Guía metodológica Adelante+

Abriendo puertas para la Igualdad y la Inclusión

Cofinanciado por la Unión Europea

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Fondos Europeos

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030
POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

convive fundación cepaim

Adelante+
ABRIENDO PUERTAS PARA LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN

Guía metodológica Adelante+

Abriendo puertas para la Igualdad y la Inclusión

Cofinanciado por la Unión Europea
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
Fondos Europeos
GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030
POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL
convive fundación cepaim
Adelante+
ABRIENDO PUERTAS PARA LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN

Edita
CONVIVE Fundación Cepaim

Autoría
Ouafaa Bouachra Outmani
Sara Caja Vivancos
Vanesa Dorado Crespo
Alicia González Caparrós
Kasia Hruby
María Lorente Sánchez
Paula Moreno López
Elis Schettino
Ginés José Zamora Pérez

Agradecimientos
Juan Antonio Miralles Ortega
Juan Antonio Segura Lucas
Javier Pérez Cepero
Lola Alcaraz Gómez
Antonio Fernández Rojas
Mª Cecilia Torre Parodi
José Ángel Giménez González
Irene Duce Ranea
Al equipo de la Operación Adelante+ que cada día trabaja por la igualdad y la inclusión

Diseño y maquetación
Krealia Comunicación

Financia
Esta publicación ha recibido el apoyo económico del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, la información contenida en la publicación, no refleja la posición oficial del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030. Ni el Ministerio, ni ninguna persona que actúe de conformidad con el Ministerio, podrán ser responsables del uso que se realice de la información contenida en esta publicación. Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se citen las fuentes, respetándose el contenido tal y como está editado sin ningún tipo de tergiversación o cambio. ©Copyright CONVIVE Fundación Cepaim 2025empoderamiento, capacitación y liderazgo de las mujeres inmigrantes, financiado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Secretaría General de Inmigración y Emigración. Dirección General de Integración y Atención Humanitaria y el Fondo Europeo de Asilo, Migración e Integración.

convive fundación cepaim

Adelante+
ABRIENDO PUERTAS PARA LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN

ÍNDICE

PRÓLOGO

La Operación Adelante+ nace en el marco del objetivo 4 del Acuerdo de Asociación de España para los años 2021-2027: Conseguir una Europa más social e inclusiva, por medio de la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales. **Adelante+ es una iniciativa de CONVIVE Fundación Cepaim que se desarrolla con el principal objetivo de continuar "abriendo puertas" a los procesos de igualdad y de inclusión de las personas vulnerables, especialmente para las mujeres migrantes y/o refugiadas**.

La Operación se desarrolla en 11 territorios del estado español y durante el período 2024-2029 promoverá múltiples actividades para mejorar la empleabilidad y la inclusión social de las personas en situación de vulnerabilidad, dando una especial atención a las mujeres migrantes. **La Operación Adelante+ facilitará que podamos acompañar a más de 5.700 personas (preferentemente mujeres migrantes) que completarán itinerarios integrales de inclusión social y laboral (uno de nuestros objetivos es que al menos, un 25% de las mismas consigan un empleo de calidad)**.

Los itinerarios consistirán en la detección de necesidades individuales de las personas participantes, en el abordaje de las mismas, ofreciendo servicios de intervención social, orientación sociolaboral, psicología y formación. Con el fin de mejorar la empleabilidad, el empoderamiento y el bienestar de las mujeres participantes, también se incluyen actividades para hombres, dado que su participación activa es fundamental para alcanzar tanto la corresponsabilidad en el hogar como la conciliación familiar. Además, se incluyen actuaciones específicas con empresas, administraciones públicas y entidades privadas ya que todas tienen un papel relevante en la construcción y en la mejora de los entornos laborales y sociales para que sean más inclusivos, interseccionales e interculturales.

Tanto el diseño como el liderazgo de la operación se lleva a cabo a través de la colaboración de dos de nuestras áreas de intervención metodológica: Área de igualdad, no discriminación e interseccionalidad y el Área de intervención socioeducativa con infancia, juventud y familias. El trabajo conjunto de ambas áreas garantiza que las actividades previstas incluyan los valores y principios de la entidad, adoptando una perspectiva intercultural, interseccional y de Derechos Humanos.

Entendemos que las desigualdades y discriminaciones que enfrentan las personas en situación de vulnerabilidad y, especialmente las mujeres migrantes y/o refugiadas, no son cuestiones individuales, sino problemas estructurales. Por ello, nuestro trabajo también se complementa con actividades de sensibilización dirigidas a la sociedad en su conjunto, para fomentar la convivencia, la cohesión social, la corresponsabilidad y la igualdad como principales respuestas a los grandes retos sociales que actualmente enfrentamos. Buscamos continuar deconstruyendo estereotipos y seguir desafiando los prejuicios para poder promover la transformación social y la defensa de los derechos de las personas más vulnerables, especialmente de las personas migrantes.

Nuestras propuestas se desarrollan desde el convencimiento de que necesitamos un cambio estructural para poder alcanzar una sociedad intercultural más justa y equitativa, donde la igualdad sea una realidad para todas las personas, independientemente de su género, su origen o cualquier otra condición. Adelante+ pretende mostrar cómo una intervención metodológica con perspectiva de género, intercultural, interseccional y basada en la aplicación de los Derechos Humanos contribuye activamente en la construcción de un futuro más inclusivo para todas las personas.

AGRADECIMIENTOS

Esta guía metodológica no hubiera sido posible sin el apoyo de diversas personas e instituciones que acompañaron su desarrollo. En primer lugar, agradecemos al FSE-UAFSE, en el marco del Programa Estatal de Inclusión Social, Garantía Infantil y Lucha Contra la Pobreza y el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, por confiar en este trabajo y brindar los recursos necesarios para su realización.

También a todas las administraciones públicas y a las entidades cofinanciadoras, tanto autonómicas como locales, que hacen posible que este trabajo sea posible.

Esta guía no hubiera sido posible sin el equipo de profesionales de CONVIVE Fundación Cepaim, especialmente, todas las personas que dan soporte a la Operación Adelante+ así como todas aquellas personas que de manera directa o indirecta han contribuido a la reflexión, y han aportado para mejorar los contenidos de esta publicación.

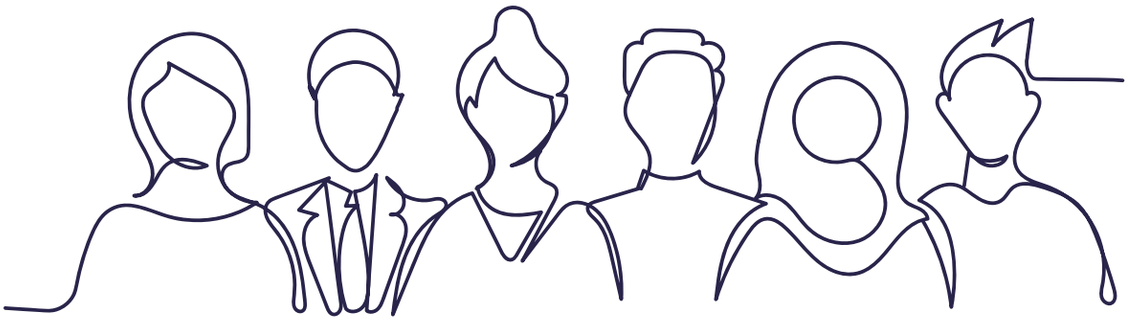
Este documento está dedicado a todas las personas con las que hemos trabajado y con las que seguiremos trabajando, porque nuestro compromiso es facilitar el acceso pleno a los derechos de ciudadanía de las personas más vulnerables, especialmente las personas migrantes y/o refugiadas.

Esta guía pretende plasmar nuestra manera de trabajar y de enfocar nuestra tarea diaria. Es un documento vivo, porque entendemos que a lo largo de los años de la ejecución de la Operación iremos mejorando, aprendiendo y por tanto cambiando miradas y enfoques, haciéndolos más ricos, flexibles y adaptables a la realidad cambiante y compleja en la que vivimos.

Porque queremos convertir los ideales de CONVIVE Fundación Cepaim en realidades tangibles, en las que mediante acciones de este tipo generemos un impacto positivo en la sociedad, adaptándonos a las necesidades reales de las personas y los territorios en los que residen.

Por ello, continuaremos innovando y midiendo el impacto real, identificaremos buenas prácticas, e impulsaremos la transferencia de las mismas a las políticas públicas desde un enfoque intercultural y de género e interseccional, y trabajando en alianza con otros actores. Porque entendemos que el trabajo de base territorial, la convivencia, la cohesión social, y la justicia social, son las únicas herramientas que permitirán a la Comunidad responder de manera eficaz a los cambios sociales, políticos, culturales y económicos futuros, y que permitirán, o no, garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas, especialmente las más vulnerables, y la defensa del bienestar común.

Juan Antonio Miralles Ortega
Presidente de CONVIVE Fundación Cepaim



INTRODUCCIÓN

Esta guía metodológica es el **fruto de la experiencia, de más de 31 años de intervención y de la acción social, desarrollada por las diferentes Áreas de intervención de CONVIVE Fundación Cepaim**. Esta publicación tiene como principal objetivo compartir una parte del conocimiento generado en la Operación Adelante+ con todo el personal técnico y directivo de las Administraciones públicas, la academia, los agentes sociales y las entidades del Tercer Sector de Acción Social.

Nuestro trabajo siempre se ha caracterizado por generar y compartir tanto nuestros aprendizajes como nuestras propuestas para la mejora de las políticas públicas, por ello, este documento recoge una parte de la experiencia

acumulada por los equipos profesionales vinculados a dos de nuestras áreas de intervención: el "Área de Igualdad, No Discriminación e Interseccionalidad" y el "Área de intervención socioeducativa con infancia, juventud y familias".

Además, todo el contenido de la publicación y el diseño metodológico de la intervención en **la Operación Adelante+ se enriquece de la experiencia y el saber acumulado en proyectos anteriores** como son: la "Operación +Adelante" (2020-2023), el proyecto "Abriendo puertas para la igualdad y la inclusión" (IRPF 2024 y 2025) y el "Proyecto +Que Emple-a" (2022-2024) para la validación de modelos metodológicos de itinerarios de inclusión.

Los valores y principios de la Fundación Cepaim son la Interculturalidad, la Justicia social, el Compromiso, la Solidaridad, la Igualdad de trato y no discriminación, la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la Gestión de la diversidad.

En coherencia con los mismos, el análisis desarrollado en el marco de esta guía metodológica parte de un **enfoque intercultural, de género y de derechos humanos**, para poder identificar las dificultades específicas que enfrentan las personas más vulnerables, especialmente las mujeres y familias migrantes y/o refugiadas.

Para el desarrollo de la metodología descrita en esta guía se han tenido en cuenta factores de género y origen cultural diverso, que favorecen o dificultan tanto el acceso al empleo, como a una inclusión plena y efectiva, como por ejemplo: la disponibilidad de servicios de conciliación, la existencia o ausencia de corresponsabilidad por parte de las parejas con el consiguiente aumento o reducción de la carga mental y emocional de los cuidados, o la existencia de violencia de género, los elementos que favorecen o dificultan el acceso a los recursos, la brecha digital, la existencia o déficit de capital relacional, entre otros. A esto, se añaden otras situaciones que pueden ser causantes de discriminaciones tales como el origen racial y/o étnico, la diversidad afectivo-sexual, la discapacidad, o la edad, dando lugar a un diagnóstico de la realidad interseccional.

Tanto la pobreza como la desigualdad suponen injusticias sociales que debemos abordar para poder construir convivencia intercultural y cohesión social. Por ello, el marco de referencia toda la intervención de la operación Adelante+ está fundamentado desde un enfoque de Derechos, como se establece en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Constitución española, Carta Social Europea, Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Por medio de la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales, la operación **Adelante+ se vincula con los siguientes pilares de intervención:**

- **Pilar 2:** Derecho a la Igualdad de trato entre mujeres y hombres (especialmente en el momento de búsqueda de empleo).
- **Pilar 3:** Derecho a participar en el mundo que le rodea.
- **Pilar 7:** Derecho a tener información veraz y útil sobre su trabajo.
- **Pilar 8:** Derecho a ser escuchada como trabajadora.
- **Pilar 9:** Derecho a conciliar vida laboral y personal
- **Pilar 10:** Derecho a espacios laborales saludables.

Adelante+ plantea objetivos y actividades con el objetivo general de fomentar la inclusión y participación activa de personas en situación de vulnerabilidad, desarrollando medidas de apoyo activo al empleo digno y diversificación profesional fomentando la vida autónoma, la igualdad y la no discriminación. Esperamos que toda la información contenida en esta publicación ayude a replicar, escalar y transferir las buenas prácticas de intervención social aquí descritas.

Juan Antonio Segura Lucas
Director General de CONVIVE Fundación Cepaim

APRENDIZAJES PREVIOS

Como hemos mencionado en la propia introducción, la Operación Adelante+ se origina de experiencias y aprendizajes previos al planteamiento de la misma, en CONVIVE Fundación Cepaim, partimos de una amplia experiencia en el desarrollo e innovación de metodologías de intervención que trabajen principalmente por la Convivencia intercultural y las cuales, se integran y consolidan en los diferentes ámbitos en los que generamos impacto, aquí queremos dar un espacio a las que directamente han alimentado a la Operación Adelante.

ADELANTE Y +ADELANTE

Las anteriores operaciones ADELANTE y +ADELANTE fueron un hito en la promoción de la igualdad de género y la inclusión socio-laboral de mujeres vulnerables en el trabajo de CONVIVE Fundación Cepaim. La innovación más relevante de estas dos operaciones fue la introducción del apoyo psicológico en los itinerarios dirigidos a mujeres. Combinando medidas específicas para mujeres víctimas de múltiple discriminación con acciones que aplican la transversalidad del principio de igualdad, +ADELANTE impulsó la formación, el empleo y la participación activa de las mujeres, garantizando además igualdad y sostenibilidad.

Los aprendizajes de +ADELANTE han sido clave para ADELANTE+: abriendo puertas a la igualdad y la inclusión, consolidando un modelo de activación inclusiva que reconoce la diversidad de necesidades y fortalece la ciudadanía activa de las mujeres.

+QUE EMPLE-A

El Itinerario Integral de Inclusión "ventanilla única" en la Operación Adelante +, se nutre, en gran parte, de la experiencia piloto del proyecto +QueEmple-A. Este proyecto fue una de las 34 experiencias piloto que se desarrollaron con un marco estatal en materia de acompañamiento al Ingreso Mínimo Vital (IMV) y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Concretamente, fue un proyecto piloto de investigación que tuvo como objetivo verificar el modelo metodológico de itinerarios de inclusión complementarios a la percepción de Ingreso Mínimo Vital (IMV) o Renta Básica de Inserción (RBI) de mujeres migrantes extracomunitarias en la Región de Murcia regulado mediante la concesión directa de subvenciones del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en el ámbito de la inclusión social, dentro del marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España, en el que colaboró la Universidad de Murcia y la Federación de Municipios de la Región de Murcia. El proyecto, comprendido entre septiembre de 2022 y marzo de 2024, se enfocó en la validación del modelo metodológico propuesto por CONVIVE Fundación Cepaim, un modelo metodológico de inclusión complementario a la percepción de IMV o RBI de mujeres migrantes en la Región de Murcia, concretamente de la metodología "3I" **Itinerarios Integrales de Inclusión, mediante RCT** (Prueba controlada aleatorizada). Más adelante, destacaremos como aprendizaje transformador herramientas y orientaciones extraídas de este proyecto.

PRINCIPALES RETOS SOCIALES QUE ABORDA ADELANTE+

Fruto del análisis, que se realizó para la puesta en marcha de la Operación Adelante+, se detectaron varios retos sociales y necesidades sociodemográficas, de las personas vulnerables que participan en la Operación Adelante+. Estas cuestiones sirvieron para la elaboración de un marco de diagnóstico interseccional en el que se observa que:

- **En España, 1 de cada 4 personas estuvo en riesgo de sufrir pobreza o exclusión social** en 2024, siendo la tercera tasa AROPE más alta de la UE (Instituto Nacional de Estadística. (2024). Encuesta de condiciones de vida 2024).
- Entre las personas de origen extracomunitario, pese a que en 2024 se reduce su tasa AROPE (-2,9 puntos), **más de la mitad se encontraba en riesgo de pobreza y/o exclusión social** (54,1 %). De igual modo, un tercio de la población extranjera de origen comunitario (35,1 %) según el informe Arope (EAPN, 2025)
- Según la Encuesta Continua de Hogares Año 2020 (últimos datos disponibles), **el 49% de hogares formados por una persona adulta con hijos/hijas a cargo se sitúan en riesgo de pobreza**. Esto afecta especialmente a las mujeres, ya que este tipo de hogares está conformado en el 81% de los casos por una madre con menores.
- La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIREF, 2024) sobre el IMV, sitúa **el porcentaje de personas que no acceden al derecho (non take up) en 56%**. Es decir, la cobertura pública no alcanza a 350.00.000 hogares de los más de 950.000 hogares susceptibles de percibir la prestación, siendo estos hogares de personas en riesgo de pobreza y exclusión social.
- En relación al análisis de género relacionado con IMV, hay pocas investigaciones, destacamos el informe de EAPN "El acceso al Ingreso Mínimo Vital por parte de los hogares monomarentales en situación de pobreza con necesidades sociosanitarias" (2021) que recomienda: contar con una persona "gestora de caso", con quién comunicarse, para avanzar en estos y otros aspectos administrativos que actualmente generan situaciones de bloqueo y mejorar ampliamente el sistema de cuidados, para reducir los niveles de estrés, aislamiento y malestar de la salud.
- En relación a **las brechas de género**, los últimos datos que se tienen disponibles del INE son del el primer trimestre de 2023 la brecha de género en las tasas de empleo es de 10% Si introducimos la variable de la nacionalidad, la tasa de actividad de la población extranjera (INE, 2023) se encuentra en el 69%, más de diez puntos que la media de personas nativas y el desempleo afecta más a las personas migrantes y en especial a las mujeres, con un 22%. (Integración Laboral de la Inmigración, 2022). Según El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2023) señala que cuando hablamos de mujeres migrantes hay una alta tasa de temporalidad de los contratos que alcanza un 35% en comparación con el 26% que registran las españolas.
- **Casi la mitad de las mujeres extranjeras ocupadas desarrollan empleos no cualificados en sectores feminizados como el de cuidados**, según el INE (2024), en régimen de internas, pueden llegar a tener jornadas de hasta 80 horas.
- **Brecha de contratación parcial:** La EPA del último trimestre del 2024, muestra la mayoría de mujeres, 2.045.600, frente a hombres, 736.100, que están ocupados a tiempo parcial, esto supone el 73,5% de las mujeres. Los principales

motivos que alegan las mujeres son: no poder encontrar trabajo de jornada completa (49%) y el cuidado de niños o personas dependientes (16,5%). Entre los hombres, los principales motivos son: no poder encontrar trabajo de jornada completa (55%) y seguir cursos de enseñanza o formación (15,5%) (Principales indicadores estadísticos igualdad)

- **Brecha salarial:** la Encuesta de Estructura Salarial del 2020 (INE 2021), muestra que mientras el salario medio de los hombres se sitúa en 27.643 euros, el de las mujeres se queda en 22.467, es decir, el salario medio de las mujeres representa un 81,3% en relación al de los hombres.
- **Brecha digital:** Tal y como advierte la Organización Internacional de Migraciones (2021), la brecha digital que afecta a las mujeres migrantes, determinada por esa doble condición de género y de origen, se convierte en un obstáculo tanto en su desarrollo profesional como personal y comunitario.
- Según datos de la **Macroencuesta de Violencia contra la Mujer** (2019), 1 de cada 2 mujeres adultas residentes en España han sufrido violencia y el 40% han sufrido acoso sexual a lo largo de sus vidas. Las violencias machistas tienen repercusiones importantes sobre hijos/hijas y es superior entre las mujeres nacidas en el extranjero.

