en última instancia, para o seu desenvolvemento e benestar na sociedade.

Persoas en exclusión residencial severa: Como sucede en outras situacións de vulnerabilidade, é frecuente a percepción de que estas persoas non queren traballar; e asóciase coa preguiza ou a criminalidade, o cal obstaculiza o seu acceso ao emprego e á vivenda. Culpabilízase ás persoas da súa situación.

Persoas de etnia xitana: Prexuizos arraigados en estereotipos negativos sobre a súa cultura

e estilo de vida levan á discriminación e a exclusión no ámbito laboral. Considéranse persoas non confiables, pouco educadas ou con valores culturais incompatibles coa inclusión social. Isto provoca situacións de rexeitamento nos procesos de selección baseadas nos apelidos de orixe xitana ou nos trazos faciais. Sucedo o mesmo co acceso a determinadas oportunidades educativas. Considéranse persoas problemáticas, que “non se integran”. A comunidade xitana é a máis rexeitada pola sociedade en xeral, segundo as enquisas do CIS sobre integración.

Persoas migrantes: Estereotipos relacionados coa competencia laboral e a asimilación cultural a miúdo tradúcense na explotación laboral e a falta de oportunidades para as persoas migrantes. Percíbense como competidoras laborais que quitan empregos aos locais, ou se lles estigmatiza como “estranxeiros”. Danse situacións de pagamento de salarios máis baixos para traballadores migrantes en comparación cos seus colegas locais, acoso no lugar de traballo debido á nacionalidade, ou o non recoñecemento pola formación ou experiencia obtidas no estranxeiro.

“Son comúns os discursos que fan referencia a que todas as persoas migrantes viven de axudas en España. Ou que as persoas estranxeiras sen papeis ocupan o traballo dos españois. (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).

Mulleres vítimas de violencias por razón de xénero: A súa situación pode provocar a perda do emprego, coa dificultade engadida da falta de apoio no lugar de traballo para denunciar a violencia e/ou o acoso. A maiores, han de afrontar estereotipos de debilidade ou dependencia que poden dificultar a súa procura de emprego e 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).

Mocidade tutelada: Prexuízos que asumen falta de responsabilidade ou compromiso poden limitar as súas oportunidades laborais e de desenvolvemento persoal. Son estigmatizadas como persoas mozas irresponsables ou en risco. A súa situación provoca a falta de acceso a oportunidades educativas e de emprego, e a prexuízos en

entrevistas laborais baseados na súa historia de tutela.

Persoas con adicción a substancias psicoactivas: Estereotipos de falta de autocontrol poden levar á estigmatización e á falta de apoio na procura de emprego e rehabilitación. Considéranse inmorais ou son culpados da súa adicción. Estas persoas poden ser rexeitadas para un emprego debido ao seu historial de adicción ou, no caso de acadalo, en moitas ocasións prodúcese unha estigmatización no lugar de traballo.

Persoas reclusas e exreclusas: A percepción de perigo ou falta de reinserción pode xerar prexuízos que dificultan a súa reintegración na sociedade e o seu acceso ao emprego. Percíbense como perigosas ou pouco propensas á reinserción. Atopan dificultades para acceder ao emprego debido a antecedentes penais, e estigmatización por parte das persoas empregadoras e colegas. Existen casos de discriminación múltiple cun estigma moi elevado, como as persoas racializadas, seropositivas e/ou que proceden de institucións penitenciarias.

Persoas con discapacidade (física e intelectual): Estereotipos arraigados na percepción de que son menos capaces ou menos produtivas, e que teñen un maior absentismo por enfermidade, o que leva a subestimar as súas habilidades e limitar as súas oportunidades laborais. Existe a idea de que son cidadáns de segunda aos que hai que dar unha oportunidade. Estas crenzas poden provocar reticencia por parte das empresas a contratar persoas con discapacidade. Tamén é habitual a falta de accesibilidade -física e/ou a mate-

riais- en lugares de traballo, a asignación de tarefas pouco gratificantes ou ben a sobreprotección por parte do resto do persoal da empresa.

Persoas con TEA (Trastorno do Espectro do Autismo): A falta de comprensión sobre o TEA pode levar a estereotipos que as etiquetan como inadaptadas ou incapaces de interactuar de xeito efectivo e de funcionar en contornas laborais convencionais. Pode provocar ademáis a súa exclusión de actividades sociais no lugar de traballo, ao que tampouco axuda a falta de axustes razoables para a súa comunicación e o apoio inadecuado para as súas necesidades. Tamén é frecuente consideralas superdotadas.

Persoas con problemas de saúde mental: Estigmatización e temor asociados coa saúde mental poden resultar na discriminación e a crenza de que son pouco fiables no traballo. Asíanse os problemas de saúde mental con comportamentos agresivos ou maior absentismo por enfermidade.

Todas estas discriminación poden manifestarse de maneira máis sutil ou de xeito máis aberto e evidente.

Hai que ter en conta que todos estes prexuízos e estereotipos que afectan ás persoas en función da súa pertenza a un ou varios colectivos, actúan interseccionando entre eles agravando a súa situación. Podemos engadir ademáis outros factores de discriminación: a aporofobia, o xénero e o edadismo:

Aporofobia: A aporofobia é o rexeitamento cara as persoas pobres, a aquelas que, polo

menos en aparencia, non poden devolver nada bo a cambio do que reciben. O termo foi acuñado nos anos 90 pola filósofa Adela Cortina³, para dar nome a un fenómeno que se basea na expectativa da reciprocidade, de forma que se ignora ou culpabiliza ao que recibe do meu, pero do que eu non recibo nada. O termo foi admitido pola RAE en 2017 e isto é importante, xa que ter unha palabra que nomee esta realidade e a visibilice, permite combatela, rompendo a narrativa que oculta e culpabiliza ás persoas en situación de pobreza.

Maniféstase de múltiples maneiras, desde insultos, vexacións, invisibilización ou nula adaptación dos servizos públicos. Neste sentido, detéctase unha dobre actitude recoñecible na vida cotiá: en primeiro lugar, unha tendencia a tomar partido polas persoas mellor situadas, de quen se pode obter algún beneficio; e, en segundo lugar, unha tendencia a ignorar ás máis vulnerables, que non parecen poder ofrecer vantaxe algunha.

“Entre a cidadanía existe unha percepción de que a pobreza é froito de malas decisións persoais. É un discurso que cala moito e que ao final desresponsabiliza ás políticas públicas, onde realmente podemos encontrar solucións. (Coordinadora de proxectos).

Discriminación por razón de xénero ou sexismo: Algúns exemplos desta discriminación poden ser a asignación de roles de xénero ríxidos que poden limitar as opcións de carreira e desenvolvemento persoal; estereotipos nos procesos de selección cando as persoas empregadoras asumen que certos

traballos son máis adecuados para homes ou mulleres en función de estereotipos de xénero, limitando así as oportunidades de carreira das persoas; promoción desigual na carreira profesional debido ao xénero, a pesar de ter a capacidade e a experiencia necesarias; comentarios inapropiados ou acoso sexual no lugar de traballo baseados no xénero, o que crea un ambiente laboral hostil e afecta negativamente ao benestar e rendemento laboral. A discriminación por razón de xénero tamén produce consecuencias estruturais como a fenda salarial que supón unha menor remuneración para as mulleres. En casos máis extremos, a discriminación de xénero tamén pode manifestarse en forma de violencia física, emocional ou verbal dirixida cara a unha muller polo feito de serlo.

Edadismo: O edadismo é a discriminación baseada na idade, que afecta tanto a persoas mozas como a maiores. Pode manifestarse en estereotipos negativos e prexuízos sobre as capacidades e a adaptabilidade das persoas en función da súa idade. Unha persoa moza recentemente graduada pode ser subestimada no lugar de traballo debido á asunción, non necesariamente certa, da súa falta de experiencia. As persoas maiores poden enfrontar discriminación cando buscan emprego, xa que as persoas empregadoras poden asumir que son menos produtivas ou resistentes.

Estes exemplos ilustran como o sexismo, o edadismo e a aporofobia poden agravar aínda máis as desigualdades e as experiencias de discriminación, sumándose ás barreiras xa existentes, e creando complexidades adicionais que limitan unha inclusión igualitaria. Ao comprender plenamente a interseccional-

³Cortina Orts, A. (2017). Aporofobia, el rechazo al pobre. Un desafío para la democracia. Editorial Paidós.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6455454>

lidade das experiencias individuais e como eses factores interactúan, estaremos nunha posición mellor para desenvolver estratexias eficaces que eliminen prexuizos, estereotipos e discriminacións múltiples.

Ademáis, os prexuizos cara a certas persoas baseados nas súas condicións refórzanse cando as experiencias negativas as confirman. Aínda que a miúdo estas experiencias negativas son percibidas como tales precisamente debido aos prexuizos existentes, sendo subxectivas e nesgadas, o que resulta evidente é que cando as mesmas ou similares experiencias negativas se producen en relación a persoas que non encaixan no estereotipo, a miúdo réstaselles importancia, xa que non contribúen a reforzar ese estereotipo negativo. Isto ilustra como os prexuizos poden influír na interpretación das experiencias, resaltando a importancia de cuestionar e desafiar estes prexuizos para lograr unha comprensión máis precisa e xusta das persoas e as súas circunstancias.

Unha das principais demandas das entidades que participaron neste estudo para superar e combater os prexuizos e os discursos de odio foi incrementar os labores de educación e sensibilización.

Requírese dun firme compromiso por parte das administracións para o fomento da educación sobre a diversidade e a inclusión en todos os niveis da sociedade, desde as escolas até os lugares de traballo, para desafiar os estereotipos arraigados e promover a empatía.

“Ás veces as propias persoas cren que son as responsables das diferentes

difficultades que teñen, entón hai que traballar iso: facendo incidencia coas administracións, sensibilización coa cidadanía en xeral, e traballando sobre todo coas persoas usuarias para promover o seu apoderamento. (Orientadora laboral).

Combater, pois, os discursos de odio e aporofobia na sociedade require un enfoque integral que abraza diferentes fronteiras, incluíndo:

- > **Educación e sensibilización:** Dado que os problemas de discriminación no ámbito laboral suceden tanto entre as persoas empregadoras como cos/as compañeiros/as de traballo, é necesario sensibilizar e educar ao conxunto da poboación sobre a importancia do respecto e a inclusión, e promover valores como a tolerancia e a diversidade.
- > **Políticas de non discriminación:** Garantir que as leis e regulacións existentes sexan efectivas na loita contra o discurso de odio e a aporofobia, e considerar a promulgación de novas leis e regulacións se é necesario.
- > **Responsabilidade social dos medios de comunicación:** Esixir responsabilidade social dos medios de comunicación e das plataformas en liña para que non difundan discursos de odio e aporofobia e que promovan o respecto e a inclusión. En relación a isto, hai que destacar que se o contradiscurso de odio está na axenda política, vai facilitar a súa correcta difusión a través

dos medios. Visibilizar casos de éxito axuda a eliminar o nesgo de confirmación de prexuízos e estereotipos.

- > **Acción comunitaria:** Fomentar a participación activa da comunidade na loita contra o discurso de odio e a aporofobia, e promover a solidariedade e o apoio entre diferentes grupos da sociedade.

“*Hai que facilitar espazos onde as persoas poidan convivir, persoas diversas. Iso é moi interesante, porque aí, ao final, iso é o que fai que se che caian case todos os prexuízos, que aprendas a recoñecer que os tes, porque todas as persoas os temos, pero o importante é aprender a recoñecelos para darte conta de que te estás deixando afectar por eles. Entón cando convives en espazos así, onde hai diversidade, iso facilita que eses prexuízos se vaian desmontando. (Técnica de inclusión sociolaboral).*”

- > **Liderado político e empresarial:** Garantir que os líderes políticos e empresariais promovan valores de inclusión e respecto, e se sitúen en contra do discurso de odio e aporofobia.

“*Para combater estes discursos de odio, podemos monitorizar os discursos dos representantes políticos, sinalando os abusos narrativos e esixíndolles rendición de contas; axudar ás persoas vítimas deles a coñecer os seus dereitos, denunciando cando sexa pertinente, empregando litixio estratéxico para fa-*

cer avanzar os dereitos; superando os discursos asistencialistas de superioridade moral, introducindo procesos de cambio narrativo nas nosas entidades... e axudar á xente a comprender os fenómenos complexos que están detrás da pobreza e a exclusión. (Coordinadora de proxectos).

De xeito máis concreto, ao falarmos da promoción da igualdade de oportunidades no acceso ao emprego, faise necesario desenvolver políticas e prácticas de contratación que se baseen na xustiza e os dereitos e deixen atrás os estereotipos. Hai que asegurar que todas as persoas gocen das mesmas oportunidades para acceder ao emprego e avanzar nas súas carreiras.

Cómpre acadar o firme compromiso por parte das empresas para realizar procesos de selección e xestión de persoas que permitan ás persoas vulnerabilizadas optar aos postos de traballo en igualdade de condicións, podendo desenvolver a súa valía sen ter que enfrontar prexuízos e estereotipos que as deixan fóra sistematicamente.