Estos datos descriptivos, hacen relevante y necesaria la intervención planteada en esta operación, que aborda el acceso a una inclusión plena (no sólo empleo, también a derechos de ciudadanía) de personas en situación de vulnerabilidad, afinando el análisis a la intervención con mujeres migrantes, habida cuenta de su situación de especial vulnerabilidad según los datos puestos de manifiesto anteriormente.

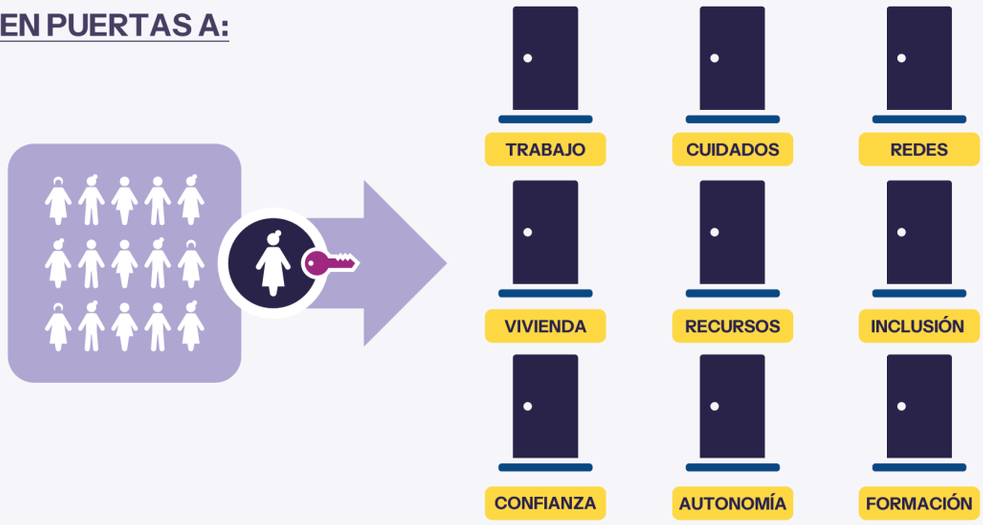
OBJETIVOS Y POR QUÉ SE DENOMINAN "LLAVES"

La Operación Adelante +, cuenta con el subtítulo de "abriendo puertas para la igualdad y la inclusión", en la que se estructuran tres bloques de actividades a modo de **"LLAVES", que simbólicamente abran las puertas para la inclusión activa**, según el objetivo específico y personas destinatarias.

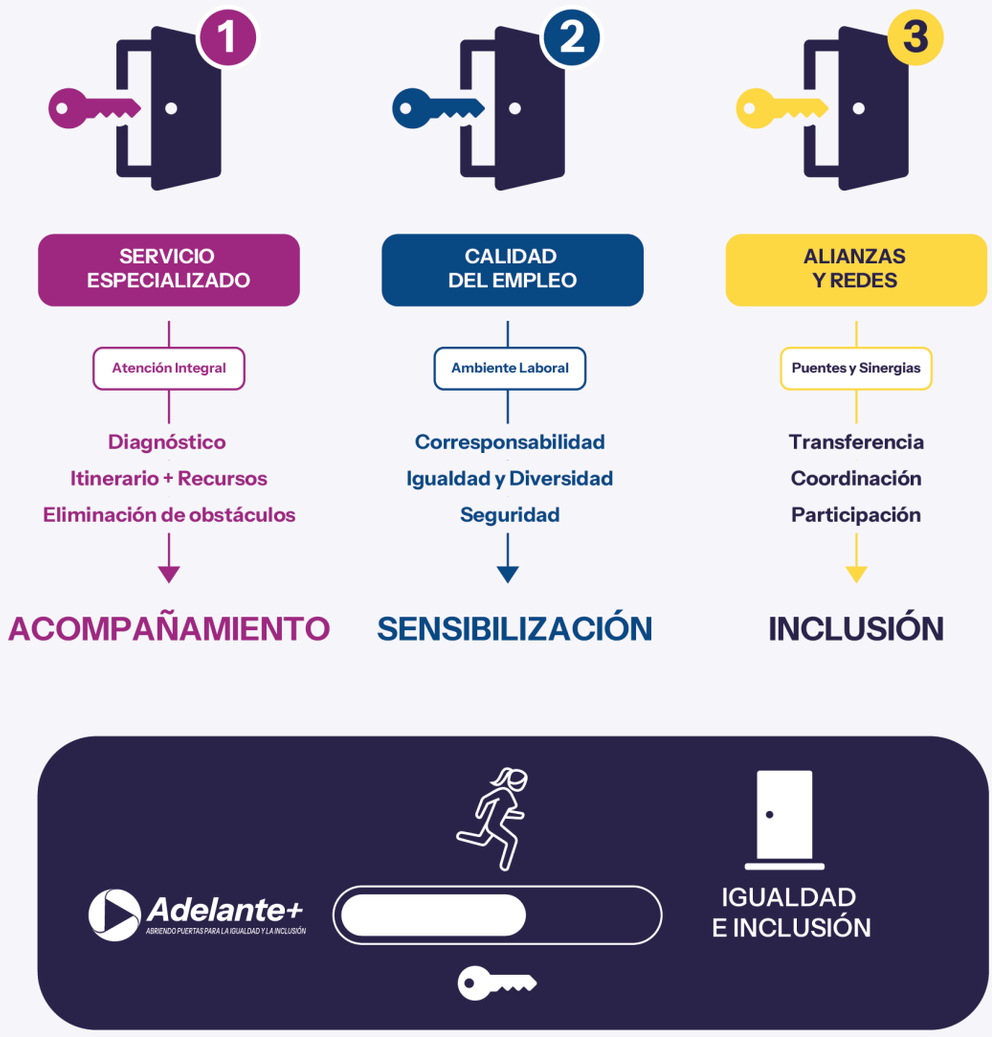
En este sentido, **hablamos de llaves**, primero **por el significado que tienen, como símbolos de acceso, libertad, agencia y poder**. En este contexto, cada una abre una puerta que antes estaba cerrada o inaccesible: la del empleo digno, la formación integral, la igualdad de oportunidades y la vida autónoma, entre otras. **Pero también, porque una llave no funciona si alguien no la gira. Así, el proyecto no solo ofrece recursos, sino que favorece el empoderamiento y la participación de las personas participantes para que sean ellas mismas quienes accionen el cambio**. Además, la operación propone "llaves" diversificadas que se adaptan a las necesidades de cada persona.

A lo largo de esta guía se irá viendo que existen puertas físicas como son el acceso a un trabajo estable, las cargas de cuidados, las faltas de redes de apoyo, el acceso a una vivienda, a espacios públicos inclusivos o a recursos y también existen unas puertas simbólicas como prejuicios, superar aislamiento, el duelo migratorio, ganar confianza… Desde la Operación Adelante + queremos abrir y construir **"llaves maestras"**, que serán las alianzas con empresas, gobiernos y comunidades de manera se multiplique el alcance y se produzca una verdadera transformación social.

ABREN PUERTAS A:



3 LLAVES MAESTRAS



Por tanto, la operación ofrece una variedad de servicios que pretenden dar respuesta a situaciones de vulnerabilidad, discriminación y desigualdades detectadas, impulsando la justicia social, atendiendo por un lado a las necesidades de las personas participantes y, por otro, desplegando acciones de sensibilización dirigidas a incidir en un cambio estructural necesario para lograr una sociedad más justa, intercultural, inclusiva e igualitaria.

OBJETIVO GENERAL

Fomentar la inclusión y participación activa de personas en situación de vulnerabilidad, especialmente mujeres migrantes, a través de medidas de acompañamiento y apoyo activo al empleo digno, diversificación profesional desde un enfoque de género, intercultural e interseccional y de derechos humanos, fomentando la vida autónoma, la igualdad, la convivencia intercultural y la no discriminación.

Con el fin de "abrir la puerta" hacia este objetivo, identificamos tres llaves principales.

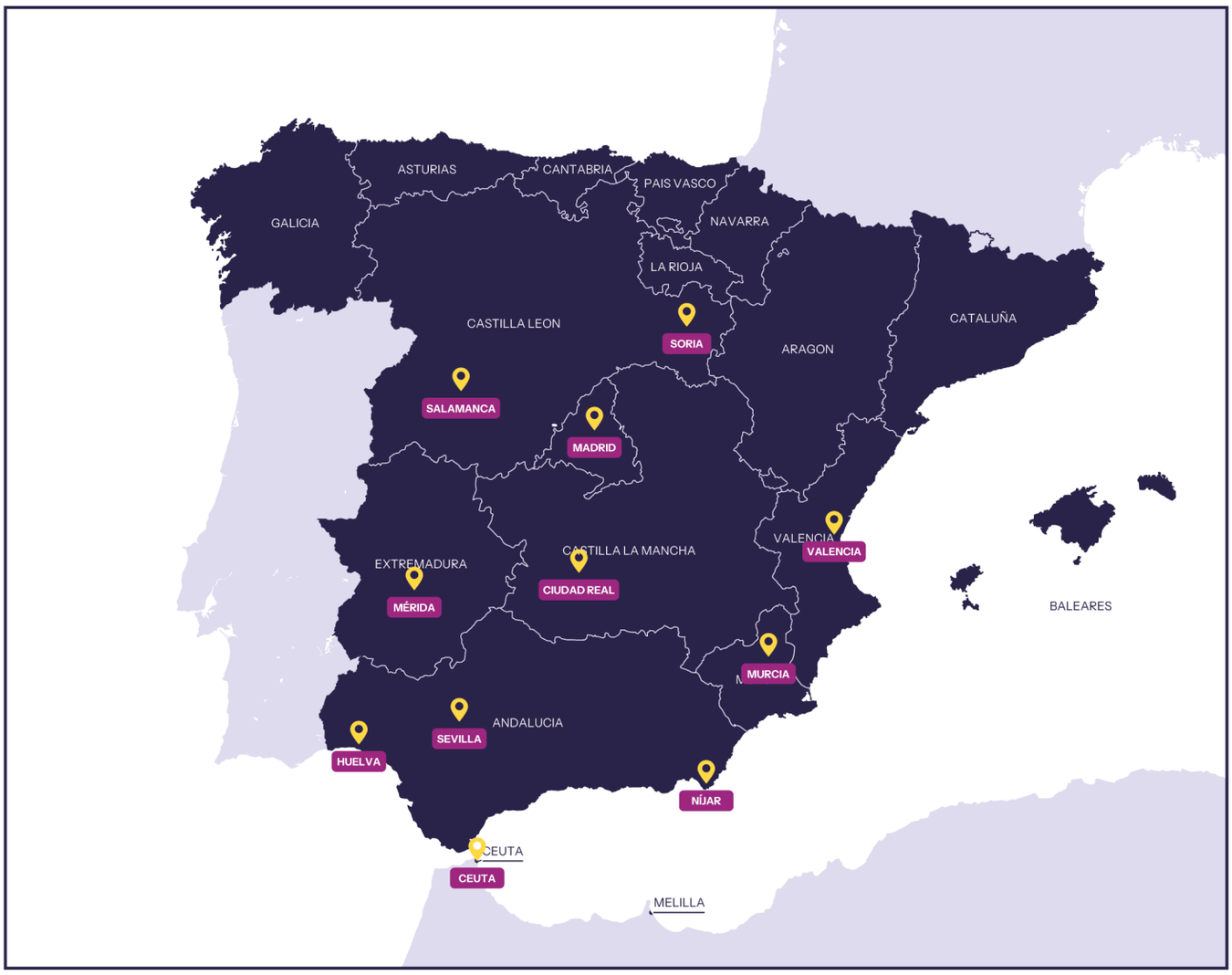
- El núcleo principal de la Operación Adelante +, está contenido en la **Llave 1**, que sirve para la puesta en marcha de un **Servicio Especializado de Atención Integral a personas en situación de vulnerabilidad**, principalmente mujeres migrantes. Se engloba en un único servicio, a modo de "ventanilla única", partiendo del diagnóstico y las necesidades detectadas, se articulan en el itinerario una variedad de recursos para promover el ejercicio pleno de los derechos de ciudadanía, remover los obstáculos e impulsar la inclusión activa.
- La **Llave 2** nos permite trabajar en la mejora de la calidad del empleo y los ambientes laborales a través de **medidas que fomenten la seguridad, bienestar e igualdad en los ambientes de trabajo, empleando la prospección y la sensibilización** como herramientas.
- La **Llave 3** impulsa el **establecimiento de alianzas con agentes público-privados en los territorios**, así como redes e incidencia para favorecer la empleabilidad y la inclusión activa de personas en situación de vulnerabilidad, preferentemenvte mujeres, migrantes y el acceso al empleo digno.

DÓNDE SE LLEVA A CABO

La actividad se está desarrollando en las siguientes provincias, clasificadas por el FSE+ en tres tipologías:

A. **REGIONES MÁS DESARROLLADAS:** Comunidad de Madrid.
B. **REGIONES EN TRANSICIÓN:** Castilla y León (Salamanca y Soria); Comunitat Valenciana (Valencia) y Región de Murcia.
C. **REGIONES MENOS DESARROLLADAS** Andalucía (Almería, Huelva y Sevilla); Castilla la Mancha (Ciudad Real); Ciudad Autónoma de Ceuta y Extremadura (Mérida).

CENTROS DE CONVIVE Fundación Cepaim
donde se desarrolla la Operación Adelante+



EL EQUIPO TÉCNICO

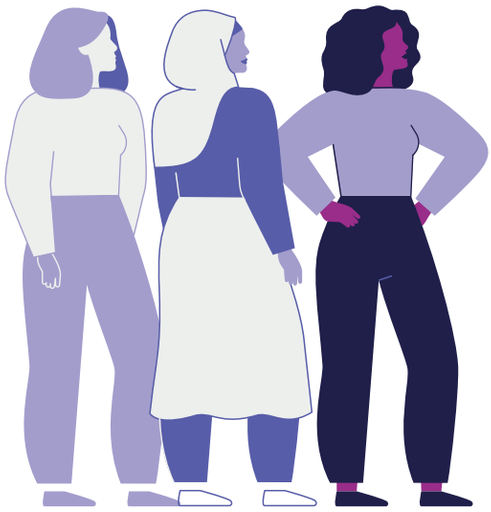
Para el cumplimiento de los objetivos de la Operación Adelante +, se ha implementado una **estructura operativa formada por equipos interdisciplinares en cada uno de los territorios de intervención**. Estos equipos están formados por diferentes y complementarias figuras profesionales de las áreas de **Trabajo Social, Psicología y Orientación Sociolaboral**, cuyas funciones garantizan una atención integral a las personas **participantes**. Además en algunos territorios el equipo se amplia con la figura de Formación y Sensibilización de empresas. El equipo técnico **cuenta con una amplia formación y experiencia profesional en materia de intervención** con perspectiva de género interseccional, orientación sociolaboral, procesos de inclusión, bienestar psicosocial y acción comunitaria intercultural. Esto permite proporcionar una atención integral a las personas participantes y ejecutar acciones dirigidas a empresas, entidades y agentes clave.

Contar con un equipo interdisciplinar aporta las siguientes ventajas:

- Permite una intervención integral e integrada con las participantes.
- Mejora el proceso y la práctica profesional desde diversas perspectivas.
- Aumenta las figuras de referencia para los participantes.
- Establece una relación de intercambio y complementariedad.

Una de las innovaciones clave de la operación consiste en la **inclusión de coordinaciones metodológicas** que velan por la correcta implementación y consecución de objetivos de cada uno de los servicios, así como la correcta coordinación interdisciplinar entre todas las figuras profesionales. Las cuatro coordinaciones metodológicas están asignadas a cada uno de los servicios estratégicos de la operación: Orientación Sociolaboral, Trabajo Social, Psicología y Sensibilización/Formación. Este modelo organizativo y operativo garantiza una intervención coherente con los objetivos planteados y una supervisión técnica especializada, apoyada por la estructura de la entidad a nivel estatal, autonómico y local.

Además, en algunos contextos y para atender las particularidades de algunos territorios dichos equipos se refuerzan con perfiles especializados en **Formación y Mediación Intercultural**, así como en **Sensibilización, dirigida a entidades, empresas y organizaciones del ámbito público y privado**.



LLAVE 1

Servicio de atención integral

La Operación Adelante+ desde la Llave 1 ofrece servicios que dan respuesta a situaciones de vulnerabilidad, discriminación y desigualdades detectadas, impulsando la justicia social, atendiendo por un lado a las necesidades de las personas participantes y desplegando acciones dirigidas a incidir en la transformación social necesaria para lograr una sociedad más justa, intercultural, inclusiva e igualitaria.

Este objetivo está alineado con la Misión de CONVIVE Fundación Cepaim:

> Promover una sociedad inclusiva, cohesionada, igualitaria e intercultural que facilite el acceso pleno a los derechos de ciudadanía de las personas más vulnerables, en especial las migrantes.

Para ello, se pone en marcha un **servicio de atención integral** para personas en riesgo y/o situación de exclusión social, prioritariamente mujeres migrantes. Este, comprende itinerarios de inclusión activa, con diferentes medidas encaminadas a favorecer el trabajo digno, sin discriminación y de calidad, así como la diversificación profesional. Este bloque incluye la incorporación al itinerario de acciones de orientación laboral, apoyo psicosocial, información sobre derechos y recursos, promoción de ciudadanía activa, participación, convivencia intercultural y prevención de violencias machistas, siempre en relación a las necesidades detectadas en el diagnóstico y objetivos acordados con la persona participante.

También se prevé acciones dirigidas a hombres desempleados, autóctonos e inmigrantes, encaminadas a promover modelos de masculinidad igualitaria, fomentando la corresponsabilidad y el reparto de las tareas de cuidado, así como prevención de las violencias machistas.

METODOLOGÍA

La presente metodología de intervención se enmarca en **un enfoque integral e interdisciplinar**, planteando como principal objetivo el abordaje multidimensional de las realidades complejas de la exclusión social. Para ello, es crucial adaptar nuestras estrategias a las particularidades y necesidades de cada contexto específico. Esta flexibilidad nos permite responder de manera adecuada y pertinente a los desafíos que enfrentan las personas en situación de vulnerabilidad.

El proceso de intervención se organiza en un sistema de "ventanilla única" a través del cual se establecen fases que incluyen diagnóstico, elaboración del plan de intervención (itinerario), desarrollo, seguimiento y finalización. Aunque estas fases se presentan de forma lineal, es fundamental reconocer que los procesos de inclusión social son inherentemente dinámicos y no lineales. La exclusión social es un fenómeno complejo y multidimensional, donde los cambios en la vida de las personas o unidades de convivencia pueden variar considerablemente a lo largo del tiempo. Por ello, nuestra metodología debe ser lo suficientemente flexible como para adaptarse a las realidades cambiantes de las personas participantes, por lo que entendemos el seguimiento como evaluación contínua.

Además, este modelo de "ventanilla única" pretende ser un servicio especializado, en el que a través de la puerta de entrada se ofrezcan servicios y atención basadas en las necesidades individualizadas de la persona.

Como hemos desarrollado en el primer punto, la metodología bebe de experiencias y aprendizajes previos de la entidad. El establecimiento de la misma se alinea con algunas de las recomendaciones descritas en el informe *"Palancas para la inclusión. Recomendaciones del Laboratorio de Políticas de Inclusión en base a la evidencia científica"* del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2024). Estas recomendaciones están basadas en la evidencia científica

extraída de los 34 proyectos pilotos llevados a cabo en todo el territorio español en los que se evidencia el impacto que tiene la atención centrada en la persona, promoviendo entre otras cosas, la atención personalizada, la actuación desde diferentes ámbitos o la promoción de redes de apoyo comunitarias y la atención psicológica. Además de la importancia que se le debe de dar a los procesos de acompañamiento hacia la inclusión, reforzando los procesos de captación y fidelización al proyecto, colaborando entre administraciones y entidades o reforzando los procesos de acompañamiento que superen las barreras de acceso a las prestaciones públicas.

En este sentido, la integración de diversas perspectivas es esencial y se implementa de manera transversal en cada una de las fases de intervención.

La **perspectiva de género** nos permite analizar las relaciones de poder y las desigualdades que afectan a las personas en función de su identidad de género. Esto es crucial para identificar las necesidades específicas de las personas participantes de nuestros programas, principalmente mujeres o personas no binarias, que pueden tener barreras adicionales en su proceso de inclusión debido a que no encajan exactamente con los patrones previstos, según la construcción social del contexto social, económico, político, cultural, o desarrollan prácticas no esperables de su género, según el lugar del que procedan o en el que residan.

Finalmente integrar la perspectiva de género implica también visibilizar las oportunidades que ofrecen las metodologías basadas en favorecer los procesos de empoderamiento y la capacidad de agencia de las personas participantes, proyectando a la vez acciones positivas que estimulen la corresponsabilidad de los hombres y las mujeres como líderes del cambio, cuestionando los mecanismo patriarcales estructurales que producen las vulnerabilidades y asumiendo la transformación como reto.

La Fundación Cepaim, cuenta con dilatada experiencia de trabajo en el marco de la intervención social con hombres desde un enfoque transformador de género, y ha desarrollado estudios y publicaciones relacionados con la promoción de la igualdad con jóvenes, disponibles en el apartado de publicaciones de nuestra página WEB.

La metodología de intervención está basada en un **enfoque de derechos** , que, según las Naciones Unidas, es un marco conceptual aplicado a los trabajos, acciones o proyectos que persiguen el desarrollo humano basado en estándares normativos internacionales de derechos humanos y se dirige a promover y protegerlos. El objetivo de este enfoque es analizar las desigualdades que se encuentran en el corazón de los problemas de desarrollo, y corregir las prácticas discriminatorias y las distribuciones injustas de poder que impiden transitar del progreso al desarrollo y hace que, a menudo, grupos de personas queden atrás y marginadas en el desarrollo que vive su país. El enfoque de derechos también nos permite fortalecer el concepto de "ciudadanía con las personas e instituciones. En Cepaim la noción de ciudadanía va más allá del estatus legal que puede tener una persona en una sociedad, sino que es el ejercicio que posibilita el acceder democráticamente al pleno ejercicio de los derechos y deberes, especialmente en el caso de las personas mas vulnerables. Para ello insistimos en la necesidad de que todos los programas estén enfocados a desarrollar políticas y acciones que construyan ciudadanía, convivencia y cohesión social. No se trata de que las personas solo coexistan en un determinado territorio, sino que nuestras acciones construyan espacios reales de comunicación, relación, implicación y participación.

La perspectiva intercultural, que pretende conseguir un modelo de convivencia basado en la inclusión, la gestión de la diversidad y la equidad, cuyo fin es promover la interacción sociocultural y mejorar las relaciones asimétricas de poder entre culturas y avanzar en la solución de problemas comunes de un grupo social (Unesco, 2006). Considera el valor de la diferencia, otorga espacios para el diálogo y la interacción positiva, promueve la participación activa e intercambio entre prácticas

y principios de vida (Walsh, 2009) para responder a un objetivo común y otorga herramientas para la prevención del racismo y la desigualdad.

La perspectiva interseccional, es un concepto básico que fundamenta su análisis en la comprensión de que las identidades de las personas no son unidimensionales y, reconociendo que las experiencias de discriminación no pueden reducirse a categorías aisladas sino que emergen de la confluencia de sistemas de poder históricamente y geograficamente situados (Rodó-Zárate, 2021) es decir, nos ayuda a comprender la necesidad de una intervención holística e integral. La interseccionalidad nos permite considerar cómo elementos como el género, la raza, la edad, la discapacidad y la clase social, entre otros, se entrelazan e influyen directamente a favor o en contra de la inclusión social. Es más, al adoptar una mirada interseccional también nos permite ver cómo esos elementos influyen de forma diferente según contextos territoriales (urbano/rural), culturales e históricos. Este enfoque es esencial para captar la complejidad de las vivencias de las personas participantes y posibilita el diseño de intervenciones individualizadas, que resulten verdaderamente inclusivas y contextualmente relevantes.

Del mismo modo que entendemos la complejidad de la intervención en base a las necesidades particulares y las posibles vulnerabilidades de las personas participantes de la Operación Adelante +, también se establece un abordaje de la intervención con una **mirada interdisciplinar** proporcionada por un equipo de trabajo compuesto por profesionales de diversas disciplinas (trabajo social, psicología, orientación laboral y formación).

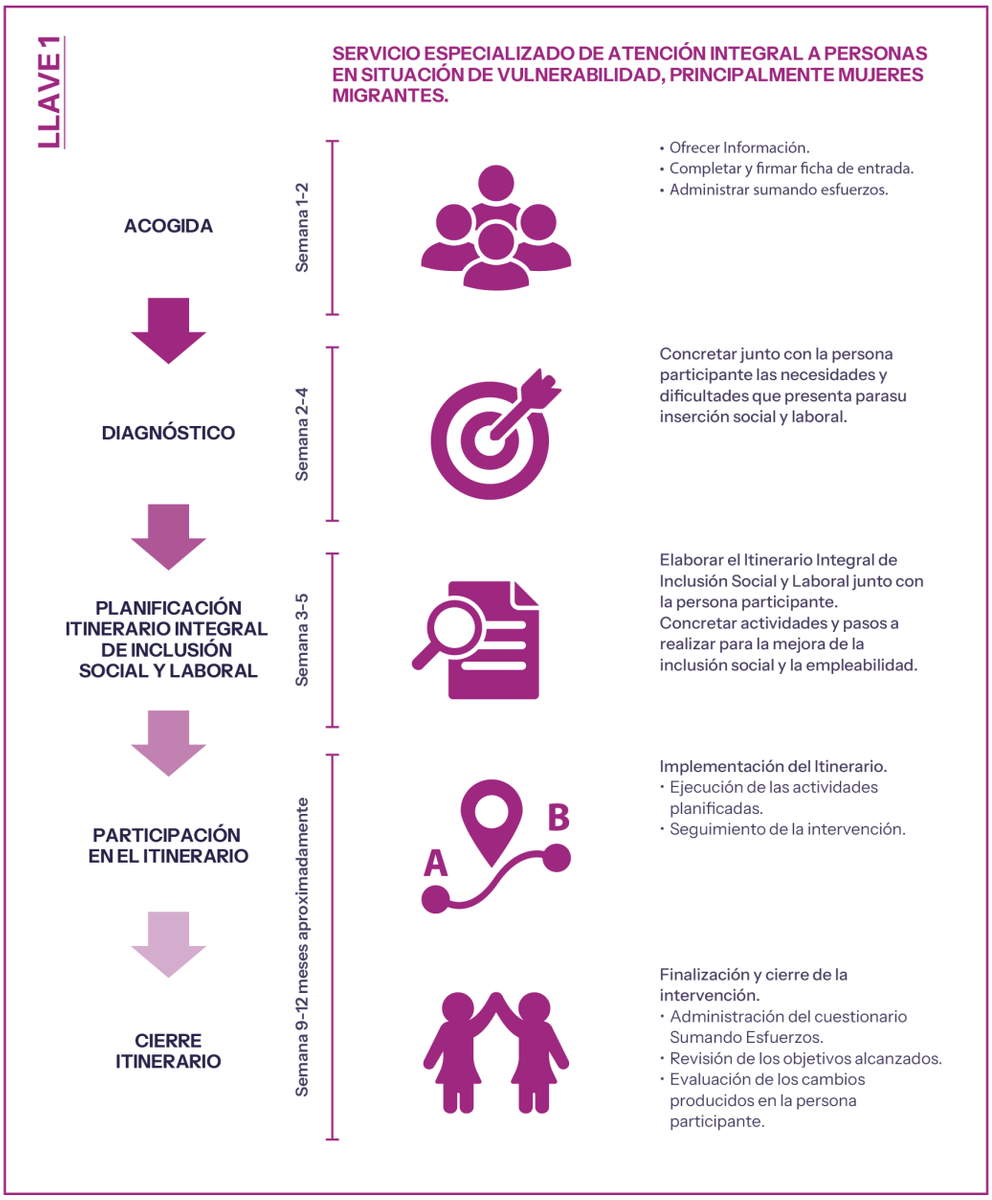
Finalmente, entendemos que una intervención individualizada debe tener en cuenta el contexto en que se encuentra la persona participante, por ello, la **clave territorial** es fundamental para la elaboración de un itinerario, adaptado a las necesidades concretas y al proyecto vital de la misma. El fomento de la convivencia, la interculturalidad, la participación y el arraigo a la comunidad es otro de los enfoques transversales que incorporamos a la intervención y el trabajo diario. El territorio es el lugar que habitamos, donde convivimos y donde también disponemos o no de recursos que favorecen o limitan los proyectos vitales de las personas participantes. Por ello, el trabajo con base territorial es fundamental en CONVIVE Fundación Cepaim, dado que impacta directamente en la cohesión e inclusión social.

Favoreciendo que el conjunto de la ciudadanía, y especialmente las más vulnerables, tengan un espacio y un reconocimiento en la sociedad, se sientan parte del territorio y establezcan relaciones entre los individuos y los grupos.

En resumen, nuestra metodología de intervención se fundamenta en un **enfoque integral y adaptativo**, que incorpora múltiples perspectivas para abordar la complejidad de la exclusión social. Esta estrategia no solo es necesaria, sino que resulta crucial para garantizar que nuestras intervenciones sean pertinentes, efectivas y sostenibles en el tiempo, contribuyendo así a la mejora de la calidad de vida de las personas y comunidades con las que trabajamos. Dicho enfoque también se encuentra en los principios de actuación de CONVIVE Fundación Cepaim.

Interviniendo de forma holística sobre el conjunto de factores estructurales que estén en el origen de las situaciones de exclusión social y déficit de integración que sufren algunas personas inmigrantes.

A continuación, desarrollaremos las líneas de intervención de la Llave 1. En primer lugar, debemos hacer referencia a que **los procesos de intervención para la consecución de la inclusión activa y en el mercado laboral de personas en exclusión o riesgo de exclusión social no son siempre lineales**. Por ello, se propone a continuación un gráfico que resume el proceso y que incluye las distintas fases, que debemos tener en cuenta para realizar un proceso integral que pueda facilitar los objetivos de la Operación Adelante+:



Cada una de las fases incluye diferentes actuaciones y actividades que son agrupadas en tres servicios en el caso de la Operación Adelante+:

LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

Aunque, como sabemos, los procesos de intervención para la consecución de la inclusión activa y en el mercado laboral de personas en exclusión o riesgo de exclusión social no son lineales, se propone a continuación un proceso con distintas fases, que debemos tener en cuenta para realizar un proceso integral que pueda facilitar los objetivos de la Operación Adelante +.

A. SERVICIO DE DIAGNÓSTICO SOCIAL Y ACTIVACIÓN DEL ITINERARIO INTEGRAL DE INCLUSIÓN

Desde este servicio se realiza un diagnóstico socioeconómico y de necesidades (ámbitos económico-laboral, residencial, familiar, incluyendo responsabilidades de cuidado, red social y relación con el entorno), en base al cual se acuerda una propuesta de objetivos a trabajar dentro del itinerario, unos a nivel individual y otros grupales y comunitarios.

A.1. ACOGIDA Y ENTREVISTA INICIAL

Previa a la entrada y alta en la Operación Adelante+, las participantes deberán ser informadas sobre la misma, así como de los derechos y deberes que se adquieren al participar.

La **sesión informativa**, podrá ser individual o grupal, dependiendo de la necesidad y forma de entrada de la persona participante.

En la sesión informativa, se explica detenidamente y de forma clara los objetivos de la Operación Adelante+ y a quién va dirigida (perfil de participante inactiva, desempleada o subempleada), también se explica quién financia las actividades y acciones programadas con el fin de dar visibilidad a los Fondos Europeos, como el FSE + y estatales como las subvenciones de interés general para fines de interés social, 0,7% el IRPF estatal, así como posibles contribuciones locales públicas o privadas.

La persona participante recibe toda la información sobre los servicios que se le ofrece en el territorio, estando a su disposición el servicio de intervención social, orientación sociolaboral, servicio atención psicosocial, cada territorio además indicará otros posibles servicios prestados que pueden complementar la intervención y ser de interés para las personas participantes como el servicio de formación y sensibilización.

Algo imprescindible en esta primera toma de contacto es explicar bien todos los derechos y obligaciones que supone para la persona participar en la Operación Adelante+. Es un momento clave para poder indicar los compromisos que se asumen por parte del equipo técnico y los compromisos de la persona participante; explicar la necesidad de aportar documentación para iniciar el itinerario o para justificar la situación laboral, formativa o social de la persona, como evidencias, aclarar dudas relacionadas con la protección de datos, establecer canales de comunicación claros.

Además de todo esto y no menos importante, es crear un espacio para comenzar a establecer un vínculo con las mujeres, un espacio de confianza, un espacio seguro donde sentirse cómoda, no juzgada y acompañada en su propio proceso. Este espacio debe mostrar la horizontalidad con la que intervenimos para que las mujeres desde el inicio sientan que son las protagonistas de sus itinerarios, que toman sus decisiones de forma autónoma, y para que puedan formular sus necesidades y manifestar sus inquietudes en cualquier momento de la intervención.

El acceso a los servicios de la misma por parte de las personas participantes puede ser muy diversa ya que puede ser por iniciativa propia de la persona que llega a nuestras sedes territoriales, hasta por la derivación que se puede realizar tanto desde otros proyectos internos de la entidad como desde los servicios de otras entidades sociales o por los servicios sociales municipales.

Una vez la persona se ha interesado y acepta participar se procede a realizar la **entrevista inicial**. Se trata de una entrevista individual que requiere tiempo y espacio para su desarrollo y consiste en las siguientes actuaciones:

- Dar información general y resolver las dudas más concretas y específicas que pueda tener la persona participante.
- En esta primera entrevista se empezará a recoger información para el cuestionario "Sumando Esfuerzos para la igualdad" con el fin de establecer una línea base y un diagnóstico de la persona en relación a su empleabilidad y empoderamiento.

Este momento también supone un espacio de creación de vínculo entre profesional y participante, por lo que es sumamente importante que se realice en un espacio físico individualizado, en el que fomente un clima horizontal de confianza y el/la profesional muestre predisposición para la comprensión de la situación vital de la participante, de su proceso vivido, de las intersecciones que cruzan su historia, y se cuente a la vez con el tiempo de intervención necesario para atender con tranquilidad, en una conversación sin presiones de tiempo, dando lugar a generar la oportunidad de acoger toda la información proporcionada explícita o implícitamente, y de explicar detenidamente la **documentación que se le hace firmar a la persona (Ficha de ingreso en la entidad y acceso a los servicios de la operación, LOPD, Autorización de derechos de imagen...)**.