“*Se unha persoa accede a un emprego nunha empresa e os compañeiros ven que esa persoa traballa coma as demais e non hai ningunha dificultade, pois xa estás cambiando un pouco a realidade: a próxima vez que o empregador valore contratar unha persoa do colectivo X, pois xa vai ter menos prexuízos. (...) Falta visibilizar máis o traballo que facemos e as cousas que conseguen as persoas coas que traballamos. (Coordinadora de programas).*”

Estas estratexias deben ser implementadas de maneira coordinada e complementaria, e é importante monitorizar constantemente o seu impacto e adaptalas ás necesidades cambiantes da sociedade. Ademais, é fundamental que todas as persoas, incluíndo a líderes políticos, empresariais e da sociedade, asuman unha postura activa na loita contra o discurso de odio, a aporofobia, e calquera outra mostra de discriminación, e traballen xuntas para construír unha sociedade máis xusta e equitativa.

4. Limitacións referidas a outras políticas públicas. A necesaria transversalidade da inclusión sociolaboral

Aínda que partísemos da existencia dun programa de inclusión sociolaboral ideal que superase todas as limitacións actuais, hai outras cuestións que afectan ás persoas vulnerabilizadas e que non dependen directamente da configuración dos anteditos programas.

Existen outras barreiras que enfrontan estas persoas para culminar a súa inclusión sociolaboral, e que son responsabilidade ben das administracións competentes en materia de emprego, ben de outras administracións.

Para combatelas, cómpre mellorar tanto o mercado de traballo como a eficacia dos servizos sociais, pero tamén de aplicar o obxectivo de inclusión sociolaboral de forma transversal ao resto das políticas públicas, como vivenda, educación ou saúde, entre outras.

Vexamos a continuación e de xeito breve, as limitacións máis salientables e diversas propostas para eliminalas.

4.1 Situación do mercado laboral: as persoas traballadoras empobrecidas

Unha das máis importantes limitacións é a existencia de traballos con condicións que non permiten acadar unha vida digna.

Como xa temos sinalado anteriormente, aínda que ter un emprego é importante e en moitos casos necesario para evitar a exclusión social, non é a solución universal para evitala. En moitas ocasións, as persoas traballadoras enfrontanse a condicións laborais precarias, salarios baixos e falta de estabilidade, o que lles impide alcanzar unha vida digna para elas e ás súas familias.



Non debemos, polo tanto, limitarnos unicamente a reducir a taxa de desemprego, cando existe un importante número de persoas traballadoras empobrecidas.

Cómpre mellorar a calidade do emprego: loitar contra a precarización do mercado laboral e promover a creación de emprego de calidade⁴.

Algunhas das medidas necesarias para promover un mercado laboral de calidade poden ser: salario mínimo xusto e redución da fenda salarial de xénero; estabilidade no emprego; seguridade, saúde e xornadas de traballo saudables; conciliación laboral, promoción da diversidade e inclusión; formación e capacitación para mellorar habilidades e empregabilidade; sistema de seguridade social sólido; diálogo social e participación das persoas traballadoras;

Moitos destes retos para acadar empregos de calidade pasan por reforzar o apoio á economía social e solidaria; fomentando o desenvolvemento de empresas sociais e solidarias, cooperativas e outras formas de organización, nomeadamente empresas de inserción e centros especiais de emprego sen ánimo de lucro, que promovan a xustiza social e a participación das persoas traballadoras na xestión e os beneficios das empresas. Tamén como parte do apoio á economía social, cómpre asegurar, mediante un financiamento axeitado, que as entidades do Terceiro Sector poidan garantir as condicións das súas traballadoras.

Por último, insistir en que para acadar un mercado de traballo xusto e decente para todas as persoas, son necesarias medidas especí-

ficas para protexer os dereitos laborais das persoas vulnerabilizadas.

4.2 Outras melloras relacionadas coa área de emprego

Outras melloras necesarias descritas pola práctica totalidade das persoas que participaron na investigación, fan referencia á necesidade de contar cun Servizo Público de Emprego de Galicia (SPEG) profesionalizado, que traballe de xeito coordinado con outros actores, con criterios uniformes, e con maior flexibilidade e adaptación ás necesidades da cidadanía (un enfoque centrado na persoa).

Da coordinación e traballo en rede falaremos máis adiante. Agora vexamos as melloras requiridas para profesionalizar e unificar os criterios do SPEG:

- > Persoal con formación social ou no ámbito das humanidades para poder realizar o seu traballo co imprescindible enfoque integral que inclúe apoio emocional e traballo coa contorna social e familiar da persoa.
- > Persoal ao día da normativa e dereitos das persoas vulnerabilizadas.
- > Coordinación e criterio unificado para todas as oficinas de emprego.
- > Realizar un traballo de prospección para casar a oferta de emprego existente coas necesidades e o CV de cada persoa atendida. Traballar con persoas, non con expedientes.

⁴Segundo a Organización Internacional do Traballo (OIT), o traballo decente é un concepto que engloba as aspiracións das persoas a obter un emprego que sexa produtivo e que garanta unha remuneración axeitada, respectando os seus dereitos laborais e protexendo a súa seguridade e saúde no traballo, ofrecendo igualdade de oportunidades e tratando de maneira xusta a todas as persoas traballadoras, sen discriminación.

- > A sensibilización é clave, comprender que as persoas que acoden ao servizo teñen necesidades, e buscar solucións a aqueles casos particulares que se saen do maioritario.

“Hai que solucionar a desprofesionalización da orientación laboral do SPEG. Que saben do desemprego e da exclusión? Que formación teñen? Que tipo de orientación fan? Noutras autonomías se está potenciando a profesionalización, fanse másters especializados onde se lle dan as competencias necesarias. É que orientador laboral non pode ser calquera titulado. E non pode ser que se primen coñecementos informáticos. A orientación non é iso. A rede de orientadores laborais non serve nin para os desempregados tipo e menos vai servir para estes colectivos. E aquí a Consellería tense que poñer moito as pilas. Cando hai unha lei de formación profesional integrada, cando a orientación é unha política activa de emprego. Por favor, coiden os profesionais, déanlles a formación axeitada. (Experta Universidade).”

Tamén moitas das persoas entrevistadas demandan melloras nas formacións AFD e certificados de profesionalidade, fundamentalmente facilitar o acceso:

Revisión dos criterios para a programación da formación AFD: as persoas vulnerabilizadas precisan formación de nivel 1, que nas últimas convocatorias é escasa ou inexistente (ofrécese moita formación de niveis 2 e 3)

Ademais a programación está enfocada en temáticas como elaboración de páxinas web ou Excel avanzado que tampouco se axustan ás súas necesidades, e tampouco ás oportunidades que se poidan dar no territorio.

Por último, cómpre revisar os requisitos de acceso ás formacións, nomeadamente para persoas estranxeiras que non teñen os estudos homologados ou que non cumpren os requisitos para acceder a formación académica, a oferta de formación profesional. As formacións AFD ou os certificados de profesionalidade deberían ser máis accesibles.

4.3 Políticas sociais: a mellor política social non é o emprego

Unha vez vistas as melloras relacionadas coas políticas de emprego, cómpre lembrar que o obxectivo de acadar un emprego digno, estable e con dereitos deberá ser un medio, e non un fin, para saír da pobreza ou a exclusión social. E que para logralo, deben existir outro tipo de políticas públicas que aborden o resto das dimensións da exclusión. Analizaremos a continuación aquelas medidas referidas á mellora das políticas sociais.

Poidan ou non traballar, todas as persoas deben ter garantidas unhas condicións de vida dignas con independencia da súa orixe socioeconómica ou da súa situación persoal. As políticas sociais deben ir encamiñadas a acadar este obxectivo, mediante mecanismos áxiles e efectivos, e dotados de recursos económicos suficientes.

Entre as medidas para asegurar vidas dignas, atopamos os sistemas de rendas mínimas, que

han de chegar a todas as persoas que a precisan de forma inmediata pois falamos de medidas de urxencia. O obxectivo é garantir unha vida digna para todas aquelas persoas que, de xeito temporal ou permanente, non poden acceder ao emprego remunerado. Esta medida permitirá asegurar a inclusión social e económica de toda a cidadanía, con independencia da súa capacidade laboral, permitíndolles centrarse no seu desenvolvemento persoal, capacitación e participación na sociedade.

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

Tal e como están operando na actualidade as rendas mínimas, non están a cumprir ese obxectivo de asegurar benestar social e vida digna para todas as persoas vulnerabilizadas que as precisan.

Moitas persoas que as precisan, e ademais cumpren os requisitos para obtelas, non as están a percibir. Prodúcese o fenómeno coñecido como 'non take up'⁵, motivado polo descoñecemento ao dereito a percibir as rendas, a estigmatización e o temor ao xuízo social, as dificultades burocráticas ou as barreiras dixitais, entre outras causas. Para solucionar este problema, cómpre incrementar o apoio ás persoas elixibles para estas axudas, tanto no acceso á información sobre as rendas mínimas como na súa tramitación. Tamén resulta imperativo reducir a burocracia, dado que as necesidades da pobreza son inmediatas e as persoas solicitantes non poden agardar.

Por outro lado as persoas que xa están a recibir as rendas mínimas enfróntanse a situa-

cións nas que deben elixir entre as devanditas rendas e un emprego precario, temporal e de moi poucas horas de duración. Ao finalizar o contrato, pasarán semanas e incluso meses antes de que se reactive de novo a renda mínima. Esta circunstancia deixa ás persoas vulnerables nunha situación peor que a que tiñan antes de atoparen emprego. É imperativo que a reactivación das rendas mínimas suceda de forma automática unha vez remate o contrato.

“Consideramos que a situación das persoas que cobran RISGA empeorou, xa que ante as dificultades de reactivala moita xente prefire non realizar unha procura activa de emprego por medo a perder a prestación ou a que se retarde o proceso de reactivación. (Coordinadora área emprego).

“Atopámonos coa falta de compatibilidade de axudas económicas coa inserción laboral. Que ao final o que fomentan é: pois non vou a perder isto, intento traballar en B para ter isto, porque se eu traballo unhas horas ou quero traballar 12 días para que me coñezan, para ter unha experiencia, córtanme a axuda e córtanma todo o mes. Non hai unha compatibilidade coa realidade da persoa. (Técnica de emprego).

Outra das demandas en materia social é a recuperación da Tarxeta Básica posta en marcha pola Consellería Social para paliar os efectos da pandemia Covid-19 e que tan bos resultados tivo no seu momento:

“Da Consellería de Política Social, que apostara pola continuación da Tarxeta

⁵EAPN 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

Básica, e de ampliar a cobertura da RISGA. (Coordinadora de proxectos).

Hai un discurso culpabilizador cara as persoas que están a cobrar prestacións, e que non queren traballar, cando o que hai que facer é pórse no seu lugar, e analizar as súas motivacións para comprender cal é a orixe destas situacións.

“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).

“Ás veces os traballos son tan precarios economicamente que como vou eu a arriscarme a quedar sen prestación, a non ter diñeiro para alimentar á miña familia, a poderme quedar na rúa, cando ninguén me garante que este traballo despois me vaia dar acceso a unha permanencia ou a un traballo máis estable. De algunha maneira se ten que articular, pero que a ferramenta para a inclusión non xere dependencia e exclusión en si mesma. (Coordinadora de programas).

Os discursos que demonizan os recursos de protección social, baixo o argumento de que desincentivan a procura de emprego e que na actualidade existe un número demasiado

elevado de prestacións sociais, non resolven os problemas das persoas en situación de vulnerabilidade que non están no mercado laboral ou que teñen serias dificultades para acceder a este, senón que as sinalan co dedo e as culpabilizan.

Segundo a Fundación FOESSA, a imaxe de pasividade non é real, posto que o nivel de activación é maior para a poboación máis desfavorecida, incluída aquela á que chegan prestacións asistenciais: máis participación en actividades de inclusión e unha disposición activa e positiva á integración no mercado de traballo entre os perceptores de prestacións non contributivas, sen que poida demostrarse que haxa un suposto efecto desincentivador do sistema de prestacións⁶.

A solución pasa por establecer unhas prestacións sociais económicas compatibles cos salarios, que permitan unha transición gradual e segura cara ao emprego a aquelas persoas que poidan traballar, evitando a perda brusca de apoios económicos e garantindo a progresión cara a unha situación económica máis estable.

Estas axudas económicas deberán ser incondicionais, e non suxeitas á realización de determinadas actividades, xa que isto pode provocar situacións de obrigatoriedade de participación en accións que non se adaptan ás circunstancias persoais:

“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

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

puedes apoyar en esto y esto perfecto'. Pero obligar... creo que es pernicioso para el propio proceso de la persona y no le estamos haciendo ningún favor. (Responsable de emprego e economía social).