La información sobre los servicios, derechos y compromisos que se adquieren al iniciar el itinerario es clave principalmente para poner en práctica el enfoque de derechos, y por otro lado, para ajustar expectativas y afianzar los procesos de intervención.

A.2. DIAGNÓSTICO SOCIAL Y DISEÑO DEL ITINERARIO

El "Diagnóstico social" es la herramienta con la que se podrá **clarificar y realizar una valoración profesional de las necesidades individuales de cada persona participante**, permitiendo, posteriormente, **elaborar el "Itinerario Integral de Inclusión Social y Laboral" acorde a las mismas**. El diagnóstico social, está compuesto principalmente por la **recogida de datos en dos niveles que se contrastan con la revisión de la documentación que aporta la persona participante:**

- **Nivel descriptivo de la persona participante** con una ficha inicial con determinadas variables sociodemográficas.
- **Nivel descriptivo de los indicadores que presenta relacionados con la exclusión social**.

Esta última parte se divide en cinco ámbitos y cada uno hace referencia a situaciones y hechos concretos que pueden derivar en una situación de vulnerabilidad:

1. El **Ámbito de Recursos Materiales** hace referencia a los recursos económicos y materiales que una persona posee para hacer frente a necesidades básicas fisiológicas y de seguridad, como son la alimentación, la adquisición de medicamentos, el vestido o la vivienda y los suministros asociados a la misma.
2. En el **Ámbito de Relaciones Familiares y Sociales** se analiza la familia y se consulta sobre las relaciones en el seno de la misma, con el fin de identificar posibles apoyos. Se analiza principalmente la unidad de convivencia y su funcionamiento, así como la dimensión de inclusión social.
3. El **Ámbito de Capacidades y Competencias** valora las habilidades de cada persona para la realización de actividades básicas de la vida diaria y para la realización personal. La capacitación y cualificación, formativa y laboral es una dimensión imprescindible para el desarrollo personal y laboral que posibilite la obtención de un empleo y con ello independencia material y económica.

4. El **Ámbito de Factores Psicosociales** atiende a la valoración de la percepción de la situación personal y la capacidad de afrontar situaciones difíciles. Los hechos y situaciones traumáticas relacionadas con la exclusión social pueden afectar y transformar los elementos de percepción y resiliencia anteriormente mencionados.
5. El **Ámbito de Salud** incide en problemáticas relacionadas con limitaciones para Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD), dificultades sanitarias, percepción de la salud y detección de posibles adicciones.

Tras responder cada uno de los indicadores se calculará la **intensidad de la vulnerabilidad** que presenta la persona participante, siendo 0% ninguna vulnerabilidad recogida en la herramienta y el 100% máxima intensidad de vulnerabilidad, además, se podrá observar a su vez, en qué dimensiones presenta mayores necesidades.

Hay que tener en cuenta que los conceptos de "vulnerabilidad" y "exclusión", aunque se encuentren estrechamente relacionados, no significan lo mismo. En el ámbito de la intervención social el concepto de "vulnerabilidad" se asume como una situación de carencia o desamparo, al relacionarse con factores de riesgo (debilidades que pueden marcar el avance de la vulnerabilidad hacia la exclusión) y factores de protección (fortalezas que pueden marcar el avance de la vulnerabilidad hacia la inclusión).

Este diagnóstico, se realizará tanto a la entrada , como a la salida, esto nos permitirá medir si la intervención del equipo interdisciplinar ha tenido impacto en la situación de exclusión social de la persona participante, o dicho en positivo, si ha tenido impacto para favorecer su inclusión.

El **diagnóstico social**, es la herramienta de la figura de Trabajo Social idónea para detectar necesidades y realizar, junto a la persona participante, su itinerario de inclusión social y laboral individualizado. No obstante, debemos tener en cuenta que, trabajando en un equipo interdisciplinar, este diagnóstico es mucho más rico y preciso con la participación de otras figuras profesionales de Orientación Laboral, Psicología y Formación, por lo que será necesario incorporar las necesidades detectadas por dichas figuras profesionales.

El diagnóstico social será la herramienta que nos permita, junto a la participante, identificar las necesidades y áreas de intervención que permitirán individualizar el Itinerario de Inclusión Social y Laboral.

APRENDIZAJE TRANSFORMADOR:
"SUMANDO ESFUERZOS PARA LA IGUALDAD". MEDIR EL EMPODERAMIENTO.

Para evaluar el impacto de la intervención sobre la empleabilidad y empoderamiento de las participantes, hemos adoptado la metodología y herramienta **"Sumando Esfuerzos para la Igualdad"**, un marco que se desarrolló en colaboración con Fundación Mujeres, Cruz Roja y la Fundación Secretariado Gitano, y que fue cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE) a través del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES). Este sistema fue concebido para ofrecer una medición del impacto de género de los programas de inserción sociolaboral, haciendo hincapié particular en el **empoderamiento** de mujeres en situación de vulnerabilidad. Para guiar nuestra intervención y su evaluación, partimos de la comprensión del empoderamiento, como bien indica el propio diagnóstico, como "un concepto multidimensional y específico de cada contexto en el que se desarrolla un proyecto, ya que los comportamientos y atributos que pueden ser significativos en materia de empoderamiento en un contexto pueden tener diferente significado en otro". Por tanto, nos dotamos de un sistema que permita medir el **empoderamiento personal, social y laboral** de las mujeres en situación de vulnerabilidad, paso esencial para su inserción laboral, pero también ser capaces de acompañar los procesos vitales.

Por otro lado, el sentido de medir el empoderamiento, es fundamental para retomar el concepto de la capacidad de agencia y de autodeterminación de las personas participantes sobre las decisiones que afectan a su propia vida: la OIT define el empoderamiento de las mujeres tanto como proceso como resultado, haciendo referencia a que las mujeres tomen el control de sus vidas, incluyendo el establecimiento de sus propias agendas, ganen competencias (y que las tengan reconocidas), aumenten la confianza en sí mismas solucionando problemas y desarrollando su autonomía. Desde este marco conceptual, las estrategias de empoderamiento de las mujeres deben ir orientadas a lograr que las mujeres ganen poder, tanto a nivel personal como colectivo, y al fortalecimiento de sus capacidades y autonomía en todos los ámbitos, con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida, superar las desigualdades de género, vivir dignamente, tener tiempo para descansar o tener ocio, y en definitiva "tener oportunidades reales para elegir" cómo desean alcanzar su propio bienestar.

Este empoderamiento pasa también, como veremos más adelante, por la posibilidad de creación/ ampliación de redes de apoyo como estrategia de empoderamiento desde lo colectivo. Por último, y no menos importante, es necesario medir el empoderamiento porque tradicionalmente es una dimensión oculta. No se presta atención a medir el empoderamiento, en este sentido, tal y como apunta el propio diagnóstico del Estudio "Sumando Esfuerzos para la igualdad" para evaluar hay que preguntarse primero qué cambio queremos realmente provocar y esto pasa necesariamente por conocer los puntos de partida. En el campo de la igualdad de género y tal como señalan Espinosa y Bustelo (2019), el éxito de las intervenciones depende de "un diseño que responda a las problemáticas existentes en materia de desigualdad de género y discriminación contra las mujeres; en unos procesos y mecanismos que aseguren un adecuado abordaje del problema, y en unos resultados que impliquen cambios en relación a la situación de partida".

APRENDIZAJE TRANSFORMADOR:
+ QUE EMPLE-A Y METODOLOGÍA "3I": ITINERARIOS INTEGRALES DE INCLUSIÓN CON MUJERES MIGRANTES DE LA REGIÓN DE MURCIA

Como mencionamos en los aprendizajes previos la Operación Adelante+, y concretamente, el Itinerario Integral de Inclusión "ventanilla única", se extrae de la experiencia del proyecto piloto + Que Emple-A y de metodología 3I.

Estos Itinerarios "3I" abordaban la mejora de la inclusión a través de la intervención social, psicológica, formativa y desde la mediación intercultural, de donde se derivan equipos interdisciplinares que abordaban las necesidades de las participantes de manera integral, con un enfoque de género e intercultural.

De esta experiencia, la Operación Adelante+, incorpora dos aspectos metodológicos esenciales para la intervención en materia de inclusión social.

La herramienta diagnóstica elaborada y empleada desde el proyecto +QueEmple-A y validada por la Universidad de Murcia, en la que a través de 43 indicadores agrupados en cinco ámbitos ya mencionados anteriormente (Recursos materiales (económicos y hábitat); Relaciones familiares (unidad de convivencia e inclusión social); Capacidades y competencias laborales y sociales; Factores psicosociales; Factores sanitarios.)

En base a la información recogida, obtenemos la intensidad de vulnerabilidad de la persona participante, siendo un 0% sin vulnerabilidad detectada y 100% máximo nivel de vulnerabilidad, así como las áreas principales que afectan a esa situación y que deben tenerse en cuenta, para la elaboración posterior del Itinerario Integral de Inclusión con la persona participante. Siendo este, otras de las influencias metodológicas del proyecto +QueEmple-A en la Operación Adelante +.

El Itinerario Integral de Inclusión, manifiesta la necesidad de abordar situaciones de vulnerabilidad de forma integral e individualizada que se enriquece con el concepto de interseccionalidad. Las necesidades de las mujeres migrantes en situación de vulnerabilidad, como ya hemos podido mostrar anteriormente a lo largo de la fundamentación de la motivación y razón de ser de la Operación, son complejas y multidimensionales, por lo que el abordaje de las mismas debe ser igualmente adaptativo y multidimensional.

Los resultados obtenidos de la experiencia piloto del +QueEmple-A se evidencian principalmente en la publicación **Laboratorio de Políticas de Inclusión:** Resultados de evaluación. CONVIVE Fundación Cepaim: +QueEmple-A. Proyecto de Acompañamiento Social a Mujeres Migrantes en la Región de Murcia. Evidenciando que, la intervención y acompañamiento de un equipo interdisciplinar y especializado alcanza mejoras en diferentes ámbitos relacionados con la exclusión social en las mujeres participantes y, por tanto, aumenta los niveles de inclusión social. Finalmente, estas prácticas y conocimientos cristalizados en el proyecto "+QueEmple-A", son la materialización de que la evaluación de políticas públicas mediante evidencia científica supone un gran apoyo para el tercer sector y la ciudadanía en general.

B. SERVICIO DE APOYO ACTIVO A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

La Llave 1 pone la centralidad del empleo como un eje prioritario dentro del itinerario común. Por ello, la figura profesional de trabajo social que se encarga de los pasos anteriores, tiene que ir en perfecta coordinación con el trabajo de la figura de la orientación laboral que será la que ponga énfasis en la búsqueda de empleo.

Para ello, partimos nuevamente de un **enfoque interseccional**, que nos permite analizar una realidad desigual en la que se observa que, si nos centramos en el perfil de mujer, no todas las mujeres se enfrentan a las mismas dificultades. Por ejemplo: Una mujer migrante sin redes de apoyo, sin carnet de conducir, en un municipio pequeño con malas conexiones de transporte, reduce considerablemente sus oportunidades laborales, sobre todo mayores oportunidades de empleo digno que le permita una vida plena y cubrir todas sus necesidades.

Por otro lado, a la hora de buscar empleo, de ver cómo se segmenta el mercado laboral, se observa que, las mujeres suelen concentrarse en sectores precarizados (cuidados, limpieza) y tiene mayores brechas salariales, cuentan con jornadas de trabajo parciales no elegidas, disponen de pocos mecanismos de promoción, carecen de oportunidades de mejora de las carreras profesionales, u ocupan puestos donde la flexibilidad y la adaptabilidad son escasas.

Las mujeres se concentran en los sectores precarizados y sabemos que muchas veces los eligen o los buscan, como la primera opción de empleo, a pesar de contar con una titulación superior. Esta elección en muchas ocasiones no es una mera casualidad, sino que es una decisión profundamente relacionada con construcciones sociales, roles de género tradicionales, y las desigualdades estructurales. Esta decisión también tiene su origen en la tediosa tarea de homologar las titulaciones universitarias en España, donde, finalmente, muchas personas deciden no iniciar el proceso o abandonarlo.

Otra de las razones para por las que se ven abocadas al sector de cuidados es debido a que este, a pesar de estar regulado y que lentamente se van consiguiendo ciertos derechos, aún se encuentra arraigado a un modelo de trabajo enmarcado en la economía sumergida lo que permite trabajar y obtener unos ingresos a mujeres en situación de una mayor vulnerabilidad que se encuentra sin la documentación identificativa necesaria y/o permiso de trabajo, ubicándose de nuevo en una situación de desprotección ante el mercado laboral y en otros aspectos fundamentales de su vida.

En este sistema, las tareas de los cuidados, la limpieza, el bienestar de las demás personas, etc. (las que denominamos "tareas reproductivas") están asignadas mayoritariamente a las mujeres. A la vez esos sectores son los más precarios, peor pagados y con peores condiciones laborales. El círculo se cierra manteniendo a las mujeres en un sistema desigual perpetuando las vulnerabilidades. Ante esto, en la Operación Adelante+, además de la intervención con personas participantes, planteamos intervención con profesionales, empresas y alianzas con agentes estratégicos, como las universidades.

Por todo ello, desde este servicio, se hace una apuesta por la formación en sectores tradicionalmente masculinizados. También se trabajan los derechos laborales y el ejercicio de los mismos, como puede ser: negociar salarios o aplicar correctamente los convenios colectivos y se hace una incorporación de la **mirada de la economía feminista**.

Resulta imprescindible visibilizar la carga relacionada con los cuidados y la carga mental que recae principalmente sobre las mujeres cada día. Es un esfuerzo constante que implica múltiples tareas, no es solamente la ejecución sino su planificación y gestión. Esta carga tiene un impacto directo sobre la salud de las mujeres, salud física y mental, lo que afecta tanto en su desempeño profesional como en su capacidad de mantenerse

y progresar en un empleo. En muchas ocasiones debido a la carga de cuidados y la carga mental no pueden finalizar las formaciones o finalizar las prácticas no laborales porque los horarios no les permiten cumplir con "sus obligaciones" familiares. Finalmente estas cargas precarizan su situación económica. Igualmente las mujeres que tienen un empleo y no pueden realizar horas extra o realizar actividades fuera del horario laboral, acudir a reuniones, encuentros, se quedan fuera de posibilidad de progresar y ascender en las empresas.

Otro elemento fundamental es que entendemos el **empoderamiento más allá del empleo**, esto pasa por ir más allá, porque la Operación no se limita a encontrar empleo, sino que queremos acompañar a que las mujeres tengan autonomía económica y emocional. Para ello, es fundamental, fortalecer la autonomía económica (clave para salir de situaciones de violencia de género), como fomentar redes de apoyo entre mujeres, los espacios de encuentro y conversación y trabajar la autoestima.

B.1. ACCIONES INDIVIDUALES DIRIGIDAS A LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD, ACOMPAÑAMIENTO EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Hay una primera parte, que consiste en preguntar. Muchas mujeres a las que acompañamos nunca se les ha hecho pregunta, **¿Qué quieres hacer? ¿En qué te gustaría trabajar? ¿Cuál es tu empleo deseado a corto y largo plazo?** Estas preguntas son llaves maestras para accionar los cambios, para abrir las puertas hacia el empleo y la formación.

Aunque como hemos visto anteriormente se realiza un diagnóstico social es relevante recoger información específica sobre: la situación laboral (inactiva, desempleada, subempleada, empleo informal, etc.), la experiencia laboral (experiencia en el país de origen, en España como en los países de tránsito), objetivo profesional a corto, medio y largo plazo (sectores prioritarios, posibilidades de "reinventarse"), posibilidades de autoempleo, la formación (que estudios tiene, si están homologados, si desea iniciar el proceso, si desea formarse - educación formal o no formal, si dispone de carnets y otros certificados, etc.) disponibilidad horaria (trabajo por turnos, jornadas completas/medias), geográfica (si está dispuesta cambiar de lugar para trabajar en otra localidad, si está interesada en trabajar en zonas rurales) y de incorporación. Pero también es relevante saber: competencias digitales (qué nivel de competencias tiene a través de una autoevaluación), acceso a dispositivos, acceso a internet, carnet de conducir (si está canjeado en España, si tiene posibilidades de realizar el canje, etc.) y manejo de idiomas (certificados, idioma materno, dialectos, etc.).

Una vez que tenemos esta información podemos proceder al:

- Inicio y desarrollo de itinerarios de inserción sociolaboral (realización del CV, carta de presentación, prospección, captación y gestión de ofertas de empleo, portales de búsqueda de empleo, planes de empleo, etc.).
- Acompañamiento, orientación y seguimiento individualizado de las participantes buscando la mejora de su currículum formativo, derivando a recursos de empleo, formación para el empleo, formación reglada, para la convalidación y homologación de titulaciones, entre otras.
- Información sobre el mercado laboral local y nacional y de la oferta formativa.

Trabajamos la empleabilidad a través de la escucha activa y el empoderamiento de la participante, con la finalidad de potenciar las capacidades de la misma y remover los obstáculos a los que se enfrenta.

B.2. ACCIONES DE DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL Y MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES PARTICIPANTES EN LA OPERACIÓN ADELANTE+

Además de un acompañamiento individual se ofrece a las participantes la posibilidad de formar parte de las diversas acciones y formaciones grupales para la mejora de la empleabilidad. Estas **capacitaciones para la diversificación profesional y la mejora de sus competencias profesionales**, son formaciones diseñadas, tras un estudio de las necesidades formativas del territorio, tanto de las mujeres participantes como de la oferta formativa y laboral de la zona para favorecer la inserción laboral de las mujeres vulnerables, especialmente de las mujeres migrantes y/o refugiadas.

En el diseño de las capacitaciones siempre se tiene en cuenta la perspectiva de género y se propicia la realización de las formaciones en los sectores no feminizados, cursos de manejo básico, medio y avanzado de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs) incluyendo contenidos sobre ciberseguridad, desconexión digital y ahorro energético en el uso del móvil y otros dispositivos. En el diseño de las formaciones, es fundamental adaptar las acciones de formación a las características de cada territorio, teniendo en cuenta tanto el perfil de las participantes que atendemos como la calendarización más apropiada para la realización de la capacitación (hay que identificar los tiempos y necesidades que las mujeres manifiestan).

En el marco de la inserción sociolaboral dirigida a mujeres, apostar por la inserción en sectores masculinizados es uno de los elementos diferenciadores de la Operación Adelante+. Esta aproximación aborda las múltiples discriminaciones que enfrentan mujeres diversas, promoviendo una transformación no solo individual, sino colectiva y social. El hecho que las mujeres puedan conseguir empleo en sectores masculinizados responde a diferentes objetivos:

- **Conseguir romper la segregación laboral por género**, en la realidad actual las mujeres siguen concentrándose en sectores feminizados (cuidados, limpieza, comercio), que suelen ser precarios, mal remunerados y con escasa proyección. Apostar por la diversificación implica acceso a sectores con mayores salarios y estabilidad (ej.: tecnología, construcción, energías renovables) y también por la reducción de brechas salariales (en España, la brecha es del 11.5%, pero en sectores STEM puede reducirse al 3%).
- **Responder a demandas reales del mercado laboral**, basándonos en el estudio de necesidades del territorio que se hacen desde los equipos de cada territorio y, en base a la implementación territorial y de conocimiento del medio que tiene CONVIVE Fundación Cepaim, las formaciones están alineadas con, las ofertas de empleo emergentes (ej.: transición ecológica requiere técnicas en eficiencia energética) y también con los sectores con escasez de mano de obra (ej.: logística, industria 4.0), donde las empresas buscan activamente diversificar sus plantillas.
- **Autonomía y la adaptabilidad de las mujeres que se emplean**, dotando a las mujeres a las que acompañamos con herramientas de negociación, agencia, empoderamiento que les permitan tener una mirada crítica, donde puedan ejercer sus derechos con libertad, y eso pasa por dotar de habilidades críticas para, por ejemplo, negociar salarios y condiciones. Este elemento es clave en entornos masculinizados donde las mujeres suelen ser minoría, pero también para apostar por figuras de liderazgos más igualitarios, por la cooperación y trabajo en equipo para romper estereotipos de roles femeninos y también para ser resilientes frente a entornos hostiles.
- **Generar nuevos imaginarios y futuros deseables**. Las mujeres internalizan desde niñas que ciertos trabajos "no son para ellas", la filósofa Remedios Zafra habla de conceptos interruptor, donde se activan o se desactiva la posibilidad de que las mujeres se imaginen haciendo determinados trabajos, con

determinadas conductas o en determinados ambientes, es por ello, que es importante también visibiliza referentes, cuestiona los roles de género y abre camino a que otras mujeres quieran hacerlo.

Sin embargo, todas estas transformaciones no pueden ir desligadas de abordar la otra cara de la moneda: la precarización y desvalorización de los sectores de cuidados, limpieza etc. Estos sectores representan la infraestructura invisibilizada que sostiene la vida y la producción a través de todas esas acciones indispensables para atender a las necesidades básicas de cada ser humano. Por lo tanto, apostar por trabajos en sectores masculinizados no nos exime, como sociedad, de la responsabilidad de transformar la percepción y condiciones materiales de los empleos más feminizados. La apuesta es múltiple ya que incluimos en esta estrategia la promoción de la corresponsabilidad real familiar y social, considerando que la carga de cuidados que todavía asumen en su mayoría mujeres representa una barrera que dificulta el acceso a empleos dignos y de más calidad. Finalmente, no solo es importante que las mujeres puedan acceder a empleos masculinizados en igualdad de condiciones que los hombres, sino también que los trabajos tradicionalmente realizados por mujeres, especialmente aquellos vinculados al sostenimiento de la vida, sean reconocidos, valorados y remunerados justamente, y que la responsabilidad sobre ellos sea compartida por toda la sociedad.

No solo es importante que las mujeres puedan acceder a empleos masculinizados, sino también que los trabajos de limpieza y cuidados tradicionalmente realizados por mujeres, sean reconocidos, valorados y remunerados justamente, y que la *responsabilidad sea compartida por toda la sociedad*.

APRENDIZAJE TRANSFORMADOR:
LA IMPORTANCIA DE LAS REDES DE APOYO Y DE COHESIONAR EL GRUPO ANTES DE EMPEZAR

Durante los más de 31 años de experiencia en intervención con mujeres migrantes con los que cuenta CONVIVE Fundación Cepaim, hemos podido recoger algunas de sus necesidades relacionadas con el entorno como: crear redes de apoyo, mejorar las relaciones interpersonales y romper con la soledad y el aislamientos, conocer mejor los recursos de su entorno y territorio y lograr una mayor participación comunitaria. Por ello, entendemos como un paso muy importante, previo a la capacitación, desarrollar una parte previa de talleres y espacios de conocimiento mutuo y de cohesión. Esos espacios nos permiten trabajar con el grupo desde una perspectiva interseccional e intercultural, **son un lugar seguro** para compartir experiencias, buscar ayuda, encontrar apoyo emocional (acompañamiento en el duelo migratorio) y también en la mayoría de ocasiones son la garantía de éxito para que las participantes finalicen las formaciones al desarrollar un sentido de pertenencia al grupo y crear vínculos entre ellas. A esto añadimos la sensibilización respecto a las disparidades de género existentes en el contexto social y laboral, el reconocimiento del carácter estructural y compartido de múltiples malestares y la identificación de la influencia de los roles de género en las dinámicas de inserción laboral como elementos fundamentales para abordar y deconstruir los estereotipos asociados al género.

Es recomendable que estos talleres tengan una duración aproximada de 15 horas, durante las cuales se pueden trabajar distintos talleres donde se incluirán módulos de cohesión grupal, conocimiento y autoconocimiento.

Desde la Operación Adelante+, hacemos una apuesta decidida por acompañar y fomentar redes de apoyo informales. Espacios donde las mujeres puedan sentirse acompañadas, arropadas y parte de un grupo. Sabemos, a lo largo de la experiencia, que estas redes son fundamentales para el bienestar emocional, las mujeres detectan entre sus malestares, la soledad, por lo tanto, dar respuesta a ese malestar desde el apoyo emocional es fundamental. Esas redes también permiten contar con ayuda práctica y recursos (por ejemplo desarrollar redes de amistades que puedan apoyar en los cuidados de hijos/as, como recoger las criaturas en el colegio,o puedan apoyar en momentos de mayor vulnerabilidad, como enfermedades, duelos etc.) pero también como elemento para el acceso a algunas informaciones y las oportunidades, como puede ser: apertura de unas plazas en un centro deportivo, una web de visionado de películas gratuitas o una vacante laboral. Todas estas cuestiones hacen la vida más agradable, más sencilla y más vivible.

Los talleres prelaborales permitirán adquirir capacidades y competencias para un mejor desempeño en el mercado laboral y en la posterior capacitación, y lo más importante, tiene como objetivo generar red de apoyo entre las participantes.

APRENDIZAJE TRANSFORMADOR: LA IMPORTANCIA DE CONTAR CON PRÁCTICAS NO LABORALES EN EMPRESAS

Siempre que sea posible, se incluirá como parte de la formación las prácticas no laborales (PNL) en empresas, con el fin de proporcionar a las participantes un acercamiento a las empresas en España, una primera experiencia laboral, un nuevo contacto con el sector en el que se desarrolle la formación. Claramente, también es una oportunidad para que la empresa las conozca a nivel laboral, favoreciendo oportunidades futuras. Este tiempo y espacio contemplado para las prácticas no es solo un proceso educativo y de oportunidades para las participantes, también lo es para las empresas porque permite trabajar sobre la diversidad, estereotipos y prejuicios que puedan surgir a través de la cultura, el origen, el género, el sexo, la orientación sexual de las alumnas. Es un oportunidad para nosotras poder llegar a nuevos espacios para acompañar y sensibilizar en materia de igualdad y no discriminación, también intervenir y mediar en situaciones que lo exijan.

Los beneficios y la apuesta decidida de la Operación Adelante+ de contar con las prácticas no laborales en empresas pasa por un lado, porque permite a las participantes conocer de primera mano cómo funcionan las empresas en España, su cultura laboral y empresarial, dinámicas de trabajo, expectativas del sector y las demandas específicas de los empleadores. En muchas ocasiones es una oportunidad para conseguir un puesto de trabajo, el hecho de darse a conocer en persona a una empresa - los conocimientos, las habilidades, las actitudes, suelen ser mucho más que un currículo, especialmente hablando de las mujeres migrantes que, en ocasiones, parten de una situación de desventaja de por sí. En este sentido, en tanto que **las PNL se realizan de manera consecutiva a la realización de la capacitación, por lo que esta parte práctica ayuda a complementar la formación teórica con habilidades técnicas y soft skills (trabajo en equipo, comunicación, resolución de problemas) necesarias en el entorno profesional**. En este sentido, las personas participantes pueden aplicar lo aprendido en situaciones reales, consolidando mejor sus conocimientos.

Otro elemento por el que las PNL son importantes en los itinerarios es porque las prácticas facilitan el establecimiento de relaciones profesionales con personas empleadas, figuras de responsabilidad o supervisión y otras personas en prácticas, lo que puede derivar en oportunidades laborales futuras. También porque comprobamos con alegría que muchas empresas contratan a sus practicantes si demuestran buen desempeño. Incluir experiencia en empresas en el currículum aumenta las posibilidades de ser contratada, incluso si las prácticas no son remuneradas.

Las prácticas son una excelente manera de familiarizarse con las normas, idioma y cultura laboral de España, así como ayudan a superar barreras como el desconocimiento del mercado local o la falta de referencias laborales en el país. También porque tener una primera experiencia en una empresa reduce el "miedo escénico" al mundo laboral y aumenta la autoconfianza de las personas participantes.

El contacto con las empresas es un aspecto fundamental tras la capacitación, ayudará a las participantes a lidiar y vincular con el mundo profesional.

C. SERVICIO DE APOYO PSICOSOCIAL INDIVIDUAL Y/O GRUPAL

La realidad de muchas mujeres, especialmente de aquellas que se encuentran en una situación de precariedad laboral y vital, refleja una profunda desigualdad estructural que afecta tanto a su bienestar físico como psicológico. Este contexto de inestabilidad se agrava para las mujeres migrantes, quienes se encuentran atrapadas en un ciclo de trabajos en el que es fácil compartir ciertas características: mal remunerados, a menudo informales y sin opciones de desarrollo profesional, alta temporalidad, escasa cualificación… es decir, todas las brechas que hemos comentado. **La Operación Adelante+ surge como una respuesta integral a esta problemática, reconociendo que la salud mental es un componente esencial que muchas veces se pasa por alto en las intervenciones dirigidas a mejorar la empleabilidad y la calidad de vida de estas mujeres**.

La atención psicosocial se presenta como una herramienta necesaria y eficaz para abordar las secuelas emocionales y psicológicas derivadas de sus difíciles condiciones laborales y de vida, en muchas ocasiones precarizadas y atravesadas por ser migrantes, familias monomarentales o haber vivido situaciones de violencia machista y discriminación. El estrés crónico, la ansiedad y la depresión no son solo efectos colaterales de su situación, sino manifestaciones de un sistema que perpetúa la desigualdad y la invisibilidad de su contribución al tejido social y económico. Al integrar la atención psicológica en el marco de la Operación Adelante + , buscamos no solo aliviar el sufrimiento individual, sino también dar herramientas a las mujeres participantes para que puedan transformar sus realidades y retomar agencia sobre las mismas.

Este enfoque psicosocial, en consonancia con la perspectiva feminista y la psicología comunitaria, tiene el potencial de generar cambios significativos en la vida de las participantes. Al fomentar el bienestar emocional, el empoderamiento personal y la creación de redes de apoyo, la intervención puede romper con el aislamiento y la desmoralización que tantas veces caracterizan sus experiencias, además de que, a su vez, se facilita una mayor resiliencia y se promueven relaciones más equitativas tanto en el ámbito laboral como en el personal y familiar.

La importancia del servicio de psicología en Operación Adelante+ radica en su capacidad para ofrecer un espacio seguro y propio que invite a la reflexión y al crecimiento personal y comunitario. Al centrarse en las necesidades específicas de cada mujer y ofrecer apoyo en la gestión del estrés, el duelo migratorio y la mejora de la autoestima, entre otros, se contribuye a consolidar los aprendizajes y habilidades adquiridas a través del resto de servicios del programa, así como reforzar y resaltar todas las estrategias que las mujeres ya traen consigo. Igualmente, el abordaje efectivo de situaciones de violencias machistas y de discriminación, resulta crucial para paliar las devastadoras consecuencias derivadas de estas realidades, desgraciadamente, tan habituales en nuestra sociedad.

De este modo, la atención psicosocial se convierte en un pilar fundamental para garantizar que las mujeres no solo accedan a un empleo, sino que también desarrollen una vida digna y plena, capaz de desafiar las estructuras de opresión que tan frecuentemente las han mantenido en la marginalidad. Es por ello por lo que la inclusión de la atención psicosocial no es un mero añadido, sino una necesidad imperativa que busca transformar vidas y comunidades, promoviendo un futuro donde la igualdad y el bienestar sean accesibles para todas, así como una vía para poner en valor todas las potencialidades de las mujeres participantes.

C.1. LÍNEAS DE ACTUACIÓN DEL SERVICIO DE APOYO PSICOSOCIAL

En este sentido, y con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados desde la operación, se han planificado una serie de acciones para el desarrollo de la intervención:

- Entrevistas de evaluación psicosocial y evaluación del empoderamiento (herramienta "Sumando esfuerzos para la igualdad"), que se administra al comenzar y finalizar el itinerario.
- Evaluación, intervención, psicoeducación, orientación, asesoramiento, promoción del bienestar y seguimiento de las participantes, a fin de favorecer su bienestar psicológico, así como el abordaje de situaciones de violencia machista y/o discriminación; brindando estrategias y herramientas al tiempo que se acompaña a la persona durante su propio proceso.
- Desarrollo e implementación de protocolos de intervención en todas las atenciones individuales, así como la elaboración de un informe de evaluación al término de las mismas
- Detección, acompañamiento y derivación, en caso de ser necesario, de casos de violencia de género, trata y otras situaciones de especial vulnerabilidad, a servicios externos o entidades especializadas.

Para ello, encontramos varias líneas de actuación desde las que poder intervenir en todos los procesos que se acompañan:

- Asesoría o acompañamiento psicosocial. Actuación en la que se enmarca la atención individualizada que se realiza con cualquier participante que así lo solicite, o que las profesionales así lo recomienden, siempre priorizando la disposición de la persona participante. Durante la sesión se plantea el abordaje de todas las cuestiones ya mencionadas, teniendo en cuenta las necesidades detectadas con la participante, con el propósito fundamental de favorecer el empoderamiento y desarrollo personal y profesional de las personas y dotar de un espacio seguro que permita la gestión de las consecuencias de las opresiones que las atraviesan.
- Seguimiento psicosocial. Actuación cuyo propósito es el de monitorear y evaluar de manera continua o periódica el desarrollo del itinerario individualizado de una persona, así como su evolución, ya sea durante la realización de una intervención psicosocial o en momentos en los que no se esté llevando directamente a cabo dicha intervención pero se considere oportuno o necesario por parte del equipo. En esencia, el seguimiento psicosocial busca garantizar la continuidad, adecuada gestión y adaptación de las acciones, atendiendo a las necesidades cambiantes de la persona en diferentes etapas del proceso.
- Taller de autoestima/autoconcepto para la mejora del empoderamiento. Este taller se centra en fomentar la autoestima y el empoderamiento de las mujeres, quienes a menudo enfrentan barreras en su adaptación y desarrollo personal. La autoestima es crucial para construir una identidad fuerte y resiliente. A través de un ambiente seguro y de apoyo, las participantes comparten experiencias y aprenden técnicas para mejorar su autoconfianza y autoconcepto, convirtiéndose en agentes de cambio en sus comunidades.

El taller incluye dinámicas grupales, actividades de cohesión y acciones enfocadas a las necesidades presentadas que promueven la solidaridad y el sentido de pertenencia, aspectos vitales para mujeres que se sienten aisladas. Además de mejorar la autoestima individual, se busca crear una red de apoyo colectivo que impulse a las participantes hacia sus metas personales y profesionales. Se invita a todas las mujeres a unirse a este viaje transformador, donde cada voz y experiencia son valiosas.

Un espacio seguro y de apoyo puede marcar la diferencia: la atención psicosocial convierte la dificultad en aprendizaje y la vulnerabilidad en empoderamiento.

APRENDIZAJE TRANSFORMADOR:
ACCIONES CON HOMBRES PARA EL FOMENTO DE LA CORRESPONSABILIDAD DE LOS CUIDADOS

Esta apuesta por la corresponsabilidad desde el trabajo con hombres, se arranca desde el POISES Adelante (2016-2019), coordinado por CONVIVE Fundación Cepaim y también cofinanciado por el FSE en el marco del POISES, y que tuvo como objetivo la mejora de la empleabilidad de las mujeres, se detectó que, a pesar de contar con buenas metodologías de orientación laboral y de capacitación, que las mujeres siguen viendo limitadas sus oportunidades laborales si sus parejas, hombres, continúan sin corresponsabilizarse de las tareas relacionadas con los cuidados.

En la Operación Adelante+ resulta por tanto un elemento, ya no tan innovador, implicar a hombres, en una Operación dedicada mayoritariamente a la intervención con mujeres. Sin embargo, sí que se considera oportuno reflexionar, así como evaluar su impacto, ya que supone una mejora notable en el éxito de las iniciativas de fomento de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Se trata de **incorporar el trabajo con hombres como estrategia** para el logro de igualdad de género real y efectiva, ya que las intervenciones dirigidas sólo a las mujeres hace tiempo que se muestran insuficientes.

Parte del trabajo que aquí desarrollamos bebe de la guía de *"Vísteme despacio que tengo prisa"*, donde conceptualmente, "la masculinidad hegemónica propone explicar cómo y por qué los hombres mantienen los roles sociales dominantes sobre las mujeres, y otras identidades de género, que se perciben como "femeninos" en una sociedad dada. Sin embargo, los hombres son diversos y existen evidentes diferencias de poder y privilegios también entre ellos mismos."