Outra das melloras requiridas é o reforzo dos servizos sociais municipais, posto que se trata dun servizo clave, e atópase saturado e falto de recursos. Isto produce listas de agarda que impiden dar unha resposta rápida a persoas en situacións de urxencia e unha atención de baixa calidade debido ao escaso tempo que se dedica a cada persoa.

“Estamos contactando con moitos concellos, e están todos que non dan. Desbordados. Ao final os tempos son os que son e a xente é a que é. Tes que dar resposta a todo e non se dá da maneira adecuada por falta de tempo e recursos. (Educadora social)

“Esta ausencia de recursos leva aos profesionais a tipificar: se cumpres A, B, C estás en situación de exclusión social; se non, quedas fóra. (Coordinadora de emprego).

“Se ti detectas unha persoa que ten carencias e queres que sexa atendida de urxencia por servizos sociais, hai unha lista de espera enorme. Ao mellor falamos dunha cita para dentro de dous meses. Iso para unha persoa que está sen ingresos é unha situación... (Técnica de emprego).

Tamén en relación ao funcionamento dos servizos sociais municipais, requírese me-

llorar a empatía e traballar cun enfoque de apoderamento das persoas usuarias dos servizos:

“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, e dentro das políticas sociais, cómpre establecer políticas de coidados que fomenten e garantan a conciliación familiar e persoal das persoas traballadoras ou das persoas que están a facer formación e/ou prácticas en empresas. Regularizar e dignificar a economía dos coidados.

“É imprescindible que se establezcan mejores medidas de conciliación, porque é un dos problemas que nos encontramos á hora de traballar coas persoas que teñen cargas familiares. Nós temos algúns proxectos para resolver isto, pero ao final é un recurso limitado. Teñen que ser medidas máis contundentes, máis aló de pór un servizo de canguraxe -superlimitado en horario- ten que haber axudas máis completas, realmente axudas ás familias monoparentais. (Orientadora laboral).



Benvido

4.4 Outras políticas públicas

Se queremos acadar a inclusión sociolaboral das persoas vulnerabilizadas, as políticas de emprego e sociais deben ir da man doutras políticas públicas que aborden áreas como vivenda, saúde, educación ou transporte, entre outras. Estas políticas son fundamentais para abordar a exclusión social en todas as súas dimensións.

“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 in-

clusivo 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 e economía social)

Para lograr unha inclusión completa resulta pois imprescindible aplicar a transversalidade da inclusión sociolaboral no resto das políticas públicas.

“Otras consellerías deberán involucrarse en temas de inserción sociolaboral. A grandes trazos, creo que todo o que ten

que ver con economía e industria, que é fundamental, e que son a outra pata no tema de emprego; o sector da economía social vai totalmente vinculado cos nosos programas. Esa interlocución ten que ser maior e moito máis directa. E, obviamente, política social é fundamental, e tamén sanidade. (Directora xerente).

“Presidencia, Vicepresidencia e todas. Sanidade, Vivenda e Educación son piares fundamentais. Sanidade, no caso de persoas [con problemas de saúde mental] que están inseridas en empresas, de repente hai unha descompensación, necesitan unha medicación ou regularla para poder manter a situación e non che poden dar cita en 6 meses. E non podes esperar... Se ti estás traballando inserción laboral necesitas estar estable. Sanidade case é unha Consellería estanco, non hai un traballo transversal no ámbito laboral. Educación... Metemos formación en Emprego. Xa, pero toda a base educativa está en Educación, que non fala con ninguén tampouco: é outro departamento estanco. Pero como pode ser que Emprego estea facendo temas de formación e tomando decisións sobre formación se a base nace en Educación? Como estamos traballando no ámbito de fracaso escolar, éxito escolar, se Educación non fala con Política Social? (Coordinadora de emprego).

“Demandas para os concellos: acceso a abono de transporte e outros recursos de persoas en situación irregular, fortalecemento do parque de vivendas de

aluguer social municipal, creación dun banco municipal de dispositivos electrónicos recuperados, para loitar contra a fenda dixital, reforzo da atención psicolóxica a través de unidades de atención municipal, Plan de Acción Participado contra os delitos e discursos de odio, e reforzo dos servizos especializados como o CIM. (Coordinadora de proxectos).

Citaremos a continuación algúns exemplos que foron xurdindo ao longo do traballo de campo, tanto nas entrevistas en profundidade como nos grupos de discusión:

> Políticas de vivenda

“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 emprego).

“A Consellería de Vivenda tería que preocuparse e poñer sobre a mesa solucións á problemática da vivenda: non poden estar persoas vivindo en chabolas e en infravivendas en Galicia como está pasando, porque hai casos sangrantes. Hai moita poboación que está vivindo en situacións lamentables. Dificilmente ti vas poder traballar para acceder a recursos

normalizados si vives nunha 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).*

“*Hai un montón de vivendas baleiras propiedade da administración. Pois por que non se poñen a disposición? Se están baleiras. Que pode ser moi complicado, porque hai que decidir como o facemos. Xa se verá se pode ser un concurso, un concerto, un convenio... Pero alguén ten que ter a vontade política de que isto funcione. (Coordinadora de emprego).*

> Políticas de saúde

“*En moitísimos colectivos en situación de exclusión atopamos problemas de saúde mental, porque normalmente se estás pasando unha situación de exclusión social, ten unha repercusión na túa saúde mental. Pero non hai interlocución aquí, e creo que é unha oportunidade fundamental. Hai todo un plan de atención á saúde mental e por exemplo se está traballando moitísimo todo o tema de prevención do suicidio. Nos colectivos en exclusión social é fundamental traballar a prevención do suicidio. Os factores de saúde na exclusión social*

penso que non poden estar máis ligados. (Directora xerente).

> Políticas de educación

“*A Consellería de Educación ten que actualizar a oferta formativa de FP. E seguir apostando pola FP dual. En zonas rurais ou en zonas que teñen unha actividade económica moi concreta, ofertar unha FP disto. Sei que é súper difícil flexibilizar os requisitos de acceso e sería revisar todo e non... Pero entón hai que buscar unha alternativa para que as persoas que se queren formar poidan ter acceso a formación. (Orientadora laboral).*

“*Educación é a outra pata prelaboral e de formación para o emprego. Hai que realizar unha adaptación formativa, sobre todo na formación profesional, (que me consta que é algo no que se está traballando), ás novas demandas de cualificación para a inserción laboral. E logo tamén traballar, a nivel social, igualdade de oportunidades. Por exemplo -isto eu o teño falado con Política Social- os ciclos formativos que realmente teñen maior inserción laboral, son ciclos nos que está sendo a día de hoxe imposible entrar. Que parece que é entrar en medicina: as notas de corte e están a un nivel...(Directora xerente).*

> Políticas de transporte e infraestruturas

“*Hai moitas persoas que non poden desprazarse porque non teñen carné de conducir (...) É o que nos pasa, por*

exemplo en Santiago: persoas que poderían encaixar con moitas empresas, pero como están nun polígono industrial, e non hai boa comunicación de autobuses, pois non poden ir traballar alí. (Coordinadora área de emprego).

“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 da contratación de persoas vulnerabilizadas

“Revisión da lexislación laboral para o fomento da contratación real de colectivos vulnerables: non se pode aplicar a mesma lexislación a todos os colectivos. Se estamos falando de dificultades, de situacións especiais, de necesidades distintas, tratemos as necesidades distintas como se teñen que tratar. (Coordinadora de emprego).

> Políticas de sensibilización dirixidas ao conxunto da sociedade, que permitan aprender a recoñecer os prexuízos e conseguir que se vaian desmontando. Neste sentido, tal e como se comentou no apartado ‘discursos que están na rúa’, a existencia de espazos de convivencia de persoas diversas facilita a eliminación dos prexuízos.

“Das administracións públicas, as queixas que temos é que ou non os tratan ben, ou non dan toda a información que deberían de dar para seguir un protocolo; depende do funcionario que lle toque danlle unha información ou outra. (Técnica de emprego).

Como xa adiantamos na primeira parte deste capítulo, a exclusión territorial actúa como un factor máis que agrava a situación das persoas vulnerabilizadas. As contornas rurais ou áreas xeográficas desfavorecidas, a miúdo ofrecen menores oportunidades económicas e laborais en comparación coas áreas urbanas. Unha persoa que vive nunha zona rural pode enfrontar dificultades para atopar emprego debido á falta de empresas e oportunidades laborais na súa área local. Isto provoca o éxodo de xente nova, co correspondente avellentamento da poboación, que leva aparelada a redución do gasto en infraestruturas e servizos por falta de poboación que lles dea uso. Hai entón un déficit de acceso aos servizos básicos que produce menores oportunidades vitais respecto a outros territorios urbanos ou con maior poboación. Atopámonos entón co círculo da exclusión territorial que require de medidas políticas das recén expostas pero específicas e adaptadas á dimensión rural.

“Galicia é moi rural. E no rural non hai o mesmo acceso a eses servizos de inclusión sociolaboral, non hai os mesmos recursos. Se queren vir á cidade a recursos máis especializados pois iso é un custe económico que ao mellor non poden asumir. Á hora de acceder a un emprego tampouco hai tanto tecido empresa-

rial na zona. Entón residir no rural si que nos parece que dificulta a inclusión sociolaboral. (Técnica de emprego).

“O tema da vivenda é un problema para que a xente poida facer os seus proxectos vitais -que evidentemente pasa por un proxecto laboral- no rural. Ten que haber algunha medida para que a xente poida poñer as súas casas dos pobos en alugueiro, que poida acceder a xente que quere traballar na terra para poder facer actividade agrícola, que sexa áxil a maneira de acceder a utilizar esas terras. O que ademais ten un efecto despois sobre moitos máis ámbitos, como por exemplo o tema dos lumes e todo iso, non só é o despoboamento. (Orientadora laboral).

Outra importante dificultade que atopan as persoas vulnerabilizadas na súa relación coas administracións é o **exceso de burocracia**. É que para asegurar o impacto positivo das políticas públicas, conseguindo que cheguen ás persoas que as precisan, faise imprescindible a simplificación burocrática nas relacións das persoas coas administracións, que permitan a todas as persoas facer uso dos seus dereitos, tendo en conta ademais as dificultades de accesibilidade que produce a fenda dixital.

“Está chegando 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 dispuestísimas, 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).

“A dixitalización non se está adecuando aos colectivos en risco de exclusión social. Moitas veces non teñen coñecemento nin formación nin medios para chegar a determinados trámites burocráticos. E en ningún momento desde a administracións se lles explica o proceso, non se dan facilidades: ‘Ou pides cita por internet ou aquí non te atendemos (e contéstоче mal, aínda enriba)’. Quen lle dá saída a esas persoas? (Técnica de emprego).

Para rematar con esta análise, queremos destacar a importancia da **participación das persoas empobrecidas** no deseño, implementación e avaliación das políticas públicas en xeral e de inclusión sociolaboral en particular.

As políticas públicas han de estar sometidas a un seguimento constante que inclúa avaliacións periódicas para medir o seu progreso e

abordar calquera desafío que xurda, e nesa avaliación han de participar as persoas en pobreza.

As persoas participantes nas accións de inclusión promovidas polas entidades do Terceiro Sector deben estar presentes en espazos de decisión e consulta, achegando a súa experiencia e coñecementos -tal e como veñen de realizar nesta investigación- para contribuír á construción de políticas máis inclusivas e efectivas.

“Impartín charlas sobre TEA en coles, e foi unha experiencia enriquecedora para todos. É importante desenvolver campañas de sensibilización nos centros educativos desde as idades máis temperás e o interesante é que as propias persoas con discapacidade sexamos as protagonistas deste traballo de sensibilización. (Participante grupo discapacidade)”



5. Coordinación e traballo en rede entre es entidades do terceiro sector, as administracións públicas e as empresas

Para acadar a inclusión sociolaboral das persoas vulnerabilizadas e mellorar a situación do mercado laboral faise imprescindible a coordinación e traballo conxunto das entidades do TSAS, as administracións públicas e as empresas.

As diferentes administracións han de contar coa participación das entidades do TSAS na elaboración e avaliación das políticas públicas, aproveitar o seu coñecemento:

“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 e 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).

“Na administración local fai falla máis traballo en rede, máis contar coas entidades especializadas, que formemos parte tamén e que nos teñan en conta e nos vexan como un apoio, e que poidamos traballar en rede e contribuír todas a que a vida das persoas poida ser mellor. (Coordinadora de programas).

No tocante á administración autonómica, reforzar a interlocución do TSAS coas diferentes consellerías, nomeadamente coas Consellerías de Promoción do Emprego e Igualdade e Política Social e Xuventude.

Resulta ademais obrigado asegurar a colaboración constante e a coordinación política e técnica entre ambas as dúas Consellerías e, en xeral entre todas as áreas competenciais: a vida non se organiza por consellerías.

“Non podemos traballar inclusión social sen que Política Social e Emprego vaian da man. É imposible. Non ten ningún sentido que inclusión dependa de Política Social, pero traballo de Emprego. E que desde Emprego se traballe tamén inclusión social pero doutra forma. Porque aquí se entende dunha forma e alí se entende doutra forma. Non ten ningún sentido. Non ten ningún sentido que as dúas Consellerías non traballen cara ao mesmo. (Coordinadora de emprego).