Trabajamos con hombres desde la **mirada de las paternidades y corresponsabilidad**, porque consideramos que en el ámbito de los cuidados, la necesidad de corresponsabilidad entre mujeres y hombres es, probablemente, uno de los temas del que más se ha hablado cuando se trata de la transformación de las masculinidades. Primero porque su relación directa con las posibilidades laborales y profesionales de las mujeres es evidente. Segundo, porque un diferente ejercicio de la paternidad por parte de muchos hombres, sobre todo de las nuevas generaciones, es visto por los propios hombres como una ganancia. Ahora, los hombres están mucho más presentes en espacios antes "vetados" para ellos y esto les está reportando una mayor vinculación emocional con sus hijos e hijas que, sin duda, agradecen y valoran.

Abordar la carga mental de los cuidados como una dimensión poco visible pero no por ello no imprescindible es otro de los lentos que tratamos de trabajar en los grupos con hombres. A partir de la investigación *"La carga mental y emocional de los cuidados. La última frontera"*, salen algunas conclusiones como que: A las mujeres no les frena su dedicación a los cuidados porque asumen plena responsabilidad en la reproducción social. Por tanto, lo que les dificulta conciliar es la falta de posibilidades de tener corresponsabilidad en el núcleo familiar, la poca apertura que puedan tener desde las empresas a ofrecer medidas de conciliación y los limitados recursos que ofrezca el Estado para facilitar la sostenibilidad de la vida (atención a la dependencia, fomentar corresponsabilidad y promover la conciliación), así como la dificultad para acceder a ellos.

Por todo ello, desde la Operación Adelante+ contemplamos la intervención con hombres, principalmente con hombres desempleados o inactivos en situación de vulnerabilidad. En principio el objetivo de nuestra intervención es un itinerario cuyo punto central es el taller grupal con otros hombres donde poder trabajar los estereotipos y mandatos de género, las emociones, las relaciones, la prevención de las violencias, la corresponsabilidad, salud y cuidados.

APRENDIZAJE TRANSFORMADOR: INGRESO MÍNIMO VITAL Y LA IMPORTANCIA DE CONTAR CON AYUDAS ECONÓMICAS

El Ingreso Mínimo Vital (IMV) ha supuesto un punto de inflexión en el avance para el fortalecimiento del Estado de Bienestar, en el que se contempla una protección de derecho subjetivo bajo el que se puedan amparar personas en situación de pobreza.

Según el Instituto Nacional de la Seguridad Social en su reporte sobre datos acumulados de altas iniciales de prestaciones que han figurado en nómina desde junio de 2020 a julio de 2025 se aprobaron 1.068.719 expedientes, de los cuales 722.938 mujeres son titulares, lo que supone un 67.64% de los expedientes totales. El IMV ha alcanzado a un total de 3.176.036 personas beneficiarias, de las cuales mujeres suponen un 53.81%. Asociado al IMV, se encuentra el Complemento de Ayuda para la Infancia (CAPI) que ha llegado a 639.984 hogares, cubriendo a 1.281.104 menores hasta marzo de 2025 que suponen un 43,43% sobre el total de personas beneficiarias.

No obstante, a lo largo de su implementación han surgido dificultades que han afectado a las personas beneficiarias tanto en el acceso como en la percepción del mismo. Según la AIREF (AIReF, 2024) en su 3ª Opinión sobre el IMV, publicado en julio de 2024, el alcance del IMV es limitado, ha llegado solamente a un 36% hogares del total de posibles personas beneficiarias y el CAPI a un 19%.

La tasa del fenómeno denominado non take-up, es decir, hogares elegibles para percibir la prestación que no lo solicitan, se mantiene en cifras de un 56% para el IMV y un 73% para el CAPI en 2023. Las causas del mismo son diversas, la propia AIREF en una consulta a las entidades mediadoras del IMV sobre los motivos del non take-up, se identifican algunas como: complejidad del trámite, desinformación, no compensación, falta de información, desconocimiento del lenguaje y falta de formación, miedo a reintegros y finalmente inaccesibilidad a canales de información.

CONVIVE Fundación Cepaim está registrada como entidad mediadora de IMV. Esto supone que está habilitada como entidad del Tercer Sector de Acción Social en la gestión de la prestación, pudiendo certificar la existencia de determinadas situaciones. Por todo lo anterior, desde la Operación Adelante+ se considera imprescindible ofrecer un servicio de información sobre el acceso y solicitud de la prestación, así como acompañamiento y asesoramiento durante la percepción de la misma, que se extiende a otras prestaciones como Rentas Mínimas de las Comunidades Autónomas para el correcto acceso a derechos de las personas participantes y mejora del bienestar económico y material ante situaciones de pobreza.

En el Adelante+ se realizan las siguientes actuaciones relacionadas con el IMV:

- **Información sobre la prestación del IMV. Requisitos, perfil y documentación para la solicitud, derechos y obligaciones que se adquieren, compatibilidad-incompatibilidad con otras prestaciones.**
- **Resolución de cuestiones que las participantes puedan plantear, relativas a su caso individualizado.**
- **Acompañamiento en la presentación de la solicitud.**
- **Seguimiento del estado de la solicitud y subsanación de posibles requerimientos.**
- **Acompañamiento en la notificación de la resolución.**
- **Presentación de documentación y/o alegaciones en caso de denegación.**
- **Seguimiento y asesoramiento durante la percepción de la prestación.**
- **Acompañamiento en la comunicación de variaciones.**

- **Información sobre los posibles cambios y/o extinción de la prestación.**

Como hemos comentado anteriormente, CONVIVE Fundación Cepaim, forma parte del Registro de Mediación Social del IMV, por lo que, en situaciones de especial vulnerabilidad que puedan ser determinantes para el acceso a la prestación, se certifican las situaciones contempladas por la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo, en su artículo 21.9.

El acceso al IMV, a las Rentas Mínimas u otras prestaciones, proporciona a las participantes de la Operación además de unos ingresos mínimos, una cobertura mínima material y económica, que incentiva la inclusión social y laboral.

AYUDAS ECONÓMICAS INCLUIDAS EN LA OPERACIÓN ADELANTE+

La Operación Adelante+ permite facilitar ayudas económicas a las participantes acompañando sus itinerarios. Entendemos que este tipo de ayudas e incentivos son muy importantes cuando trabajamos desde un enfoque de derechos, desde una mirada de accesibilidad e inclusión y también con el enfoque feminista e interseccional sabemos que la falta de recursos económicos es una de los mayores obstáculos que condicionan en muchas ocasiones a las personas vulnerables, especialmente migrantes, desempleadas, madres solteras, mujeres víctimas de violencia de género o mujeres que viven en zonas rurales, aisladas, etc.). Esto limita su participación en proyectos formativos, políticos o sociales, perpetuando desigualdades.

Adelante+ apuesta por incorporar ayudas económicas en distintos conceptos: transporte, manutención, cuidado/conciliación, homologaciones de títulos, becas formativas, etc., es para facilitar la incorporación de las participantes en los itinerarios y reforzarlos para favorecer su éxito. Estas tipologías de ayudas también se contrastan con aquellas a las que tendrían acceso en su territorio de referencia, priorizando el acceso a ellas.

APRENDIZAJE TRANSFORMADOR:
EL RETO, ABORDAR UN ITINERARIO COMÚN

La posibilidad que ofrece la Llave 1 es tener un único itinerario, una "ventanilla única". La posibilidad de tres figuras profesionales (figura de psicología, orientación y trabajo social) que deben trabajar de manera conjunta y con un objetivo común, que la persona logre una vida mejor, que su situación mejore después del proceso. Por eso, decimos que el reto de conseguir **un itinerario integral** es relevante porque permite abordar de manera **estructurada, personalizada y efectiva** las barreras que una persona enfrenta en su inclusión social y laboral.

Para ello, sabemos que tener una mirada interseccional es fundamental, es decir, cada persona tiene circunstancias (formación, cargas de cuidados, edad, compresión del idioma, experiencia, situación socioeconómica, salud, etc.). Un itinerario integral evita soluciones genéricas y se adapta a sus necesidades específicas.

El empleo es importante, pero no lo es todo. Ponemos el foco en otros factores como pueden ser: el acceso a recursos (vivienda, IMV, redes de apoyo, salud) y también la Formación, aquí el itinerario se centra en competencias técnicas (vía las capacitaciones pero también las soft y las hard skills y la competencias digitales. El acceso a recursos es fundamental en la cobertura de necesidades básicas esenciales para la vida de la persona y fundamentales para favorecer su inclusión sociolaboral. Y por supuesto, un itinerario debe aborar los privilegios y las opresiones de los distintos sistemas, en este sentido, existen barreras estructurales como puede ser discriminación por razón de sexo o por razon de origen y también en el acceso a serrvicios básicos como citas con el padrón, el acceso al IMV o una plaza en una escuela infantil o a un servicio médico de calidad, etc.

Apostamos por la capacidad de agencia de las personas que participan en la Operación: en este sentido, el itinerario se elabora con la persona (no para ella), se fomenta su compromiso, autonomía y motivación, como clave para el éxito del proceso.

Muy relacionado con el desarrollo del itinerario común, **debemos hacer referencia a tres cuestiones clave que son la finalización del itinerario, el seguimiento a los seis meses tras su participación y la posibilidad de reingresar en la operación Adelante+**.

FINALIZACIÓN DE ITINERARIO

Del mismo modo que damos importancia al acceso de las personas participantes a los servicios de la Operación Adelante+, es **necesario darle** el mismo **espacio y relevancia al cierre del itinerario**, ya que en este trabajo de cierre pondremos el acento en el empoderamiento, la independencia y la autoestima adquiridas, por parte de la participante, durante todo el proceso.

La finalización del itinerario puede producirse de diversas formas, aquí destacamos las siguientes:

1. Consecución de los objetivos, fin de itinerario por la consecución de los objetivos planteados con la persona participante.
2. Agotar el tiempo estimado y pactado con la persona sin posibilidad de prolongar el itinerario de intervención con la persona participante.
3. Abandono voluntario, en caso de que la persona participante decida finalizar con la intervención, sin haberla completado, de manera voluntaria, de manera justificada o no.

4. Abandono involuntario, en caso de que la persona finalice la intervención, sin haberla completado, de manera involuntaria, por razones ajenas a la propia persona como, por ejemplo, motivos de salud.

SEGUIMIENTO A LOS SEIS MESES TRAS LA PARTICIPACIÓN

Transcurridos seis meses tras la finalización del itinerario, se deberá realizar un seguimiento de la situación de la persona participante. Se considera que este seguimiento es relevante porque permite:

- Por un lado, **evaluar cambios a corto plazo** – A los 6 meses, ya se pueden observar algunos resultados iniciales, como mejoras en habilidades, empleabilidad, bienestar psicológico o integración social.
- **Balance entre tiempo y datos significativos** – Es un plazo lo suficientemente largo para detectar cambios, pero no tan extenso como para perder seguimiento de las participantes o que factores externos distorsionen los resultados.

POSIBILIDAD DE REINGRESAR EN LA OPERACIÓN

En un itinerario ideal, como consecuencia de la participación en la Operación, la persona se incorpora a un empleo que le permite mejorar sus condiciones de vida y la consecuente finalización de su itinerario. Sin embargo, diversas cuestiones tales como el empleo temporal y precario, hacen que en ocasiones vuelvan a encontrarse en situación de desempleo, y vuelvan tener la necesidad de requerir un acompañamiento especializado para la búsqueda de empleo.

Una persona puede volver a participar en la Operación Adelante + , no obstante, debemos tener en cuenta una serie de cuestiones sobre la reingreso de una participante, según las orientaciones ofrecidas por FSE+ en el documento conjunto de herramientas para los indicadores comunes.

Los reingresos en la operación se realizarán de manera excepcional y se comunicará a la referencia del territorio dejando constancia de la salida del período anterior en Intranet.

LLAVE 2

Sensibilización en entornos laborales

HACIA EL CAMBIO ESTRUCTURAL EN LOS ENTORNOS LABORALES

La Operación Adelante+, en el desarrollo de la Llave 2, pretende acompañar el abordaje de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las empresas, administraciones públicas y entidades, con especial énfasis en la corresponsabilidad de todos los agentes sociales, para mejorar los ambientes laborales y la calidad del empleo.

DE LA CONCILIACIÓN A LA CORRESPONSABILIDAD

Este enfoque, implica que la **corresponsabilidad** es un modelo más justo y sostenible, que exige un compromiso real de la empresa en transformar su cultura y prácticas. No es solo un beneficio laboral, sino un paso hacia la igualdad efectiva.

Este cambio de paradigma permite algo fundamental: dejar de entender que las cargas de cuidados son exclusivamente tarea de las mujeres, como planteaba la conciliación desde una perspectiva individual. Frente a la idea de que cada mujer debe resolver sus "arreglos de cuidados" (reduciendo su jornada para dedicarse a los cuidados o renunciando a trabajos lejanos), este cambio apuesta por una mirada colectiva, como propone la corresponsabilidad. En este sentido, la conciliación tradicional carga sobre el individuo (principalmente sobre las mujeres) la responsabilidad de "adaptarse" al sistema laboral (ej.: reducir jornadas, renunciar a promociones).

La corresponsabilidad reconoce que la conciliación entre la vida personal y familiar supone problema estructural, no individual/personal, por lo que las medidas o propuestas que se deben plantear, deben involucrar a más agentes. Por este motivo y, al hablar de inserción sociolaboral de mujeres, nuestra estrategia debe pasar por abordar también una provisión de los cuidados desde una responsabilidad colectiva que apela no solo a hombres y mujeres, sino también a las empresas, el propio estado y la sociedad civil como comunidad.

EMPRESAS QUE CUIDAN

Definimos **"empresas que cuidan"**, según "Resumen Ejecutivo" del Proyecto NEO desarrollado por CONVIVE Fundación Cepaim entre 2019 y 2021 a aquellas que disponen de planes de igualdad o medidas eficaces para favorecer la conciliación.

A lo largo de los años, hemos comprobado que estas empresas son más susceptibles de generar mayor alineamiento de sus plantillas con la misión y visión que tienen. Las empresas que se adaptan mejor a los espacios familiares vs. laborales, son aquellas que obtienen mejores puntuaciones de las personas que trabajan en ellas.

> **Nuestro planteamiento no es cómo pueden las empresas implementar la igualdad de género, sino, ¿cómo puede la igualdad de género contribuir a la mejora del propio funcionamiento de las empresas y que éstas sigan siendo rentables y eficaces?.**

Para ello, se van a desarrollar e implementar acciones y medidas que promocionen la interculturalidad, la inclusión y la igualdad. Estas acciones están dirigidas tanto a responsables de igualdad, recursos humanos, dirección, comisión negociadora y de seguimiento tanto de los planes de igualdad como de los planes LGTBI y representación legal de las personas trabajadoras; así como al resto de profesionales y plantillas. En resumen, está dirigido a figuras profesionales de cualquier sector y de cualquier tipo de organización, así como personas autónomas.

¿Qué aporta a una organización comprometerse con la gestión de la diversidad y la igualdad de género?

Practicar la igualdad y la diversidad en los entornos laborales no sólo favorece una sociedad más equitativa y corresponsable, sino que, además, supone la creación de una marca de futuro y ofrece ventajas que tienen que ver con la mejora del clima laboral, la flexibilidad de la organización y el compromiso con la empresa. Todo esto incidirá de manera positiva sobre la productividad y rentabilidad de la organización, el talento de las plantillas y la fidelización de la clientela.

MARCO NORMATIVO PRINCIPAL

El desarrollo de esta metodología de intervención con empresas y organizaciones públicas y privadas toma como base el extenso marco normativo que existe en España, mediante el cual se aplica principio de la igualdad de género y no discriminación, así como gestión de la diversidad a las relaciones laborales:

I. **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: Esta ley tiene como objetivo promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el ámbito laboral. Establece medidas específicas para prevenir y eliminar la discriminación de género, así como para promover la igualdad salarial y el acceso equitativo a puestos de responsabilidad. También legisla la obligación para las empresas de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad. Estos planes son instrumentos que buscan identificar y corregir posibles desigualdades de género en el ámbito laboral y fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

II. **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro para garantizar la transparencia y el cumplimiento de esta obligación.

III. **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, por el que se aplica el principio de transparencia y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor. Establece tres herramientas fundamentales para alcanzar la igualdad salarial: el registro retributivo, la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo.

IV. **Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo:** Este real decreto aprueba el "Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados a ella". El protocolo establece medidas para prevenir y actuar ante situaciones de acoso, incluyendo la formación del personal, la creación de canales de denuncia y la adopción de medidas para proteger a las víctimas. Establece medidas para proteger a las víctimas y promover un ambiente de trabajo seguro y respetuoso.

V. **Leyes sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral:** Existen diversas normativas y políticas que regulan las licencias parentales/marentales y otras medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, lo cual es relevante para promover la igualdad de género en el trabajo. **Desde el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015)**, que Regula derechos laborales básicos, incluyendo permisos y jornadas especiales para facilitar la conciliación., pasando por **la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**, que fomenta medidas para facilitar la conciliación a través de políticas públicas, servicios de atención infantil, horarios flexibles, teletrabajo, etc.

En la década de los 2000, el **Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, sobre permiso por nacimiento y cuidado del menor, que incorpora novedades** en los permisos de maternidad, paternidad y lactancia, que permiten la adaptación del tiempo de trabajo para cuidar a hijos. En 2021, y marcados por la pandemia, **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**, que regula el teletrabajo y establece el derecho a la desconexión digital, facilitando la conciliación.

VI. **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual:** Esta ley refuerza la protección frente a las violencias sexuales en todos los ámbitos, incluyendo el laboral. Establece medidas para garantizar la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales, incluyendo la sensibilización, prevención, detección y sanción de las violencias sexuales.