“Estaría xenial que unha persoa da Consellería de Emprego, unha persoa da Consellería de Vivenda e unha persoa da Consellería de Política Social se sentaran na mesa connosco, as tres á vez, para deseñar algo en conxunto, para que non haxa fendas no sistema por ningún lado. Iso sería o ideal, porque aí estás facendo un traballo en todos os aspectos. (Directora).

Viamos no apartado anterior, falando das melloras nas oficinas de emprego, o importante e necesario que resulta unificar criterios de actuación. Esta demanda esténdese ao resto das administracións:

“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).

Cómpre mellorar tamén a comunicación entre os diferentes axentes, con medidas como o expediente único que facilite a coordinación das políticas:

“Que existise un expediente único onde a traballadora social non tivera que iniciar un procedemento desde cero cando, por exemplo, unha persoa ten un expediente creado noutro servizo. Sería moito máis fácil. (Coordinadora de emprego).

Diversas experiencias de redes de traballo formadas polas áreas de emprego e servizos sociais municipais e as entidades do TSAS con implantación no territorio amosan que cando se traballa de xeito conxunto mellórase o servizo, optimízanse recursos e conséguese un maior impacto das actuacións.

No tocante ás empresas, máis aló do labor de intermediación que xa está a realizar o TSAS, é preciso acadar o seu compromiso e implicación, en especial por aquelas con departamentos de RSE, así como das entidades representativas sectoriais, tanto no desenvolvemento dos programas como na eliminación dos prexuízos ante determinados colectivos vulnerabilizados, visibilizando as experiencias positivas de inclusión sociolaboral, e achegando argumentos e datos para enfrontar os discursos sociais discriminatorios.

“Unha persoa que está en semiliberdade participando nun programa de reinserción sociolaboral é porque está no momento, a institución penitenciaria o avala, e ten detrás un equipo de técnicos responsables. Se non, non estaría participando nese proceso. E hai moitas empresas que din: ‘dáme igual o que fixeran, hai segundas oportunidades, e pa diante.’ (Coordinadora xeral)

“Hai unha entidade que en tres ou catro anos ten acordos asinados coas empresas en temas de transporte: hai xente que está indo a facer formación co transporte da empresa. (Presidenta).

“Programas nos que ti xa estás facendo unha formación para ese sector. As em-

presas xa che están demandando que necesitan, ti te comprometes a formar a esas persoas, que son formacións moi longas, moitos meses e un horario extenso, e ten que haber un compromiso moi alto da persoa. Ten moitos meses tamén de prácticas en empresa. Entón ti lle estás dando esas persoas formadas e eles teñen un compromiso de contratación. Entón para nós é a clave. Implicar ás empresas ata tal punto que haxa compromiso de contratación, non só prácticas. (Coordinadora de programas).

Na liña do establecido na Estratexia Galega de RSE 2023-2025, cómpre a implicación da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade na creación e fomento das redes de colaboración entre as empresas e as entidades do TSAS que desenvolven os programas de inclusión sociolaboral -nomeadamente coas empresas posuidoras do selo Responsabilízate-, co obxectivo de acadar a contratación de persoas vulnerabilizadas.

“O ideal sería que nos programas a propia administración fora a que fixera difusión, a que trasladara ás empresas a necesidade de colaborar, de teren unha responsabilidade social corporativa. Que nós fixeramos a xestión pero que partira da propia administración e que houbera unha colaboración administración-empresas. E que a empresa se implique e se sinta parte do proceso. (Coordinadora de programas).

Pode ademais incluír cláusulas sociais nos pregos de contratación conducentes a acadar dito obxectivo.



“A administración local podería implicarse máis á hora de facer contratos: incluír algunha cláusula na que se valore que se contrate a persoas que están en determinadas situacións de exclusión. (Técnica de inclusión sociolaboral).

6. O papel fundamental das entidades do terceiro sector de acción social

Como vén de evidenciar esta investigación, as entidades do Terceiro Sector de Acción Social (TSAS) desempeñan un papel fundamental

no apoio á inclusión sociolaboral das persoas en situación ou risco de pobreza ou exclusión social, traballando para axudalas a superar as barreiras que limitan o acceso ao emprego e a súa plena participación na sociedade. O labor do Terceiro Sector esténdese máis aló da mera asistencia, abranguendo o desenvolvemento de estratexias integrais que actúen en todos os ámbitos da exclusión, e facendo incidencia política en diferentes niveis e áreas, para promover a igualdade de oportunidades e o apoderamento das persoas vulnerables.

“O terceiro sector debería ser unha fonte de consulta e terse en conta no deseño

das políticas públicas. (Experta Universidade).

Proporcionan servizos de asesoramento, formación e capacitación que fortalecen as habilidades e competencias necesarias para acceder e manter un emprego digno. E fano desde un enfoque integral, conscientes de que a inclusión sociolaboral non se limita unicamente á consecución dun emprego, senón que implica unha abordaxe global que contempla o acceso a servizos básicos, o fortalecemento da saúde física e mental, o fomento da participación social e a promoción da igualdade de xénero.

“As entidades que traballamos con colectivos vulnerables somos as que temos que amosar as dificultades concretas e a diversidade que hai. (Coordinadora de programas).

A formación profesional para o emprego que realizan ofrece alternativas flexibles e adaptadas ás necesidades do mercado laboral. Por tanto, é necesario recoñecer oficialmente o valor desta formación para incrementar o seu recoñecemento e facilitar a inserción laboral das persoas vulnerabilizadas.

Ademais, as entidades do TSAS traballan en colaboración con outros actores, para construír unha rede de apoio que permita ás persoas superar as barreiras en todos os ámbitos da súa vida.

As dificultades de levar adiante estes procesos integrais de atención a persoas con especiais dificultades de inclusión sociolaboral su-

poñen un coste e esforzo extra que só están a asumir as entidades do TSAS.

“As entidades sociais, que somos as grandes coñecedoras das realidades das persoas, pola experiencia, polo traballo en rede, porque estamos moi consolidadas nisto. Creo que son as entidades sociais as que teñen que facer os programas de orientación. (Orientadora laboral).

Por todo isto, recoñecer e fortalecer o labor do TSAS -mediante recoñecemento público, recursos económicos, apoio financeiro ou apoio á formación e capacitación do seu persoal-, convértese nun imperativo para a mellora das políticas públicas e o impulso dunha verdadeira inclusión sociolaboral.

“Non temos visibilidade, seguimos sen ter visibilidade o Terceiro Sector. A xente o que pensa que facemos é estar na rúa pedindo diñeiro. E si, facemos iso, pero facemos máis cousas. Non pode ser que nos acordemos das ONG cando hai unha traxedia ou cando un político quere facer unha foto bonita. É importante que a xente saiba da repercusión do traballo do Terceiro Sector. Porque de nada serve que o saiba Arturo Parrado [Director Xeral de Inclusión], pero que a túa veciña non o saiba. Porque ao final escoitas discursos... ‘porque os inmigrantes levan o traballo’. E ti dis: pero, de verdade, un paseo por unha ONG e vedes o que hai, por favor. Falta comunicar o que facemos, e que o facemos ben cos medios que temos, que son poucos. Por que non saímos en todos os medios amosando que se está facendo isto? (Directora).

VIII. CONCLUSIÓN E IMPLICACIÓNS

Neste Manual quíxose visibilizar e poñer en valor o coñecemento e o traballo do Terceiro Sector de Acción Social galego en materia de inclusión sociolaboral con persoas vulnerabilizadas, así como mostrar as súas demandas e retos ao respecto, co obxectivo último de contribuír a mellorar a abordaxe integral desta cuestión.

Para achegarnos a dito obxecto de estudo, empregamos un enfoque metodolóxico cualitativo, utilizando a entrevista semiestructurada e o grupo de discusión como principais técnicas de investigación. Ademais de consultar a persoal do Terceiro Sector e a outras profesionais con experiencia en inclusión, tamén vimos imprescindible contar coas achegas das propias persoas que tiñan participado no Programa integrado de emprego.

E isto porque nos parece fundamental que as persoas en situación de vulnerabilidade, así como as organizacións especializadas que traballan con elas, sexan as que identifiquen as causas da exclusión e as que formulen propostas para abordalas. As súas experiencias e coñecementos son unha excelente guía para o deseño de políticas de inclusión sociolaboral máis achegadas á realidade e, polo tanto, máis efectivas.

Este documento pretende ser tanto un instrumento informativo, con orientacións para desenvolver procesos de inclusión produtivos, como un chamamento á acción social e política, con demandas e propostas para atallar as limitacións que se atopan en ditos procesos.

1. Vulnerabilidade, exclusión e persoas vulnerabilizadas

A vulnerabilidade é a situación na que se poden atopar persoas ou grupos sociais debido á confluencia de diversos factores que as posicionan en desvantaxe social, o que se traduce nun incremento das desigualdades que as pode levar á exclusión.

A exclusión é un fenómeno **estrutural** que ten a súa raíz nas desigualdades sociais, na maneira en que se organiza a sociedade e se articula a mobilidade social. Polo tanto, non se debe a responsabilidades individuais ou grupais.

A exclusión é un fenómeno **multidimensional** que resulta da interseccionalidade entre as dificultades que se poden presentar en tres principais dimensións:

- > Económica: relacionada co emprego, carencia de ingresos e privación de bens e servizos básicos.
- > Dereitos sociais e políticos: relacionada co exercicio da participación cidadá e o acceso efectivo a vivenda, saúde e educación.
- > Social-relacional: relacionada co illamento e a conflitividade familiar e/ou social.

A exclusión é un fenómeno **dinámico**, isto é: se ben hai persoas con máis predisposición a estar en situación de exclusión, esta afecta de forma cambiante a persoas e grupos en función do contexto social e económico. Na

sociedade actual, poden verse en risco de exclusión incluso parte das persoas que teñen un emprego, dado que este xa non sempre constitúe un factor de protección.

A exclusión é un fenómeno **estreitamente vinculado cun imaxinario social negativo** acerca de determinadas realidades, grupos sociais e persoas, o cal se materializa en discursos de odio, aporofobia e actitudes discriminatorias.

A exclusión é un fenómeno **politizable**, é dicir, que debe ser abordado dende a acción colectiva, a práctica institucional e as políticas públicas.

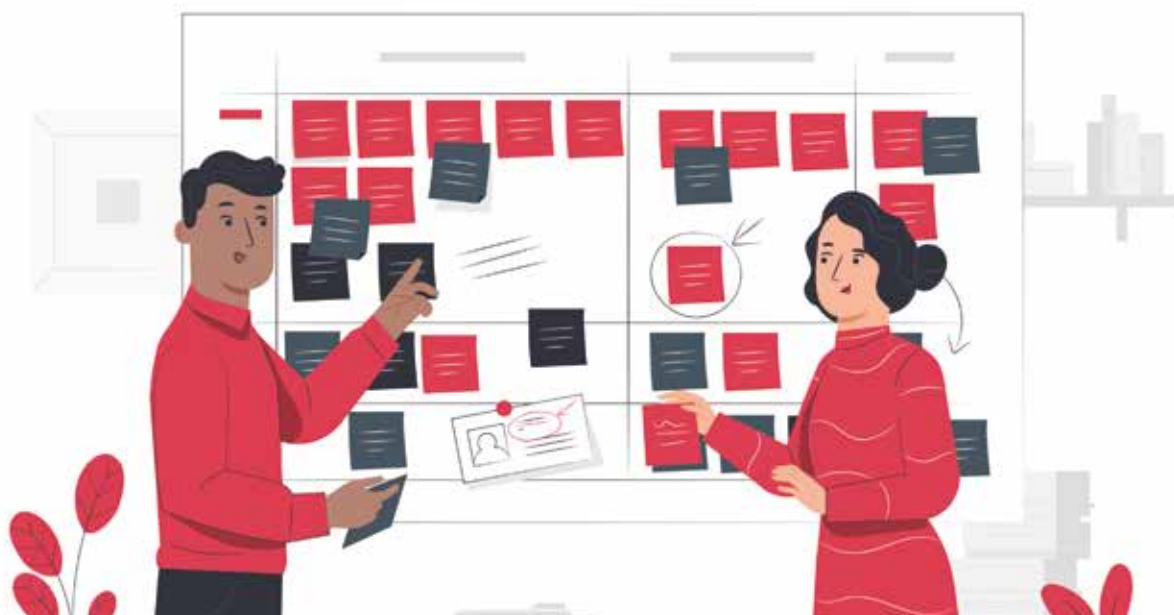
Neste traballo, avogamos pola expresión **“persoas vulnerabilizadas”** ou en situación de vulnerabilidade para referirnos a aquelas persoas que ven vulnerados os seus dereitos debido á desigualdade. Con esta locución queremos afastarnos das concepcións que culpabilizan ás persoas para poñer o foco nas causas que están detrás das situacións de vul-

nerabilidade e apelar á responsabilidade social e estatal de revertelas.

2. Elementos clave nos procesos de inclusión con persoas vulnerabilizadas dende o Terceiro Sector

O Terceiro Sector é un actor fundamental nos procesos de inclusión sociolaboral con persoas vulnerabilizadas. Como resultado dunha longa e ampla experiencia de traballo man a man con persoas en situación de vulnerabilidade, coñece ben as súas múltiples casuísticas, realidades e necesidades. Actualmente, trátase dun sector cunha profunda comprensión das dinámicas da exclusión, moi profesionalizado e cunha alta especialización.

Da consulta realizada co seu persoal técnico e directivo, puidemos extraer unha proposta metodolóxica para que os procesos de inclusión poidan resultar exitosos.



2.1. Principios de individualización e integralidade

O carácter multidimensional da exclusión fai que os procesos de inclusión requiran ineludiblemente de intervencións en todos aqueles ámbitos en que as persoas enfronten vulnerabilidades: económico, vivenda, saúde, educación e formación, emprego, rede familiar e relacional, participación social, xustiza e dereito á cidadanía.

Polo tanto, non todo proceso de inclusión pode ter como obxectivo primordial a inserción laboral. O ámbito laboral é un máis dos múltiples ámbitos que poden estar afectados pola exclusión, pero tamén é fundamental traballar coas persoas, previamente ou en paralelo, outros aspectos da **dimensión social da inclusión**. Só así se poderá abordar con seguridade e garantía o acceso ao emprego.

O proceso de inclusión aséntase nos principios de **individualización e integralidade**. A metodoloxía do **enfoque centrado na persoa** ofrece unha atención individualizada, fomentando a autonomía e o apoderamento, e proporciona apoios coordinados en todos os ámbitos que a persoa precise.

Para a individualización é fundamental que a intervención sexa flexible e que adopte unha **perspectiva interseccional**, considerando aqueles factores socioestruturais que agravan a situación de vulnerabilidade.

Para a integralidade, é necesaria a cooperación e **coordinación con outros axentes do territorio**: principalmente outras entidades do

Terceiro Sector, o tecido empresarial e os diferentes niveis administrativos. As áreas de intervención e os axentes involucrados estarán en permanente interacción e retroalimentación.

A **estabilidade** do proceso é imprescindible: debe contar con recursos e estruturas de persoal estables e, na maioría dos casos, poderá obter resultados no medio e o longo prazo.

O proceso de inclusión social é un **proceso vivo e orgánico**, polo que non terá un desenvolvemento lineal nin estará circunscrito a unha duración determinada. Non rematará necesariamente cando se produza unha contratación laboral, xa que esta non sempre garante a **plena inclusión**, a cal é o verdadeiro propósito da intervención.

2.2. Os piares que sosteñen a intervención

O desenvolvemento dunha intervención integral esixe un **equipo interdisciplinario estable** con profesionais especializados en diferentes ámbitos da exclusión que traballen de forma colaborativa e coordinada no obxectivo común da inclusión sociolaboral. Isto outorga maior capacidade de ofrecer respostas adaptadas que teñan un maior impacto positivo na vida da persoa.

O traballo de **continua orientación e titorización** -persoal, social e laboral- é crucial ao longo do proceso, xa que afianza a atención personalizada e asegura a **coherencia e continuidade** das actuacións desenvolvidas durante a intervención integral dende diferentes

dispositivos. Diríxese a promover a inclusión da persoa a todos os niveis, apoiando o desenvolvemento de competencias persoais, sociais e profesionais. É un traballo moi amplo que implica acompañamento emocional, tarefas que promoven o autocoñecemento e a autonomía, así como funcións de asesoramento sobre os recursos do territorio, hábitos sociolaborais, definición de obxectivos, traballo coa contorna da persoa, etc. Para todo isto é básico xerar un **clima de confianza**, baseado na escoita activa e a empatía.

A **prospección laboral** como tarefa transversal do proceso é sumamente importante, xa que é imprescindible conseguir que as empresas sexan aliadas durante toda a intervención. A figura da prospección analiza continuamente as necesidades do mercado laboral e adopta un rol facilitador para establecer vías de **colaboración co tecido empresarial** que fomenten a empregabilidade das persoas coas que se intervén. É preciso ter material de prospección que comunique os puntos fortes do traballo da entidade e no que se inclúan razoamentos e exemplos que desarmen estereotipos e prexuízos sobre as persoas. Na **intermediación laboral** é fundamental ser moi coidado-

sas para que a inserción logre ser exitosa, o cal, ademais, servirá para mellorar a percepción social sobre as persoas vulnerabilizadas e rachar estigmas. Cando se produce a contratación, é básico facer un **acompañamento post-inserción** para lograr unha axeitada adecuación ao posto de traballo.

A **formación personalizada e adaptada ao territorio** é unha das principais ferramentas para a mellora da empregabilidade, sempre e cando as persoas a precisen. Está estreitamente vinculada coas accións de orientación e prospección. Nalgúns perfís cobra moita importancia a **formación prelaboral**, que se dirixe a mellorar as competencias para desenvolverse en contextos de traballo, facilitar coñecementos nas competencias requiridas polo mercado laboral, e avanzar no acceso e mantemento do emprego. A **formación laboral** proporciona os coñecementos teóricos e prácticos necesarios para o desempeño dun determinado oficio. Debe estar adaptada tanto ás necesidades das persoas como das empresas da contorna. As actuacións que combinan **formación teórica e práctica na empresa** teñen moito potencial de cara á inserción laboral.



A **coordinación e traballo en rede** da multiplicidade de axentes implicados no proceso é unha premisa básica para unha intervención integral e cohesionada. É fundamental a complementariedade dentro da entidade, o traballo en rede coas demais entidades e recursos involucrados, a cooperación co tecido empresarial e a coordinación coa administración, especialmente a nivel local e, sobre todo, entre as áreas de servizos sociais e de emprego, podendo sumarse outras en función das necesidades do caso. Estas estratexias conxuntas evitan a duplicidade de servizos e permiten xerar sinerxías que maximizan a eficacia da intervención, outorgándolle **estabilidade, consistencia, calidade e maior alcance**.

Contar cunha **ferramenta de xestión e sistematización** do proceso é moi útil tanto para rexistrar as actuacións desenvolvidas e facilitar a coordinación do equipo interdisciplinario, como para visibilizar os resultados da intervención, medir a idoneidade das accións e contribuír a fortalecer a súa calidade.

Todos os piares son concibidos como elementos dun proceso global que están en constante interrelación e retroalimentación.

2.3. As fases do proceso

Trátase de fases estreitamente interrelacionadas entre si dentro dun proceso global.

A fase inicial é a de **difusión** do servizo ou programa que se vai poñer en marcha. Dada a dificultade de acceso á información dalgunhas persoas en situación de vulnerabilidade, con-

vén contar cun plan de comunicación dirixido tanto ás persoas interesadas como a outros axentes do territorio que poidan colaborar coa divulgación.

Na **acollida**, a entidade e a persoa negocian as normas e os límites que van guiar a intervención, axustando expectativas e adoptando compromisos por ambas partes, cuestións imprescindibles para lograr resultados positivos. Para isto é clave o establecemento dun **vínculo**. No proceso de acollida explicaráselle á persoa como se lle pode acompañar para mellorar a súa empregabilidade, así como para fortalecer aspectos doutros ámbitos da súa vida. Son básicas a escoita activa e a empatía; o mesmo que reforzar a autoestima e mitigar o sentimento de culpa.

A elaboración dun **co-diagnóstico integral**, a través do **diálogo** entre a persoa participante e o equipo profesional, no cal se tomen en conta as **dimensións persoal, social, formativa e laboral** é un procedemento clave no proceso de inclusión sociolaboral. Trátase de identificar os ámbitos nos que a persoa enfronta vulnerabilidades e ver como están afectando á súa calidade de vida, de establecer as prioridades da persoa, e de coñecer tamén as súas potencialidades e os seus recursos a nivel familiar e comunitario. É preciso incluír ferramentas de autodiagnóstico.

O **diseño do plan de intervención** consiste en consensuar coa persoa uns **obxectivos** de mellora da súa calidade de vida, xunto coas **accións e acompañamentos** que poden axudala a acadalos. O ideal é establecer sinerxías entre a atención profesionalizada, outros recursos existentes na contorna, as fortalezas

da propia persoa e a rede de apoios naturais coa que conta, todo o cal vai facilitar a consecución dos obxectivos formulados. É esencial que a persoa sexa a **protagonista** no deseño do plan, o cal debe responder ao que a persoa quere, precisa e pode facer. O plan será **flexible** e susceptible de reformulacións a medida que avance o proceso.

Durante a **execución e seguimento** lévanse á práctica as actuacións dirixidas a lograr os obxectivos establecidos. A execución, en tanto que proceso vivo, non constará de pasos ordenados e estruturados, senón que cada persoa irá determinando que accións son as oportunas en cada momento para o seu caso concreto. As claves nesta fase son a **flexibilidade da intervención** e o **traballo de coordinación** entre todos os axentes implicados. Iranse revisando os obxectivos e as actuacións previstas, facendo reaxustes se é preciso, co fin de que a intervención se vaia adaptando aos cambios nas circunstancias e nas necesidades da persoa. Destácanse os beneficios do **traballo en grupo** en dous sentidos: repercute positivamente na saúde emocional e na inclusión social das persoas, que atopan socialización e apoio; ten moito potencial para fomentar o coñecemento mutuo e o respecto entre persoas diversas.

A **avaliación global** é fundamental para coñecer a calidade da intervención, se se axustou ás necesidades da persoa e en que grao contribuíu a acadar os obxectivos. Son imprescindibles os mecanismos de **avaliación intermedia** que, ao ir medindo os avances na calidade de vida da persoa e xerando aprendizaxes sobre a intervención, retroalimentan e afinan o proceso. Sublíñase a importancia de em-

pregar **metodoloxías cualitativas**, que avalíen tamén as melloras que a intervención supuxo en distintos ámbitos da vida das persoas, e non meramente a inserción laboral. Faise fincapé na importancia das **formas participativas de avaliación** para contar coa perspectiva das persoas coas que se traballa, o cal se entende como un dereito para elas. Tamén se considera relevante facer un seguimento da situación das persoas un tempo despois de que remate a intervención. A avaliación, ademais, permite xerar un **coñecemento** rigoroso que servirá para mellorar o traballo en materia de inclusión sociolaboral.

3. Limitacións atopadas e demandas propostas

Para abordar o reto da inclusión sociolaboral é preciso comprender as limitacións na configuración dos programas de inclusión sociolaboral, nas convocatorias que os rexen e na súa interacción con outras políticas públicas.

3.1. Limitacións á participación das persoas vulnerabilizadas

Moitas persoas vulnerabilizadas non poden participar nos programas debido a diferentes barreiras. Sucede incluso nos programas deseñados de xeito específico para colectivos vulnerabilizados.

Por un lado están aquelas ás que non se considera vulnerabilizadas debido a definicións normativas limitadas. A este respecto, cómpre ampliar a **definición de exclusión social máis aló da pobreza**, recoñecendo outras cir-

cunstancias que afectan á participación plena e con dereitos na sociedade.

Exemplos de grupos que enfrontan dificultades para a súa inclusión: persoas traballadoras empobrecidas, persoas racializadas, mocidade en situación vulnerable sen apoio familiar, persoas afectadas pola fenda dixital, entre outras moitas.

Por outro lado, temos as persoas que, estando nunha situación que si se contempla como de vulnerabilidade, teñen dificultades para acreditálas debido a obstáculos burocráticos, elevada carga de traballo dos servizos sociais que imposibilita na práctica a atención personalizada e individualizada e incluso a falta de conciencia das persoas de atopárense en dita situación (pola presión social e o temor ao estigma).

Hai outras casuísticas de dificultades derivadas da situación económica das persoas vulnerabilizadas: impídelles afrontar gastos de transporte ou obrígaas a deixar os itinerarios para realizar algún traballo, por moi precario que sexa, que xere uns mínimos ingresos para a súa supervivencia.

Destacan, principalmente entre as mulleres, as dificultades de conciliación cos traballos de coidados, consecuencia da falta de rede de apoio e a imposibilidade de afrontar gastos de externalización de coidados, e que se agravan pola falta de servizos públicos de conciliación, impedindo a participación nos programas de inclusión sociolaboral.

Por último, existen outras eivas no deseño dos programas, que impiden ás entidades

de TSAS realizalos de acordo cos principios e piares descritos:

No tocante ás **actividades a realizar**, as convocatorias teñen un enfoque xenérico que non ten en conta as circunstancias específicas de cada persoa. Impoñen fases de itinerario de forma obrigatoria, mesmo se non son necesarias para todas as persoas participantes. Para evitalo, as convocatorias deben configurarse a partir dun enfoque centrado na persoa, permitindo a flexibilización de itinerarios segundo as necesidades diagnosticadas polo equipo técnico. Esta flexibilización terá en conta tamén os prazos de execución, que deberán permitir estender o itinerario ata onde cada persoa o precise.