VII. **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre**, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

VIII. **Ley 4/2023 de 28 de febrero**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Esta ley tiene como objetivo garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI), así como de sus familias, erradicando las situaciones de discriminación y asegurando que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

A. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

Para ejecutar la Llave 2, se pone en marcha el diseño e implementación de medidas y acciones que mejoren los índices de igualdad y diversidad de entidades y empresas, teniendo en cuenta:

1. El **diagnóstico inicial de la empresa**. Ésto requiere hacer un análisis previo para obtener información precisa y detallada sobre el estado de ambas cuestiones en la organización.
2. Un **enfoque participativo** con el que involucrar al personal y a los diversos actores de la organización para garantizar el compromiso y la sostenibilidad de las acciones tomadas. Fomentar la participación activa de todos los niveles jerárquicos y departamentos puede ayudar a identificar y abordar mejor los desafíos específicos de cada área.
3. **Establecimiento de indicadores y objetivos claros.** Definir indicadores medibles y objetivos claros para la promoción de la igualdad de género y gestión de la diversidad en las empresas es fundamental para evaluar el progreso y los resultados de las acciones implementadas. Estos indicadores deben ser específicos, alcanzables, relevantes y estar delimitado su alcance en un límite de tiempo.
4. El **monitoreo y evaluación continua** de las acciones implementadas. Ésto es crucial para determinar si se alcanzan los objetivos y/o saber si se ajustan a las estrategias.

A.1 ¿PRÁCTICAS IGUALDAD O SÓLO TIENES UN PLAN?

Tener un plan de igualdad no es ni mucho menos garantía para que una empresa practique la igualdad y así lo venimos manifestando desde el área de igualdad de oportunidades, gestión de la diversidad y no discriminación de CONVIVE Fundación Cepaim de ahí el lema "¿Practicas la igualdad o solo tienes un plan?

Una empresa que practica la igualdad implementa acciones estratégicas de promoción de igualdad de oportunidades, que mejoran la gestión de su empresa y generan un impacto positivo en la sociedad.

Una empresa que marca la diferencia **es una empresa innovadora** que incorpora el principio de igualdad en la estructura organizativa, implementa medidas que favorecen la conciliación y corresponsabilidad situando a los hombres como sujetos activos dentro de las medidas de igualdad de oportunidades.

En la guía *"Los hombres en las políticas de igualdad de las empresas: presencias y ausencias"*, enmarcada en el proyecto NEO de CONVIVE Fundación Cepaim, ofrece una visión ampliada de la aplicación de la perspectiva de género en los proyectos de inclusión, incorporando también una mirada hacia los hombres y el sistema de relaciones en los que estos participan, como línea estratégica para lograr escenarios sociales más igualitarios y facilitar la inclusión socio laboral de las mujeres.

El servicio de sensibilización a organizaciones de la Operación Adelante+ desarrolla principalmente dos vías de intervención posibles: **las asesorías y los acompañamientos**.

Las asesorías a entidades o empresas son esenciales ya que suponen el primer paso para la realización de cualquier acción específica. Tienen como objetivo proponer acciones y ofrecer recomendaciones para alcanzar la igualdad efectiva dentro de las organizaciones, a través de medidas de igualdad y diversidad.

Desde el asesoramiento se proponen o recomiendan las mejores opciones en una materia en concreto, las más actualizadas en el mercado laboral, las más acorde con la legislación vigente, hablamos de cómo se puede innovar en materia de igualdad, cómo visibilizar lo que se hace en la empresa o cómo poder ejecutar una idea que ya tiene la empresa, pero que no sabe cómo llevarla a cabo. Consiste en espacios de encuentros y primeras entrevistas donde se tratan temas generales y donde se asientan las ideas de medidas que podrían implementarse a lo largo de un **acompañamiento** a partir de una necesidad real de la empresa. La asesoría se compone de varias fases que suceden de forma ordenada partiendo de la prospección y que incluye el diagnóstico inicial a las empresas mencionado en el apartado anterior.

El establecimiento de un vínculo con la organización para implementar cada una de ellas, daría lugar al acompañamiento. Las fases son correlativas y es fundamental que estén realizadas de la forma más precisa posible para que la intervención tenga una incidencia real y se pueda realizar un correcto seguimiento y evaluación del trabajo realizado.

Un acompañamiento implica mayor duración, desarrolla temas concretos, se ajusta a las necesidades que la empresa tenga en ese momento y permite la ejecución de aquellas ideas de medidas propuestas en la fase de asesoramiento. Se realiza el diseño, desarrollo e implementación de las estrategias y apoyos adecuados según las necesidades de cada empresa.

Además, en otras ocasiones, de forma flexible o interseccional puede darse el caso de otro tipo de acompañamiento que apoyan a personas, colectivos u organizaciones para facilitar su acceso a recursos, resolver necesidades concretas o fortalecer sus capacidades, de tal modo que su caso contribuya a solucionar la situación de muchas más personas. Es lo que conocemos como **acompañamiento estratégico**.

Desde el servicio de sensibilización de la Operación Adelante+ realizamos asesoramiento y/o acompañamiento a organizaciones diseñando e implementando medidas de promoción de la igualdad y la diversidad para toda la plantilla; pudiendo ser en modalidad presencial, on-line o mixta.

Implementar la igualdad de género en el entorno laboral no solo es una obligación legal, sino también una oportunidad para construir organizaciones más justas, sostenibles y competitivas. Para avanzar en este compromiso, las empresas deben cuestionarse y revisar de forma crítica sus estructuras, políticas y prácticas cotidianas.

A continuación, se presentan algunas preguntas clave que permiten iniciar un proceso de análisis y mejora continua en materia de igualdad.

Estas cuestiones ayudan a identificar el punto de partida de la empresa, detectar posibles brechas, y establecer líneas de acción concretas para consolidar una cultura organizacional inclusiva y equitativa.

- ¿Cómo mido la situación de igualdad en mi empresa?
- ¿Qué nivel de desarrollo tiene el plan de igualdad de mi empresa?
- ¿Los procedimientos y mecanismos de comunicación de mi empresa transmiten igualdad?
- ¿Cómo detectar estereotipos de género, en la plantilla y personal directivo de mi entidad?
- Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género

Para facilitar la implementación efectiva es fundamental contar con recursos prácticos y accesibles:

RECURSOS PARA LA INTERVENCIÓN EN LA LABOR DE SENSIBILIZACIÓN EN ENTORNOS LABORALES

Existen algunos recursos útiles para poder desarrollar, por ejemplo, la fase de diagnóstico, y que sirven a cualquier entidad para revisar en qué punto se encuentra con respecto a la igualdad efectiva. Una de ellas es la check-list de la página igualdad en la empresa (instituto de las mujeres):

El portal **igualdad en la empresa** es una iniciativa del ministerio de igualdad de españa, gestionada por el instituto de las mujeres. Su objetivo es promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, ofreciendo recursos, asesoramiento y herramientas para empresas y entidades.

A.2. ACCIONES FORMATIVAS PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD EN ENTORNOS LABORALES

La formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad, es un instrumento de gran utilidad para concienciar a todas las personas que conforman los espacios empresariales y así promover el cambio estructural en el entorno laboral.

La formación en igualdad de género es considerada una de las principales fuentes de propulsión de la igualdad laboral. Sensibilizar y concienciar a la plantilla es primordial para garantizar que las medidas del plan de igualdad se implementen y desarrollen de forma adecuada y se alcancen así los objetivos propuestos por este. Además, su implantación reduce algunas situaciones de desigualdad y discriminación como son el acoso sexual, la brecha salarial o el techo de cristal y mejoran aspectos como el fomento de la corresponsabilidad y la conciliación.

Las acciones formativas tienen como objetivo principal que las personas que integran los equipos adquieran las competencias y desarrollen las capacidades necesarias para formarse en materia de igualdad y diversidad para aplicarla tanto al ámbito personal como al laboral de su empresa, atendiendo a la normativa vigente. Además, permite abordar diversos aspectos y herramientas para prevenir cualquier forma de discriminación. Todo ello con el fin de mejorar las condiciones laborales y la empleabilidad de las mujeres, especialmente las de grupos más vulnerables, así como promover el cambio cultural hacia una sociedad libre de sexismos y violencias de género.

El primer paso, como hemos dicho anteriormente, es obtener la información necesaria de la empresa o entidad que nos permita monitorizar el proceso formativo para conseguir un impacto directo en los resultados. Es fundamental conocer aspectos como la estructura organizativa de la empresa, cultura empresarial, formación en igualdad de género y/o gestión de la diversidad de la plantilla o la diversidad existente dentro de la misma.

La mayoría de las entidades necesitan formación continua en materia de igualdad de género y gestión de la diversidad. Formarse es un proceso y también requiere de reciclaje y actualización. La sensibilización es el primer paso y la base para convertir a una empresa no sensibilizada en interesada, pero hay mucho trabajo por hacer.

Para favorecer al éxito de la implantación de medidas de igualdad y diversidad en una empresa resulta imprescindible que toda la plantilla esté formada y concienciada en estas materias. Por ello, debe existir un compromiso tanto por parte de la dirección como de recursos humanos y por supuesto del resto del personal. El **equipo directivo** lo componen las personas con mayor poder de decisión dentro de la organización, quienes mejor conocen las diferentes áreas de trabajo y sus múltiples necesidades, por lo que se convierten en agentes de transmisión directa de las prácticas en materia de igualdad y diversidad, siendo por tanto un agente clave para poder implementar medidas de igualdad y diversidad. El equipo de **recursos humanos** tiene contacto con toda la plantilla, por lo que forman parte de la cadena de transmisión de las medidas implantadas en la organización.

Haciendo balance y teniendo en consideración nuestra **experiencia de años en el trabajo con empresas** en tareas de sensibilización, sabemos que se hace imprescindible:

- Por un lado, la implicación de mandos intermedios, la posibilidad de realizar la formación online en tiempo de trabajo, certificada y contar con la participación de los hombres de la plantilla, entre otras medidas, ya que pueden ayudar a hacer llegar el mensaje a la plantilla de forma más efectiva.
- Por otro lado, la formación debe aportar calidad, utilidad y ser práctica, adaptada -dentro de lo posible- a los horarios y a las condiciones laborales de las personas a las que se dirige.

APRENDIZAJE TRANSFORMADOR:
OTROS RECURSOS PARA ENTIDADES, EMPRESAS Y ORGANIZACIONES. UNIDADES MEDIÁTICAS DE SENSIBILIZACIÓN (UMS)

A través de las tareas de prospección y acercamiento a empresas que realiza el equipo técnico de la Operación, recordamos e informamos sobre los beneficios de invertir en políticas de igualdad y diversidad dentro de los entornos laborales.

Todas las acciones van encaminadas a promocionar la inclusión y la igualdad en los entornos laborales. Abordamos la corresponsabilidad, acoso sexual y/o por razón de sexo, comunicación inclusiva, intervención social con perspectiva de género e interseccionalidad en los entornos laborales, interculturalidad, diversidad (generacional, religiosa, afectivo-sexual, etc), actualización en legislación sobre Planes de Igualdad y Planes LGTBI.

Uno de los recursos que ofrecemos desde el servicio de sensibilización son las Unidades Mediáticas de Sensibilización. Se trata de **herramientas metodológicas** de fácil uso para profesionales de recursos humanos y personas responsables de las políticas de igualdad que deseen promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en sus organizaciones e implementar medidas en el marco de sus planes de igualdad y diversidad.

Se trata de una serie de herramientas para innovar en materia de igualdad, en este caso, haciendo a los **hombres agentes de cambio** dentro de las organizaciones. Hablamos de medidas concretas dirigidas a los hombres de las organizaciones, apostando por una mirada más integradora e inclusiva en la aplicación de los principio de igualdad de oportunidades y no discriminación

Estas unidades mediáticas de sensibilización están recogidas dentro de la campaña **"Practica la Igualdad, Marca la Diferencia"**, de CONVIVE Fundación Cepaim en el marco de la Operación Adelante en ediciones anteriores. Cada unidad contiene un material audiovisual, una pequeña ficha para guiar la dinamización del contenido, con algunas propuestas de dinámicas. Contenidos que aborda: Beneficios y costes de la masculinidad, Corresponsabilidad, Acoso sexual y por razón de sexo, Violencias cotidianas en el ámbito laboral, Retos y responsabilidades de los hombres como agentes de cambio.

APRENDIZAJE TRANSFORMADOR: CÓMO INNOVAR EN LA INTERVENCIÓN EN LOS ENTORNOS LABORALES

LA INTERSECCIONALIDAD A EXAMEN: INTERCAMBIO DE CONOCIMIENTOS Y BUENAS PRÁCTICAS EN LA INTERVENCIÓN

Otras de las acciones que se realizan desde la llave 2 son las llamadas **píldoras formativas o encuentros virtuales entre empresas y entidades para la reflexión**. Se trata de un espacio de intercambio de conocimientos y experiencia en el fomento de la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad entre las empresas y entidades con las que trabajamos. Los contenidos van dirigidos a visibilizar buenas prácticas, aportar ideas para trabajar desde la interseccionalidad, analizar la realidad de las entidades, y crear sinergias y redes.

El objetivo es mejorar, compartir y actualizar recursos, materiales y estrategias para la implementación de medidas de promoción de la igualdad y diversidad dentro de las organizaciones. Del mismo modo, nos sirve como herramienta para detectar intereses y demandas de las propias organizaciones, mientras que las propias organizaciones se convierten en referentes dentro del sector, innovan dentro de su actividad y participan en el cambio hacia entornos laborales más igualitarios teniendo beneficios y siendo rentables.

Las demandas de un tejido empresarial que quiere innovar y la legislación actual dan contenido a algunas de nuestras temáticas: La implicación de los hombres en los planes de igualdad y diversidad, El papel de las empresas en la prevención de la violencia de género, Estrategias para la inclusión de las mujeres en sectores masculinizados.

LLAVE 3

Fortalecer alianzas y redes para favorecer la empleabilidad

Esta llave abre puertas a través de las **alianzas, redes e incidencia para favorecer la empleabilidad** y la inclusión activa de grupos desfavorecidos activando mecanismos de coordinación eficaces y estables con otros recursos universales.

METODOLOGÍA

Apostamos por la idea de que la colaboración, la construcción de alianzas, de redes y una mirada cooperativa y colaborativa genera impacto a largo plazo en la empleabilidad e inclusión, es decir, una transformación a nivel social y estructural.

Se trata de establecer alianzas con agentes público-privados de los territorios, crear redes e incidencia para favorecer la empleabilidad y la inclusión activa de personas en situación de vulnerabilidad, preferentemente mujeres migrantes y el acceso al empleo digno. Necesitamos generar redes para visibilizar la interdependencia y la cooperación como valores que defender y por los que se debe trabajar.

Con esta idea, y aplicando **el enfoque de la teoría del cambio**, nos permite, por un lado, **mapear actores clave** (empresas, ONGs, servicios públicos) en cada territorio donde se está implementando la Operación Adelante+ y por otro lado establecer las acciones concretas que queremos llevar a cabo, además de generar vínculos.

Además de trabajar en red, es importante aportar valor añadido a las alianzas. En este caso, el papel que queremos desarrollar es el de ser capaces de promover , dinamizar e impulsar la autonomía de dichas redes que vayamos creando.

Se trata de identificar necesidades de los grupos de interés a través del **diagnóstico participativo**, aplicando la mirada de **gobernanza compartida**. Crear, junto a las "Comunidades de Aprendizaje aplicadas a la Práctica" o las mesas de trabajo, el intercambio de buenas prácticas con los distintos representantes de todos los actores (públicos, privados, sociedad civil).

Es por ello, que con la base de este deseo, apostamos por una construcción de **redes y alianzas**. Construir redes y alianzas para afianzar el proyecto de corresponsabilidad es esencial por varias razones clave, todas vinculadas a la necesidad de transformar estructuras sociales, políticas y económicas para lograr una distribución justa de los cuidados y la reproducción social, esto permitirá un acceso al empleo más igualitario, en mejores condiciones y un reparto del tiempo y de las oportunidades más justo.

"La corresponsabilidad es un proyecto político y de convivencia a futuro, un horizonte deseable de reparto de responsabilidades y de reconocimiento de la importancia de la reproducción social como elemento fundamental necesario para alcanzar la igualdad real y la justicia social. Sería una arquitectura justa y equitativa de los cuidados que se toma en serio la diversidad y vulnerabilidad humana, su organización social, y la interdependencia entre todas las personas." (CONVIVE Fundación Cepaim, 2024)

En la Llave 3 hay una apuesta clara por la incidencia política en beneficio del desarrollo social, creemos que los sindicatos, las ONGs, las empresas, las entidades de la economía social deben ser agentes de cambio.

Apostamos también por visibilizar modelos organizativos y modelos de innovación social donde se ponga en el centro el bienestar de las personas y la lucha por la desigualdad y acabar con situaciones de vulnerabilidad.

A. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

A.1. RED DE MENTORÍA DE MUJERES PROFESIONALES

En la Llave 1 hablábamos de la importancia de generar referentes, horizontes y futuros deseables para las mujeres con las que intervenimos. Por ello, se trata de establecer un servicio de mentoría con mujeres profesionales que se dirigirán a su vez a las mujeres participantes que están dentro de los itinerarios sociolaborales de la operación. Esta red de mujeres voluntarias supone una parte esencial para la consecución de tres objetivos principales:

I. Favorecer el empoderamiento de las mujeres participantes de la operación a través de las redes de contacto, es decir, incrementando su capital relacional.
II. Generar nuevos imaginarios profesionales, romper estereotipos sobre algunos sectores, así como las habilidades y capacidades personales y profesionales.
III. Dar a conocer de primera mano las salidas profesionales y participar en el cambio.

A.2. CREACIÓN DE UNA RED DE MUJERES PROFESIONALES DE SECTORES MASCULINIZADOS

Creación de una **web** de perfiles profesionales donde se da visibilidad a las mujeres que formen parte de la red y participen activamente como referente de otras mujeres en el **servicio de mentoría**.

Esta línea de intervención tiene relación con la anterior, porque la propuesta es que la red de mujeres, nos permita, además de generar un sistema de mentorías entre pares como una estrategia poderosa para garantizar la eficacia de los itinerarios de inserción sociolaboral, también permite visibilizar y ofrecer un espacio a mujeres que se están desarrollando laboral y profesionalmente, principalmente en sectores masculinizados, pero no sólo. Aquí las razones clave por las que este enfoque es necesario y transformador:

"Si ella pudo, yo también puedo"

Como ya hemos visto a lo largo de esta guía, la falta de modelos femeninos en sectores masculinizados refuerza estereotipos como "este trabajo no es para mujeres". Nuestra propuesta es que a través de **ejemplos reales** de mujeres que han roto barreras, otras mujeres puedan verse reflejadas en un espejo. Rompe con la idea de "no soy capaz", que se traduce en un "si ella pudo, yo también" pero también porque la inspiración ayuda a pensar en otros futuros, a imaginar otras vidas, pudiendo incluso apostar por procesos de acompañamiento, formación, reciclaje laboral que permita salir de sectores precarizados.