Faise necesario tamén simplificar os **procedementos administrativos** e de xustificación dos programas, **recoñecer as formacións ofrecidas** polas entidades do TSAS, permitir a **compatibilidade con outros programas** de formación para o emprego e mellorar e axilizar os **prazos de resolución** das convocatorias, facilitando ás entidades a correcta temporalización na execución, e prestando apoio **apoio económico e financeiro**.

As convocatorias deberán valorar e considerar como obxectivos acadados certos **aspectos cualitativos na mellora da empregabilidade** das persoas participantes, e non remunerar unicamente as insercións conseguidas.

A existencia de múltiples programas e convocatorias que tratan a inclusión sociolaboral, como os de orientación, inclusión, axudas para o emprego, etc., dificulta a coordinación e a eficacia. A **unificación destes programas**

nunha **única convocatoria**, que se centre na inclusión de persoas en situación de vulnerabilidade, simplificaría a xestión e aproveitaría os recursos de maneira máis efectiva.

3.2. As limitacións que están na rúa: discursos de odio

Os prexuízos, estereotipos e discursos de odio arraigados na sociedade agravan as situacións de discriminación e a exclusión sociolaboral: **dificultan a inclusión** de diversos grupos sociais vulnerabilizados, e fan que as persoas discriminadas enfronten serias **consecuencias psicolóxicas**, como a baixa autoestima e o autoestigma.

Os factores de discriminación poden interseccionar con outros como a **aporofobia**, o **sexismo** ou o **edadismo**, agravando a situación das persoas. Por exemplo, unha persoa migrante pode enfrontar ademais discriminación de xénero e aporofobia, dependendo da súa situación. A discriminación múltiple crea complexidades adicionais que limitan a inclusión igualitaria.

Combater os discursos de odio e aporofobia na sociedade, require un enfoque integral que abranxa diferentes fronteiras, incluíndo:

1. Educación e sensibilización: promover a educación sobre a diversidade e a inclusión en todos os niveis da sociedade para desafiar os estereotipos e promover a empatía.
2. Políticas de non discriminación: garantir que as leis e regulacións existentes

sexan efectivas na loita contra o discurso de odio e a aporofobia.

3. Responsabilidade social dos medios de comunicación: esixir responsabilidade social dos medios de comunicación e das plataformas en liña para que non difundan discursos de odio e aporofobia.
4. Acción comunitaria: fomentar a participación activa da comunidade na loita contra o discurso de odio e aporofobia, e promover a solidariedade entre diferentes grupos da sociedade.
5. Liderado político e empresarial: garantir que os líderes políticos e empresariais promovan valores de inclusión e respecto.

Estas estratexias deben ser **implementadas de maneira coordinada e complementaria**. Ademais, é esencial que todas as persoas, incluíndo líderes políticos, empresariais e da sociedade en xeral, asuman unha **postura activa na loita contra o discurso de odio e a discriminación**, e traballen xuntas para construír unha sociedade máis xusta e equitativa.

3.3. Limitacións referidas a outras políticas públicas. A necesaria transversalidade da inclusión sociolaboral

Aínda que partísemos dun programa de inclusión sociolaboral ideal, existen barreiras que as persoas en situación de vulnerabilidade enfrontan tanto na participación en programas como no acceso ao emprego e a inclusión so-



cial. Estas barreiras a miúdo caen baixo a responsabilidade de administracións diferentes das responsables da área de emprego.

Situación do mercado laboral: as persoas traballadoras empobrecidas

A existencia de traballos con condicións precarias non permiten unha vida digna: a pesar da importancia do emprego para previr a exclusión social, as condicións laborais deficientes, baixos salarios e falta de estabilidade impiden ás persoas alcanzar unha vida digna para elas e as súas familias.

Non é suficiente reducir a taxa de desemprego; requírese **mellorar a calidade do emprego**, combatendo a precarización do mercado laboral e promovendo traballos de calidade.

As medidas necesarias inclúen, entre outras, un salario mínimo xusto, redución da fenda salarial de xénero, estabilidade no emprego, seguridade e saúde laboral, horarios saudables, conciliación laboral, diversidade e inclusión, formación e capacitación, un sólido sistema de seguridade social e protección dos dereitos laborais de persoas vulnerables.

Outras políticas de emprego

Outras políticas de emprego que precisan mellorar fan referencia ao funcionamento do Servizo Público de Emprego de Galicia (SPEG) e ás formacións AFD e certificados de profesionalidade.

É necesario **profesionalizar o SPEG**, asegurar unha boa coordinación e uniformidade de criterios. Evidénciase a falta de cualificación

e coordinación nas oficinas de emprego e a necesidade dun enfoque centrado na persoa, xestionando as oportunidades tanto de emprego como de formación, de acordo cos perfís e habilidades das persoas inscritas como demandantes de emprego, para asegurar a eficacia do gasto público e evitar perda de oportunidades.

En canto ás **formacións AFD e certificados de profesionalidade**, solicítase facilitar o acceso a estas oportunidades formativas e adaptalas ás necesidades das persoas participantes.

Políticas Sociais

O emprego digno debe ser un medio, non un fin, para saír da pobreza ou a exclusión social. Requírense pois, políticas públicas integrais que aborden todas as dimensións da exclusión social e que traballen en conxunto. Falamos de políticas sociais, pero tamén daquelas como vivenda, saúde, educación, xustiza ou transporte, entre outras.

Con respecto ás políticas sociais, sinálase que os sistemas de **rendas mínimas**, deben proporcionarse de maneira inmediata a todas as persoas que o precisen, evitando estigmatizalas e culpabilas inxustamente.

Deben garantir a inclusión social e económica, permitindo que as persoas se centren no seu desenvolvemento persoal e participación na sociedade.

Os sistemas de rendas mínimas actuais, como a RISGA e o Ingreso Mínimo Vital (IMV), non están a cumprir eficazmente a súa función, e

moitas persoas elixibles non acceden a eles -a problemática do 'non take up'- debido á falta de información, estigmatización, obstáculos burocráticos e barreiras dixitais. Para solucionar este problema, requírese un maior apoio en termos de **acceso a información** e **simplificación dos procesos**.

No caso das persoas que xa reciben rendas mínimas, o temor a perdelas ou ao retraso da súa reactivación despois dun emprego temporal, pode levar a unha diminución na súa disposición a aceptar traballos inseguros. A solución pasa por establecer prestacións sociais económicas con **reactivación automática**, e que sexan compatibles cos salarios insuficientes para permitir unha transición gradual e segura cara ao emprego.

A obriga de realizar certas actividades como condición para a percepción de axudas económicas pode resultar prexudicial para as persoas en proceso de inclusión e non fomenta un cambio positivo. En lugar de impor obrigacións, suxírese que as axudas sexan flexibles e se axusten ás necesidades individuais.

A Consellería de Política Social deberá apostar por ampliar a cobertura da RISGA e por recuperar a Tarxeta Básica, que tan bos resultados tivo no seu momento.

Para abordar as dificultades de conciliación que limitan a participación social e laboral das persoas coidadoras, fundamentalmente mulleres, é necesario implantar medidas que permitan unha mellor **conciliación entre a vida persoal, familiar e laboral** e unha regulación que dignifique o traballo de coidados.

É vital **reforzar os servizos sociais municipais**, que actualmente están sobrecargados e carecen de recursos adecuados para brindar un apoio eficaz ás persoas vulnerabilizadas. Fai falla un maior reforzo dos equipos de traballo nos municipios, xunto cunha **redución da burocracia** para garantir unha atención máis efectiva.

Outras Políticas Públicas: Vivenda, Saúde, Educación, Transporte

Para lograr a inclusión sociolaboral, as políticas de emprego e sociais deben coordinarse con outras políticas públicas en áreas como vivenda, saúde, educación, transporte, ou xustiza. A transversalidade da inclusión sociolaboral en todas as áreas de políticas públicas é esencial para abordar de maneira efectiva a exclusión social en todas as súas dimensións.

Algúns exemplos de políticas públicas:

Vivenda: Dado que a vivenda é un factor fundamental para a inclusión laboral, e dada a problemática de dificultades de acceso á mesma, propónse promover o aluguer protexido e o acceso a vivendas sociais.

Saúde: Suxírese unha maior coordinación e interacción entre as políticas de saúde e emprego, nomeadamente no caso da atención á saúde mental, esencial para persoas vulnerabilizadas.

Educación: Saliéntase a actualización da oferta formativa de Formación Profesional (FP) e a adaptación da FP ás demandas laborais. Tamén se resalta a importancia de abordar o fracaso escolar desde unha perspectiva máis integral.

Transporte e Infraestruturas: A falta de transporte público accesible a miúdo dificulta o



acceso a oportunidades de emprego. Recómendase a mellora das liñas de autobuses cara a zonas industriais.

Fomento da Contratación: Proponse a revisión da lexislación laboral para fomentar a contratación de colectivos vulnerables.

No deseño e execución de todas as políticas públicas, hai que ter moi en conta como afecta a **exclusión territorial** e que medidas específicas han de levarse a cabo.

Realizar un **seguimento constante das políticas** de inclusión e levar a cabo avaliacións periódicas para medir o progreso e abordar calquera desafío que xurda é clave. Como tamén o é a **participación activa das persoas empobrecidas** no deseño, implementación e avaliación de políticas públicas, para garantir que sexan inclusivas e efectivas.

Unha importante dificultade que atopan as persoas vulnerabilizadas na súa relación coas administracións é o **exceso de burocracia**. Para asegurar o impacto positivo das políticas públicas faise imprescindible a simplificación burocrática nas relacións das persoas coas administracións, que permitan facer uso dos seus dereitos, tendo en conta ademais as dificultades de accesibilidade que produce a fenda dixital.

3.4. Redes e Colaboración entre Entidades do Terceiro Sector, Administracións e Empresas

A coordinación e o traballo en rede entre as entidades do Terceiro Sector, as administracións públicas e as empresas é esencial para

lograr a inclusión sociolaboral e mellorar o mercado laboral.

As empresas han de ser conscientes do seu papel como axentes de transformación social e implicarse na eliminación de prexuízos cara a certos colectivos e na promoción da súa inclusión sociolaboral. As **administracións** deberán incentivar e facilitar esta implicación.

A falta de **coordinación e comunicación efectiva entre as administracións** públicas conduce a criterios de intervención diferentes, o que diminúe a eficacia das políticas de inclusión sociolaboral. Faise necesario unha comunicación efectiva e unha coordinación real entre as diferentes áreas competenciais e niveis da administración.

3.5. Papel Fundamental das Entidades do Terceiro Sector de Acción Social

As entidades do TSAS desempeñan un papel fundamental no apoio á inclusión sociolaboral de persoas en situación de pobreza ou exclusión social. Ofrecen asesoramento, formación, e capacitación integral para mellorar as habilidades e competencias necesarias para acceder e manter un emprego digno, traballando en coordinación e colaboración con outros axentes.

As administracións públicas deben contar co **TSAS como fonte de consulta** para o **deseño conxunto das políticas públicas** e proporcionar recursos económicos e financeiros, que permitan a estabilidade e capacitación permanente dos seus equipos e dar continuidade ao importante traballo desenvolvido.