En este sentido, contar con ejemplos reales y con establecer relaciones de pares, permite por un lado que las mujeres cuenten con consejos realistas, con estrategias para poder desarrollar el trabajo pero también con la importancia de acceso a ciertas redes informales con las que cuenta el mercado laboral (ejm: una carta de recomendación).

Además, consideramos que esta propuesta puede facilitar espacios seguros para compartir experiencias, en muchos casos los sectores masculinizados suelen ser hostiles (soledad, cuestionamiento de capacidades).

A.3. COMUNIDADES DE APRENDIZAJE CON PROFESIONALES (CAP)

Las Comunidades de Aprendizaje con Profesionales (CAP) son espacios colaborativos donde distintos actores (profesionales de trabajado social, educación, empleadoras, profesionales de empleo, etc.), se reúnen para **compartir conocimientos, experiencias y buenas prácticas** con el fin de mejorar la empleabilidad e inclusión de grupos desfavorecidos.

Son especialmente útiles en proyectos como este, donde se busca **activar mecanismos de coordinación entre recursos universales** (servicios públicos, empresas, ONGs) para lograr un impacto sostenible.

Se trata de un grupo de profesionales que se reúnen, de forma periódica, a trabajar colaborativamente para abordar problemáticas asociadas a su actividad/experiencia. Las comunidades de aprendizaje se adaptan a la práctica, es decir, dado un diseño, le damos respuesta entre todas las personas participantes de la CAP. Los grupos podrán ser homogéneos o mixtos (con distintos agentes y perfiles).

A.4. ALIANZAS CON UNIVERSIDADES

Impulso de las alianzas con las universidades, para el desarrollo de formaciones y certificaciones de temáticas con salidas laborales, priorizando los ámbitos de la mediación intercultural y de la igualdad y no discriminación, de manera que las participantes puedan acceder a una titulación certificada que mejore su capacitación.

Consideramos fundamental esta alianza, por diferentes motivos:

I. Dentro de sus principales vocaciones, está precisamente la contribución al desarrollo de la sociedad.

II. La vinculación necesaria entre teoría y práctica, por ejemplo, favoreciendo conexiones entre necesidades de la Operación y procesos de investigación con Trabajos de Fin de Grado, Trabajos de Fin de Máster o Tesis Doctorales.

III. La apertura a prácticas de determinadas titulaciones universitarias con impacto en la intervención.

IV. La colaboración para acreditar formaciones a las personas participantes de la Operación y relacionadas con nichos de empleo en su territorio, por ejemplo, relacionada con la Mediación Intercultural.

Como parte del objetivo de detección de buenas prácticas, generación y transferencia conocimiento, se plantea un congreso, sobre metodologías para la inclusión activa de grupos desfavorecidos desde un enfoque de género, intercultural e interseccional.

CIERRE Y CONCLUSIONES

Esperamos que esta guía haya resultado útil. El objetivo de la misma siempre fue que a las personas lectoras les inspirara el modo de intervención, el trabajo que CONVIVE Fundación Cepaim realiza y cómo se plasma en esta operación para poder replicar, escalarlo y transferirlo.

La Operación Adelante+, se consolida como una estrategia integral para promover la igualdad, inclusión social y empleabilidad desde un enfoque multidimensional y multinivel. A lo largo de esta guía metodológica se han desarrollado tres pilares fundamentales o Llaves, cada uno con metodologías y acciones específicas:

A través de la Llave 1, de atención integral mediante itinerarios personalizados, empoderamiento y corresponsabilidad hemos abordado la necesidad de trabajar de manera integral, hemos dado importancia a contar con equipos interdisciplinares y donde se ponga a las personas con las que se intervienen en el centro. Eso implica, dar capacidad de agencia, empoderar para y por, pero también la importancia de poner el bienestar en el centro. La posibilidad de preguntar qué sueños, qué aspiraciones, qué vidas quieren vivir.

En la Llave 2, de sensibilización en entornos laborales para transformar estructuras y prácticas discriminatorias, poniendo en el centro la capacidad de transformación a través de la sensibilización a las empresas y cómo las empresas y las entidades se han de convertir en agentes de cambio y se hace una apuesta seria y responsable por la corresponsabilidad.

En la Llave 3, alianzas estratégicas y redes que amplifican el impacto, desde mentorías hasta las CAP's sin olvidar las alianzas con universidades y otras entidades públicas y privadas, implica la idea de ensanchar, de ampliar, de saber que en las grandes transformaciones, en las apuestas de las vidas vivibles para todas las personas, es necesario que muchos agentes entren a formar parte del cambio.

Entendemos que las apuestas de la operación Adelante+ consisten en trabajar desde una estrategia multinivel, ser capaces de combinar la intervención individual (diagnóstico social, apoyo psicosocial, acompañamientos individuales) con la transformación de los entornos laborales y cambios sistémicos o más estructurales, (sensibilización empresarial, cambios en marco normativo).

Contamos con elementos de Innovación metodológica para intervenir, en la Llave 1 pasa por ser capaces de incorporar de manera transversal a toda la operación el enfoque Interseccional; Reconocer las múltiples barreras (género, clase, etnia) en la exclusión laboral social, habitacional, etc., y abordadas mediante acciones específicas, pero también de manera estructural (ej. ayudas económicas, Ingreso Mínimo Vital) y también para poder medir el empoderamiento, a través de la herramienta del Sumando Esfuerzos.

En la Llave 2 y la Llave 3 la innovación metodológica serían las Unidades Mediáticas de Sensibilización (UMS) o las Comunidades de Aprendizaje (CAP) reflejan una apuesta por soluciones creativas.

Un elemento realmente significativo tiene que ver con la estabilidad y las oportunidades que se abren en el marco de las operaciones plurianuales financiadas a través del FSE + y la financiación periódica estatal, que garantizan una proyección a largo plazo de la Operación Adelante+ y, por lo tanto, una mayor sostenibilidad para acompañar los procesos de las personas participantes. Una Operación que puede desarrollarse en un periodo de programación de Fondos Europeos durante siete años, permite poner en marcha metodologías, formar y estabilizar equipos profesionales,

definir, evaluar y adaptar estrategias efectivas, que mejoran con el tiempo al ser adaptativas a las realidades cambiantes, y por lo tanto que son más eficientes, y que permiten medir y comparar los resultados.

Operación Adelante+ no es solo una Operación o un Proyecto de intervención, sino una **Puerta hacia la equidad y la inclusión**. Su mayor logro radica en demostrar que la inclusión activa es posible cuando se combinan recursos técnicos, compromiso comunitario y una visión compartida de justicia social. El camino sigue abierto, pero las herramientas —como sus tres llaves— ya están transformando realidades.

INTEGRAL

INNOVACIÓN

MULTINIVEL

LLAVE 3

ESTABLECIMIENTO DE ALIANZAS CON AGENTES PÚBLICO-PRIVADOS EN LOS TERRITORIOS, ASÍ COMO REDES E INCIDENCIA PARA FAVORECER LA EMPLEABILIDAD Y LA INCLUSIÓN ACTIVA DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD.

LLAVE 1

SERVICIO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD, PRINCIPALMENTE MUJERES MIGRANTES.

ACOGIDA	Semana 1-2	• Ofrecer Información. • Completar y firmar ficha de entrada. • Administrar sumando esfuerzos.
DIAGNÓSTICO	Semana 2-4	Concretar junto con la persona participante las necesidades y dificultades que presenta parasu inserción social y laboral.
PLANIFICACIÓN ITINERARIO INTEGRAL DE INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL	Semana 3-5	Elaborar el Itinerario Integral de Inclusión Social y Laboral junto con la persona participante. Concretar actividades y pasos a realizar para la mejora de la inclusión social y la empleabilidad.
PARTICIPACIÓN EN EL ITINERARIO	Semana 9-12 meses aproximadamente	Implementación del Itinerario. • Ejecución de las actividades planificadas. • Seguimiento de la intervención.
CIERRE ITINERARIO		Finalización y cierre de la intervención. • Administración del cuestionario Sumando Esfuerzos. • Revisión de los objetivos alcanzados. • Evaluación de los cambios producidos en la persona participante.

LLAVE 2

MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO Y LOS AMBIENTES LABORALES A TRAVÉS DE MEDIDAS QUE FOMENTEN LA SEGURIDAD, BIENESTAR E IGUALDAD EN LOS AMBIENTES DE TRABAJO.

ENFOQUE DE GÉNERO, INTERCULTURALIDAD, INTERSECCIONALIDAD Y ENFOQUE A DERECHOS

BIBLIOGRAFÍA

Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF). (2024, julio). Tercera opinión sobre el Ingreso Mínimo Vital [Informe técnico]. *https://www.airef.es/wp-content/uploads/2024/07/IMV/20240724_IMV_Opinion3_02ResumenEjecutivo.pdf*

Ayuntamiento de Madrid. (s.f.). Aproximación conceptual a la conciliación en los distritos de la ciudad de Madrid [Documento PDF]. Servicio Concilia Madrid. *https://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/IgualdadDeOportunidades/EspInformativos/IgualdadMujeresHombres/MadridCiudadCorresponsable/ficheros/diagnosticos/aproximacionconciliaciondistritos.pdf*

Boletín Oficial del Estado. (1999, 5 de noviembre). *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* [Ley]. *https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-23168*

Boletín Oficial del Estado. (2007, 22 de marzo). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* [Ley Orgánica]. *https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3*

Boletín Oficial del Estado. (2009, 6 de marzo). *Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan los permisos por nacimiento y cuidado del menor* [Real Decreto]. *https://www.boe.es/eli/es/rd/2009/03/06/295*

Boletín Oficial del Estado. (2015, 23 de marzo). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* [Real Decreto Legislativo]. *https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/03/23/2*

Boletín Oficial del Estado. (2020, 13 de octubre). *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro* [Real Decreto]. *https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901*

Boletín Oficial del Estado. (2020, 13 de octubre). *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres* [Real Decreto]. *https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902*

Boletín Oficial del Estado. (2021, 3 de diciembre). *Orden ISM/1375/2021, de 3 de diciembre, por la que se desarrolla el Registro de Mediadores Sociales del Ingreso Mínimo Vital* [Orden ministerial]. *https://www.boe.es/eli/es/o/2021/12/03/ism1375*

Boletín Oficial del Estado. (2021, 10 de julio). *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia* [Ley]. *https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10*

Boletín Oficial del Estado. (2022, 6 de septiembre). *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual* [Ley Orgánica]. *https://www.boe.es/buscar/act.php?id=-BOE-A-2022-14630*

Boletín Oficial del Estado. (2023, 1 de marzo). *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI* [Ley]. *https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-5366*

Boletín Oficial del Estado. (2024, 9 de octubre). *Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas* [Real Decreto]. *https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-20402*

CONVIVE Fundación Cepaim. (2019). Guía para la incorporación de los hombres en las políticas de igualdad de las empresas: Los hombres en las políticas de igualdad [Guía]. Proyecto NEO. *https://cendocps.carm.es/documentacion/2019_Gui%CC%81a_EmpresasNEO.pdf*

CONVIVE Fundación Cepaim. (2019). Vístete despacio: ¡Que tenemos prisa! Claves para el trabajo con hombres y masculinidades como estrategia para el logro de la igualdad [Guía]. Fundación Cepaim. https://www.cepaim.org/sites/default/files/Gu%C3%ADa-Vi%C3%ADstete-Despacio-que-tenemos-prisa-web.pdf

CONVIVE Fundación Cepaim. (2021, 21 de diciembre). Carga mental y emocional de los cuidados: ¿la última frontera? [Resumen ejecutivo]. Proyecto NEO 50. *https://www.cepaim.org/publicacion/carga-mental-y-emocional-de-los-cuidados-la-ultima-frontera*

CONVIVE Fundación Cepaim. (2024, 15 de octubre). Herramientas para la medición y evaluación de la corresponsabilidad de los cuidados desde una perspectiva de género e interseccional [Informe]. Proyecto INDICA Corresponsabilidad. *https://www.cepaim.org/sites/default/files/2025-03/vmarzo-Indica-Corresponsabilidad.pdf*

CONVIVE Fundación Cepaim. (s.f.). Masculinidad, cuidados, empleo y corresponsabilidad: resumen ejecutivo del proyecto NEO [Resumen ejecutivo]. *https://www.cepaim.org/sites/default/files/Resumen-ejecutivo-NEO-Final-web.pdf*

Cobreros Vicente, L., Galindo, J. & Raigada, T. (2024, 4 de marzo). Mujeres en STEM: Desde la educación básica hasta la carrera laboral [Informe]. EsadeEcPol. *https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2024/03/Mujeres-en-STEM-2024-1.pdf*

Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (2020). Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019 (N.º 29) [Informe de investigación]. Ministerio de Igualdad. *https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Macroencuesta_2019_estudio_investigacion.pdf*

Bibliografía

EAPN España (Red Española de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social). (2025). El Estado de la Pobreza 2025: seguimiento de los indicadores de la Agenda UE 2030. EAPN España. *https://www.eapn.es/estadodepobreza/descargas.php*

Espinosa-Fajardo, J. & Bustelo, M. (2019). ¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas. Revista Española de Ciencia Política, 49, 151–172. *https://doi.org/10.21308/recp.49.07*

Foro para la Integración Social de los Inmigrantes (FISI). (2023). La situación de la población inmigrante en 2022 y propuestas para su integración. Informe anual 2022 sobre la situación de las personas migrantes y refugiadas en España [Informe anual]. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia. *https://www.inclusion.gob.es/web/oberaxe/w/informe-anual-2022-del-fisi-el-mercado-laboral-se-recupera-aunque-persisten-algunas-desigualdades*

Fundación Mujeres & CONVIVE Fundación Cepaim. (2023). Guía para la medición del impacto de programas de inserción sociolaboral en mujeres: Empoderamiento y empleabilidad [Guía]. Ministerio de Derechos Sociales. *https://www.cepaim.org/publicacion/guia-para-la-medicion-del-impacto-de-programas-de-insercion-sociolaboral-en-mujeres-empoderamiento-y-empleabilidad/*

Instituto Nacional de Estadística. (2022). Encuesta de estructura salarial. Resultados del año 2020 [Serie estadística].

Instituto Nacional de Estadística. (2023). Datos de la Encuesta de Población Activa (primer trimestre de 2023) [Serie estadística].

Instituto Nacional de Estadística. (2024). Encuesta de Población Activa: cuarto trimestre de 2024 [Serie estadística].

Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). INE. Recuperado el 26 de marzo de 2025, de *https://www.ine.es/DEFIne/es/concepto.htm?c=4454*

Instituto Nacional de la Seguridad Social. (2025). IMV: Datos acumulados de altas iniciales de prestaciones que han figurado en nómina según comunidad autónoma y provincia (Junio 2020 a julio 2025). Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Recuperado el 11 de agosto de 2025, de

Malgesini Rey, G. & Jiménez Laserna, N. (2021). El acceso al Ingreso Mínimo Vital por parte de los hogares monomarentales en situación de pobreza con necesidades sociosanitarias [Estudio]. EAPN España.

Ministerio de Hacienda y Función Pública. (2022, 18 de noviembre). *Acuerdo de Asociación de España 2021-2027: Una Europa más social e inclusiva, por medio de la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales* [Acuerdo de Asociación]. *https://www.hacienda.gob.es/es-ES/Areas%20Tematicas/Union%20Europea/Fondos%20Europeos/Paginas/AcuerdoAsociacion.aspx*

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023). Situación de las personas migrantes y refugiadas en España: Informe anual 2022 sobre la población inmigrante y recomendaciones de integración (OBERAXE 237) [Informe anual]. *https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/OBERAXE237*

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2024). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2023 [Informe anual]. *https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2023.pdf*

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones & Fundación Cepaim. (2023). + Que Emple-A: Proyecto de acompañamiento social a mujeres migrantes en la Región de Murcia [Proyecto experimental]. *https://www.inclusion.gob.es/web/policy-lab/w/fundacion-cepaim-que-emple-a.-proyecto-de-acompanamiento-social-a-mujeres-migrantes-en-la-region-de-murcia*

Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2024). Palancas para la inclusión. Recomendaciones del Laboratorio de Políticas de Inclusión en base a la Evidencia Científica. [Informe] *chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cendocps.carm.es/documentacion/2024_Palancas_inclusion_.pdf*

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2025). Orientaciones sobre indicadores para la gestión y evaluación del Fondo Social Europeo Plus (FSE+) 2021-2027 (Junio 2025). *https://www.mites.gob.es/UAFSE/ficheros/FSE21_27/indicadores/orientacion_indicadores.pdf*

Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. *https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/*

Organización Internacional para las Migraciones (OIM) – Oficina para las Américas. (2021). *Las personas migrantes y la brecha digital durante la COVID-19* [Blog]. *https://americas.iom.int/es/blogs/las-personas-migrantes-y-la-brecha-digital-durante-la-covid-19*

Rodó-Zárate, M. (2021). Interseccionalidad: Desigualdades, lugares y emociones (prólogo de Pastora Filigrana García; traducción de Cristina Barrial). Bellaterra Edicions.

Subirats, J., Riba, C., Giménez, L., Obradors, A., Giménez, M., Queralt, D., ... & Rapoport, A. (2004). Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea. Fundación LaCaixa.

Subirats i Humet, J., Gomá, R. & Brugué, J. (s.f.). Análisis de los factores de exclusión social. Institut de Govern i Polítiques Públiques (UAB).

UNIR Revista. (2023, 28 de diciembre). El enfoque basado en los derechos humanos (EBDH) [Artículo de divulgación]. Universidad Internacional de La Rioja (UNIR). *https://www.unir.net/revista/ciencias-sociales/enfoque-derechos-humanos-ebdh/*

Guía metodológica Adelante+

Abriendo puertas para la Igualdad y la Inclusión

WEB ADELANTE +

Síguenos en:

FundacionCepaim

fundacion.cepaim

fundacioncepaim

ong-fundacion-cepaim

Cofinanciado por la Unión Europea

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Fondos Europeos

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030

POR SOLIDARIDAD OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

convive fundación cepaim

Adelante+ ABRIENDO PUERTAS PARA LA IGUALDAD Y LA INCLUSIÓN