O EMPREGO É UN DEREITO, NON UNHA OBRIGA

- 1 As **persoas que poden** traballar teñen dereito a un **emprego digno**, estable e de calidade.
- 2 As **persoas que non poden** traballar, sexa de forma temporal ou permanente, teñen dereito a unha **vida digna**.
- 3 Os programas de inclusión sociolaboral han de estar **centrados nas persoas**, cun enfoque integral e interdisciplinario, e procesos a medio ou longo prazo.
- 4 A **desigualdade de xénero** no emprego e a feminización da pobreza requiren enfoques políticos integrais e sostidos.
- 5 Cómpre un firme compromiso social e político para combater os **estereotipos, prexuízos, discursos de odio e aporofobia** que afectan ás vidas das persoas.
- 6 A **mellor política social non é o emprego**; cómpre **abordar o resto das dimensións** da pobreza e a exclusión: vivenda, saúde, educación, etc.
- 7 Cómpre **rematar coa burocratización extrema** que impide o acceso a dereitos básicos para unha vida digna.
- 8 É fundamental a **participación das persoas vulnerabilizadas** no deseño, implementación e avaliación das políticas públicas en xeral e de inclusión sociolaboral en particular.
- 9 É necesario o **traballo en rede** entre as entidades do terceiro sector, as administracións públicas e as empresas.
- 10 O **terceiro sector de acción social** desempeña un **papel fundamental** no apoio á inclusión sociolaboral das persoas 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

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 Estratéxico 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

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

Consellería de Política Social e Xuventude, Xunta de Galicia (2022). Censo de persoas con discapacidade. <https://politicasocial.xunta.gal/gl/areas/discapacidade/censo-de-persoas-con-discapacidade>

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). Estatística de protección de menores 2022. <https://politicasocial.xunta.gal/gl/recursos/publicacions/estatistica-de-proteccion-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

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

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. Unha ferramenta para a aplicación dun novo enfoque na atención a persoas en situación de exclusión social. https://www.emaus.com/pdf/manual_gallego_web.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

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

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>

Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León (coord., 2017). Guía de la herramienta para el diagnóstico multidimensional de la exclusión social (HDME). <https://serviciosociales.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 Estatística (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 Estatística (2021). Enquisa de poboación activa. Emprego das persoas con discapacidade. https://www.ige.gal/estatico/estatRM.jsp?c=0204031016&ruta=html/gl/OperacionsEstruturais/Resumo_resultados_EPA_Discapacidade.html

Instituto Galego de Estatística (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

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

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

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

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

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/arquivos/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/oia/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.mdsocialesa2030.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 a 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_odio_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

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://proyctohombre.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

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

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

Saúde Mental FEAFES Galicia. Memoria Anual 2022. <https://feafesgalicia.org/wp-content/uploads/MEMORIA-2022-ESP.pdf>

Servicio Jesuíta 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/documentos/plan_galego_trata_20220927_002.pdf

Troncoso, C. e 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 NA INVESTIGACIÓN



EAPN GALICIA

A Rede Europea de Loita Contra a Pobreza e a Exclusión Social (EAPN Galicia) é unha entidade non lucrativa que reúne a entidades do Terceiro Sector de Acción Social implicadas na loita contra a pobreza, a exclusión e a desigualdade social e de xénero. Que traballa polas mesmas causas, desde un enfoque de dereitos pola defensa dos intereses das persoas en situación ou risco de pobreza e da súa participación comunitaria plena, mediante a incidencia política e social propositiva.

EAPN Galicia nace en setembro de 2008 como resposta natural á necesidade de crear unha ferramenta de intervención social capaz de elaborar estratexias que incidan nas políticas sociais desenvolvidas en Galicia e que aseguren a loita contra a pobreza e a exclusión social desde un enfoque de dereitos.

Na actualidade, EAPN Galicia está constituída por 156 ONG de primeiro nivel a través dos seus 35 socios directos, todas elas entidades representativas de colectivos vulnerables, que unen en rede os seus esforzos para acadar sinerxías e crear unha plataforma que

de nuncie as desigualdades sociais, que canalice e dea voz ás demandas do sector para a súa introdución na axenda 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 (AGARES)** | **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 Persoas 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 Xitano** | **Igaxes** | **Médicos do Mundo** | **ONG Mestura** | **Provivenda** | **Saúde Mental FEAFES Galicia** | **Radio ECCA**



ACCIÓN CONTRA A FAME

Somos unha organización humanitaria internacional que ten como obxectivo loitar contra as causas e os efectos da fame no mundo. Para acadar esta finalidade, dende un enfoque integrado, desenvolvemos accións técnicas en ámbitos como a nutrición, a saúde, a agricultura e medios de vida, a xestión de riscos ante desastres, a auga ou o saneamento e a hixiene.

Dende 2014, a través da área de Acción Social, desenvolvemos programas en doce Comunidades Autónomas do Estado Español, entre elas Galicia, para xerar oportunidades de inclusión sociolaboral a persoas en situación de vulnerabilidade ou en risco de exclusión, mellorando as súas posibilidades de atopar un traballo ou crear o seu propio negocio. Estes programas céntranse en que as persoas melloren as súas competencias, dotándoas das habilidades e destrezas que demanda o mercado laboral, así como acompañándoas no proceso de emprendemento, con asesoramento individual sobre a súa idea de negocio, mediante obradoiros formativos e o acceso a axudas para financiar o seuproxecto.



ASOCIACIÓN PARA A PREVENCIÓN DA EXCLUSIÓN SOCIAL (APES)

APES é unha entidade situada na localidade de Ourense que xorde no ano 2008 no marco da intervención con persoas privadas de liberdade no Centro penal de Pereiro de Aguiar. Coñecemos os problemas que xera a delincuencia e outros comportamentos de risco, por iso a nosa razón de ser é a prevención social.

Os nosos ámbitos de actuación son, dunha banda, a Prevención Primaria, orientada cara ás causas mesmas, neutralizándoas antes de que o problema se exteriorice. As nosas accións están destinadas a persoas en situación de vulnerabilidade social, infancia e mocidade, dirixíndose a mellorar a empregabilidade das persoas en situación de vulnerabilidade social e deseñando proxectos escolares para un arraigo social efectivo.

Por outra banda, desenvolvemos Prevención Terciaria, da que é a poboación reclusa a destinataria final. O obxectivo principal é evitar a reincidencia delituosa propoñendo alternativas de vida para persoas reclusas que buscan unha oportunidade.



Asociación Boa Vida

A Asociación FISA Boa Vida, de ámbito galego e membro do movemento internacional Traperos de Emaús, dedícase á atención integral de persoas en situación de pobreza ou risco de exclusión. Un labor que realizamos dende o ano 2012 e que se basea en tres piares filosóficos: a solidariedade cos que máis sofren, o dereito a vivir do traballo, e a loita contra as causas que producen pobreza.

Traballamos a inclusión sociolaboral a través de dúas áreas de intervención:

Tendas solidarias (actualmente tres), coa recollida, selección e posta á venda de produtos dende a empresa de inserción.

Oficina de Dereitos e Deberes Sociais, con acompañamento social (itinerarios) e información, asesoramento e formación.

A metodoloxía do “cóbado a cóbado” e o aprender facendo iníciase cunha charla grupal na que se explican os servizos e estrutura da asociación e a partires da cal cada persoa pode escoller unha entrevista de orientación sobre axudas sociais, procura de emprego, redución da pobreza relacional, así como comprometerse a un itinerario personalizado de inclusión sociolaboral.



Cáritas Diocesana de Tui-Vigo

Somos a Institución da Igrexa Católica responsable da acción caritativa e de promoción social no ámbito da nosa diocese. O noso obxectivo é promover o desenvolvemento integral das persoas e os pobos, en especial daquelas que teñen máis dificultades de inclusión. As actuacións que desenvolvemos son as seguintes:

1. Atención Primaria: ofrecemos información, orientación e acompañamento ás persoas e ás familias en risco de exclusión social no seu proceso de desenvolvemento persoal e promoción da súa autonomía, dende o respecto e a dignidade.
2. Infancia, Adolescencia e Familia: traballamos con familias, tratando de potenciar as capacidades de cada un dos seus membros e poñendo o foco no benestar e desenvolvemento integral dos menores, coa finalidade de crear as condicións precisas para un bo funcionamento familiar.
3. Saúde: ofrecemos atención psicolóxica e/ou psiquiátrica en coordinación cos servizos sanitarios públicos, e acompañamos a persoas con diversas patoloxías e con poucas posibilidades

de ser acollidas en centros especializados.

4. **Acción Comunitaria:** fomentamos a participación na comunidade a través do intercambio de experiencias, promovendo a acción sociocaritativa nas diferentes parroquias.
5. **Emprego:** acompañamos o proceso de inclusión sociolaboral daquelas persoas en situación de maior vulnerabilidade, facilitándolles o acceso a un emprego digno a través da nosa axencia de colocación. Ofrecemos servizos de orientación laboral, emprendemento, intermediación e formación, traballando dende as fases máis básicas do acceso ao emprego, a fase prelaboral, pasando pola orientación laboral e finalizando na inserción e o mantemento do posto de traballo.



Centro de Desenvolvemento Rural Portas Abertas

Somos unha asociación non governamental, xurdida en 1990, para levar a cabo un proceso integrado de desenvolvemento rural na Comarca de Verín, en Ourense.

Dende entón desenvolvemos diversas actividades que forman parte dun Programa Integral de intervención en áreas rurais: infor-

mación, orientación e asesoramento, servizos sociais, proxectos socio-educativos, inclusión social, formación, sensibilización medioambiental, atención a persoas maiores e familias, e atención ás necesidades básicas das persoas en situación de pobreza e vulnerabilidade.

Dende 2020, a través de COCEDER, levamos a cabo o programa 'Itinerarios Integrados contra o despoboamento', no que desenvolvemos itinerarios adaptados ás características da Comarca de Verín. O programa pretende mellorar a inclusión sociolaboral de persoas en situación e/ou risco de exclusión, así como fomentar a igualdade de oportunidades e a participación en igualdade de condicións no mercado laboral da poboación do medio rural, especialmente da muller rural.

Trabállase en rede cos servizos sociais e cos axentes da zona, e favorécese a autonomía das persoas participantes no seu proceso de inserción social e laboral. Para lograr estes obxectivos traballamos con tres tipos de accións:

- > Orientación e asesoramento individualizado.
- > Formacións deseñadas en función das oportunidades laborais e necesidades do mercado laboral.
- > Acompañamento e seguimento á inserción sociolaboral e emprendemento sostible.



Confederación Galega de Persoas con Discapacidade (COGAMI)

Nacemos no ano 1990 co fin de cambiar o paradigma excluínte no que vivían as persoas con discapacidade naquel momento. O noso obxectivo último é o de conseguir a plena inclusión das persoas con discapacidade en Galicia en todos os ámbitos da sociedade.

Constituída por 58 entidades, prestamos servizos especializados de información, asesoramento, orientación, sensibilización, accesibilidade, formación, emprego, lecer inclusivo, asistencia persoal, fisioterapia e atención temperá, contando con 5 centros de día e ocupacionais dirixidos a persoas con discapacidade. Ademais, co fin de crear oportunidades laborais nun mercado totalmente hermético á discapacidade, tras impartir formación con fondos europeos, decidimos dar o primeiro paso cara a unha iniciativa empresarial que hoxe en día se traduce en 10 centros especiais de emprego de iniciativa social. Estes operan en sectores das artes gráficas, medio ambiente, sanitario, transporte de persoas, téxtil, alimentación, automoción e externalización de servizos.



Ecos do Sur

Somos unha entidade sen ánimo de lucro que dende 1991 traballamos para que as migracións frutifiquen nunha sociedade máis próspera, xusta e orgullosa da súa diversidade.

Defendemos os dereitos das persoas migrantes, desempregadas e de mulleres en especial vulnerabilidade, co propósito de resolver a pobreza e a desigualdade con intelixencia, poñendo en común os talentos das persoas coas necesidades da sociedade.

Para isto, contamos cun potente equipo de profesionais da Socioloxía, a Psicoloxía, a Orientación Laboral, a Integración Social, a Educación Social, o Traballo Social, a Mediación, o Dereito ou o Xornalismo, que deseñan e executan proxectos interdisciplinarios de transformación social.

A fórmula de Ecos do Sur comprende tres áreas de traballo complementarias cun mesmo fin: benestar para todas as persoas.

- > Dereitos Esenciais: facilitando a igualdade xurídica, un fogar, alimentación e saúde para todas as persoas.
- > Formación e Emprego: abrindo novos camiños para que quen o ten máis difícil poida saír da pobreza.
- > Activación social: mobilizando á cidadanía que quere construír un futuro de igualdade



Federación Autismo Galicia

Somos unha entidade privada, sen ánimo de lucro, que nace no ano 1995 como unha Federación que engloba ás entidades de pais, nais, de titores e de profesionais, protectoras de persoas con trastorno do autismo da Comunidade Autónoma de Galicia.

Contamos cunha rede de 16 entidades, tanto asociacións como fundacións, repartidas por todo o territorio galego, ofrecendo servizos especializados a persoas con trastorno do espectro do autismo (TEA) e ás súas familias, baixo o compromiso de avanzar na cohesión do colectivo na comunidade. Contribuímos a defender e reivindicar socialmente os seus dereitos, promovendo a igualdade de oportunidades e a colaboración entre entidades prestadoras de servizos específicos e especializados.

Desenvolvemos varias liñas de traballo que teñen por obxectivo mellorar a capacitación das persoas con TEA que desexan incorporarse ao mercado laboral e precisan de apoios e recursos para logralo.

Dende o servizo de emprego traballamos en colaboración e coordinación coas nosas entidades asociadas e a Confederación Autismo España, coa finalidade de intercambiar coñecementos sobre estratexias de inclusión laboral, recursos formativos, capacidades de persoas con TEA no ámbito laboral, así como de compartir experiencias e boas prácticas. Deste xeito, realízanse accións de información e orien-

tación laboral, de prospección empresarial, de formación en habilidades prelaborais, así como de información e asesoramento ás entidades asociadas en materia de emprego.



Federación Down Galicia

Somos unha entidade sen ánimo de lucro que agrupa ás sete entidades específicas para a síndrome de Down na comunidade autónoma de Galicia. Constituímonos en 1998 ante a necesidade de coordinación das entidades existentes, co obxectivo de canalizar as demandas do colectivo de persoas coa síndrome de Down ante a administración.

A nosa misión é coordinar, apoiar e impulsar o labor de contribución das entidades membro á mellora da calidade de vida das persoas coa síndrome de Down e outras discapacidades intelectuais, así como das súas familias, a través da inclusión social e da utilización dos recursos ordinarios da comunidade.

A Federación e as súas entidades apostan pola formación para o emprego destas persoas, facilitando a consecución das maiores cotas de autonomía posibles para a súa participación na sociedade como membros de pleno dereito, e dotando dos instrumentos necesarios para ampliar a súa formación técnica e mellorar os seus niveis de empregabilidade e/ou incorporación ao mercado laboral.

En 2002 comezouse a desenvolver o programa Emprego con Apoio, deseñado para atender as necesidades e barreiras que as persoas con discapacidade intelectual atopan á hora de acceder ao mercado laboral ordinario. A través desta metodoloxía, un preparador/a laboral acompaña no posto á persoa traballadora, realizando asesoramento, seguimento e apoio no desempeño das tarefas e orientando á súa contorna laboral.

ción, explotación sexual, trata con fins de explotación baseada no xénero.

- > Mulleres con fillos/as en situacións de vulnerabilidade ou risco social
- > Adolescentes e mulleres novas procedentes do sistema de protección de menores



Fundación de Solidaridad Amaranta

Somos unha organización privada sen ánimo de lucro creada no 2006 polas Relixiosas Adoratrizes para cohesionar a súa acción social. Apoiamos procesos de incorporación social con enfoque de xénero e dereitos humanos para as mulleres e menores vítimas de violencia por razón de xénero, como a trata, a explotación sexual e/ou a violencia de parella.

Contamos con sete delegacións no estado español: Galicia, Asturias, Madrid, Comunidad Valenciana, Illas Baleares e Andalucía (Algeciras e Granada). Os nosos ámbitos de actuación son a intervención social, a cooperación internacional, e o coñecemento e innovación. No que respecta a intervención social, os colectivos nos que nos centramos son:

- > Mulleres en situación de violencia sobre as mulleres: situación de prostitu-



Fundación Érguete-Integración

Constituíuse no ano 1999, en Vigo, como organización sen ánimo de lucro, coa finalidade de facilitar a inclusión social e o acceso ao mercado laboral de persoas con problemas de drogadicción e outros colectivos en risco ou situación de exclusión social: parados de longa duración, mulleres vítimas de violencia de xénero, persoas reclusas e exreclusas, migrantes e inmigrantes, minorías étnicas.

Nun principio, o noso labor centrouse na formación ocupacional a través de Obradoiros de Emprego e cursos de formación ocupacional. Co paso do tempo, levando á práctica unha filosofía de integración, a entidade foi medrando e desenvolvendo novos programas que abarcan a máis colectivos, e ampliou o seu ámbito de actuación á comunidade autónoma galega, incluídos os centros penitenciarios.

A misión da entidade é contribuír na mellora social, laboral e de vida das persoas en situación de maior vulnerabilidade, traballando de maneira integral e individualizada, con perspectiva de xénero, priorizando as súas necesidades, e ofrecéndolles servizos de información, atención, asesoramento, sensibilización, orientación e intermediación coa rede de recursos existente na nosa comunidade, mediante a intervención dun equipo interdisciplinario. Na actualidade desenvólvense programas en catro áreas de intervención: penitenciaria, social, formación e incorporación laboral. “Traballando con e para as persoas”.



Fundación Juan Soñador

A Fundación Juan Soñador é unha iniciativa social da Familia Salesiana do noroeste de España, con sedes en Galicia, Asturias e Castela e León. Ten como finalidade principal a prevención, educación e promoción social integral de persoas menores, mocidade e persoas adultas en situación de risco e/ou exclusión social e as súas familias. A entidade incorpora a proposta educativa e o estilo pedagóxico de Don Bosco en cada un dos seus programas e proxectos.

Dende o comezo da súa traxectoria, no ano 2002, desenvolve proxectos de atención a familias, infancia, adolescencia e mocidade, así como con persoas adultas migradas en Galicia.

Cremos nun modelo de atención integral e individualizada para mellorar a inclusión social

das persoas en situación de risco ou exclusión social. Para iso, levamos a cabo intervencións de apoio para o emprego e a formación a través de diferentes proxectos nas cidades de Lugo, Ourense, Vigo e A Coruña.



Fundación Ronsel

Somos unha entidade que traballa, dende hai máis de 22 anos, co obxectivo de facilitar a inserción sociolaboral das persoas mediante orientación laboral, emprendemento, acompañamento social e formación enfocada ao emprego. Buscamos mellorar a inclusión sociolaboral das persoas que participan nos nosos programas, acompañándoas nos seus procesos, fomentando a súa autonomía e adestrando as súas competencias.

Traballamos con distintos colectivos, detectando as súas necesidades e executando itinerarios individualizados. Ademais, desempeñamos distintas actividades co obxectivo de crear rede de apoio e rede social involucrando a persoas e entidades, conectándoas coa contorna rural, a cultura galega, o deporte e a natureza.

Ronsel é un espazo seguro para persoas que se atopan en situación de vulnerabilidade debido a diversos factores.

Estamos situados na Coruña, Santiago de Compostela e O Barco de Valdeorras, e participamos en proxectos tanto locais, como autonómicos, estatais e europeos.



Fundación Secretariado Gitano

Somos unha entidade social sen ánimo de lucro que traballa pola promoción integral da comunidade xitana dende o respecto e apoio á súa identidade cultural. Desenvolvemos o noso labor en todo o estado español e tamén temos implantación a nivel internacional.

Desenvolvemos todo tipo de accións que contribúen a acadar a plena cidadanía das persoas xitanas, a mellora das súas condicións de vida, a promoción da igualdade de trato e evitar toda forma de discriminación. Este traballo lévese a cabo dende diferentes áreas: Emprego, Educación, Igualdade de trato, igualdade de xénero, inclusión social, saúde, vivenda, xuventude, participación, voluntariado...

En Galicia, a Fundación Secretariado Xitano comeza o seu traballo no ano 2001, coa implantación do Programa de Emprego ACCE- DER, que xorde do convencemento da necesidade de avanzar, con resultados tanxibles, na incorporación ao emprego por conta allea da poboación xitana, poñendo ademais unha especial atención nas necesidades específicas das mulleres e das persoas mozas.

Actualmente, a Fundación Secretariado Xitano ten sete centros de traballo en Galicia, situados en cada unha das sete principais cidades (Santiago de Compostela, A Coruña, Ferrol, Lugo, Ourense, Pontevedra e Vigo) e contamos cun equipo técnico formado por 85 profesionais.



IGAXES

Aspiramos a unha sociedade na que ningunha crianza ou persoa moza se vexa privada de futuro por nacer en desvantaxe. Velamos polo dereito das nenas e nenos galegos a medrar nun clima seguro e protector, a recibir unha educación de calidade e en condicións de equidade, a contar con oportunidades para formarse e desenvolverse, e a acceder a un futuro profesional.

Tras máis de 20 anos traballando en prol dos dereitos da infancia e a mocidade en risco, sabemos que cando unha persoa pasa por todas as fases da exclusión, esta pode transmitirse ás súas fillas e fillos. Unha familia en situación de pobreza tarda, de media, ata catro xeracións en saír dela. Para que esa roda deixe de xirar temos un modelo: construímos un anel de apoio, dende a infancia e ata a idade adulta, no que a persoa está sempre no centro e ten apoio permanente en catro áreas: familia, educación, emprego e comunidade.

Temos clara a importancia da conexión entre intervención- xeración de coñecemento- incidencia política.

- > Intervención: Facemos intervención con infancia e mocidade en risco, pero tamén coas súas familias e coa escola. Ademais propiciamos e fortalecemos redes na comunidade.
- > Xeración de coñecemento: A alianza co mundo universitario permítenos

sistematizar de xeito académico e rigoroso o coñecemento que parte da intervención, permitindo mellorar a intervención futura.

- > Incidencia política: Tras o traballo previo obtemos as claves para facer propostas de mellora que incidan directamente na nosa intervención procurando alianzas con todos os axentes implicados.

Pròvivienda

Provivienda

Somos unha asociación sen ánimo de lucro que traballa dende 1989 para que todas as persoas teñan dereito á vivenda en igualdade de condicións. Actualmente estamos presentes en 15 Comunidades Autónomas, dando resposta ás necesidades residenciais, especialmente daquelas persoas en situación de maior vulnerabilidade.

A nosa misión é ofrecer vivendas que cambien vidas e creen comunidade. No noso día a día, contribuímos a garantir un fogar a través da vivenda accesible e o acompañamento social, que ten ás persoas no centro.

O acceso a unha vivenda adecuada e estable é un factor fundamental para que as persoas logren o seu desenvolvemento autónomo e a estabilidade laboral. Cremos na conexión intrínseca entre ambos os aspectos, recoñecendo que mellorar o acceso a unha vivenda é crucial para o benestar das persoas e a súa inclusión na sociedade, incluíndo a capacidade de acceder a un emprego de calidade.

Dende a área de Emprego traballamos para que todas as persoas poidan acadar a súa autonomía, xerando itinerarios de acompañamento personalizados que teñen como clave principal o empoderamento. Acompañamos na orientación, o fortalecemento e a adquisición de habilidades para a procura activa de emprego, ofrecemos capacitacións profesionais internas e externas para aumentar as posibilidades de acceso e mantemento dun emprego digno, colaboramos coas empresas para detectar novas oportunidades laborais e tamén as apoiamos na acollida das persoas participantes.



SAÚDE MENTAL
FEAFES GALICIA
FEDERACIÓN DE ASOCIACIÓNS DE FAMILIARES E
PERSOAS CON ENFERMIDADE MENTAL DE GALICIA

Saúde Mental Feafes Galicia

Federación de Asociacións de Familiares e Persoas con Enfermidade Mental de Galicia

Somos unha entidade sen ánimo de lucro que se constituíu no ano 1995 co obxectivo de mellorar a calidade de vida das persoas cun problema de saúde mental e as súas familias e redes de apoio, defender os seus dereitos e representar ao movemento asociativo en Galicia, brindando apoio e coordinación ás asociacións membro.

Na actualidade contamos cunha sede e cinco delegacións provinciais e estamos integrados por 12 asociacións distribuídas por toda a xeografía galega, con presenza en preto de 30 localidades. Representamos ás persoas con certificado de discapacidade psicosocial, sen esquecer nos daquelas persoas con pro-

blemas de saúde mental sen certificado de discapacidade recoñecido.

Dende o Servizo de inserción laboral e emprego traballamos co obxectivo de contribuír á mellora da empregabilidade e da cualificación das persoas desempregadas cunha discapacidade a causa dun problema de saúde mental. Este labor faise, dun lado, mediante a información, o diagnóstico individual, o asesoramento, a motivación e o acompañamento nos procesos de acceso e cambios laborais. Doutro lado, empregamos unha metodoloxía onde prima a atención integral, interdisciplinario e que ten como protagonista á persoa demandante, enmarcada dentro dun modelo de orientación aberta.



Radio Ecça Fundación

Radio ECCA Fundación é unha entidade sen ánimo de lucro que nace no ano 1965 como centro de formación a distancia e, dende 1992, leva a cabo o desenvolvemento de proxectos sociais dirixidos á formación, atención, acompañamento, orientación social e laboral de persoas en situación de vulnerabilidade.

Como entidade non inscrita en RUEPSS (entidades prestadoras de servizos sociais e centros e programas autorizados no territorio da Comunidade Autónoma de Galicia) desenvolvemos programas de servizos sociais en materia de igualdade, servizos comunitarios e inclusión.

Dende o ano 2014 traballamos en alianza coa Consellería de Política Social da Xunta de Galicia, iniciando a nosa andadura a través da convocatoria de entidades de iniciativa social para a promoción de servizos sociais e de Inclusión social e dentro do programa operativo 2014-2020, co obxectivo de lograr a inserción social e laboral de persoas en risco de exclusión social mediante a formación e realización itinerarios personalizados.

Dende o 2003 levamos a cabo proxectos na área de Migracións a través dos programas do Ministerio e dende fai 5 anos traballamos en colaboración co Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións, realizando formación e itinerarios personalizados de inserción sociolaboral.

A nosa presenza actividade en Galicia materialízase mediante o desenvolvemento de proxectos sociolaborais nas provincias de Pontevedra, A Coruña e Ourense por medio da colaboración con Concellos e Deputacións nestes territorios.

Neste intre estamos a desenvolver o segundo ano do Programa Integrado para o Fomento da Empregabilidade de Persoas en situación de Vulnerabilidade, en colaboración con EAPN Galicia e a Consellería de Promoción de Emprego e Igualdade, favorecendo a súa inserción no mercado laboral a través dun servizo integral e personalizado segundo as súas necesidades individuais.

A Fundación Radio ECCA e a Fundación Ecça Social forman parte das Fundacións ECCA que pretenden transformar a sociedade a través da formación e do acompañamento.



Financiado por:



**XUNTA
DE GALICIA**

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



Financiado por
la Unión Europea
NextGenerationEU



**Plan de
Recuperación,
Transformación
y Resiliencia**