



PLA DE FORMACIÓ PER A DONES EN SITUACIÓ DE VULNERABILITAT



**GOVERN ALTERNATIU
DE CATALUNYA**

Igualtat

Gemma Lienas i David González

4 de març de 2022

CONTINGUT

INTRODUCCIÓ	3
ANÀLISI DE SITUACIÓ	5
DADES SOBRE DONES EN SITUACIÓ DE VULNERABILITAT	5
ANÀLISI DELS PROGRAMES DEL SOC I SEPE	7
ANÀLISI DE PROGRAMES DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA	9
ANÀLISI DELS PROGRAMES DE LES ESCOLES D'ADULTS	9
ANÀLISI DEL PROGRAMA LÀBORA DE L'AJUNTAMENT	10
CURSOS D'ACOLLIDA	10
CONCLUSIONS	10
MARC NORMATIU	11
CONCLUSIONS	11
PROPOSTA DE CREACIÓ D'UN SERVEI DE FORMACIÓ PRELABORAL	12
L'OFICINA	12
FORMACIÓ BÀSICA	13
FORMACIÓ ESPECIALITZADA	13
PRESSUPOST	14

INTRODUCCIÓ

Aquest pla de creació d'un servei de formació prelaboral està pensat per a dones molt vulnerables, que constitueixen cada cop més un col·lectiu nombrós, ja que el percentatge de dones en risc d'exclusió social ha crescut des de l'inici de la pandèmia i ho ha fet més que no pas el dels homes.

Les dones vulnerables són aquelles que pateixen pitjors condicions per desenvolupar un projecte de vida autònom i plenament digne i que necessiten, doncs, ajuda per poder-se incorporar al mercat de treball. El problema, però, és que els cursos que ofereixen el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) o el Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE), les escoles d'adults o fins i tot La Diputació de Barcelona queden fora des les seves possibilitats perquè les dones de les quals parlem no tenen els mínims que requereixen dits cursos. Diferent és el programa Làbora¹ que ofereix l'Ajuntament de Barcelona, que sí és a l'abast del perfil d'aquestes dones, però que queda limitat a Barcelona ciutat i que no pot absorbir ni de bon tros totes les dones en situació de vulnerabilitat.

Aquestes dones tenen un perfil que encaixa amb aquestes característiques:

- Baixa acreditació acadèmica
- Inexistent o no convalidada formació professional
- Experiència laboral nul·la o difícil de demostrar
- Escàs domini de les llengües vehiculars
- Manca d'habilitats socials per desenvolupar-se al món de la feina remunerada
- Baixa autoestima

Malgrat encaixar amb aquestes característiques, les dones vulnerables tenen, d'altra banda, característiques personals i de procedència molt diverses:

- Dones del país que han patit violència masclista
- Dones del país de més de 50 anys que no han estat mai en l'ocupació remunerada
- Dones migrades sense formació
- Dones migrades amb formació però que no han pogut homologar els títols i s'han de reinventar. Aquest és un problema per al nostre país perquè estem malbaratant talent. Per exemple: tenim un munt d'infermeres d'altres països que no han pogut homologar els títols i no poden treballar; i, d'altra banda, ens manquen infermeres.
- Dones provinents del tràfic de persones².

¹ <https://ajuntament.barcelona.cat/serveissocials/ca/labora/presentacio>

² El tràfic de persones ha augmentat moltíssim a Catalunya, tot i que no hi ha dades que ho corroborin. Les víctimes d'aquest tràfic són persones que acostumen a estar forçades a prostituir-se (sobretot dones i nenes) i també forçades a la mendicitat, forçades a la criminalitat (als furtus i robatoris), forçades al conreu de marihuana,

- Dones en situació de prostitució

Certament, hi ha força entitats³ sense ànim de lucre que han detectat el problema i que s'esforcen a pal·liar-lo, però òbviament el govern ha de posar-se al capdavant d'aquest problema que s'agreuja d'any amb any.

Per poder arribar a les dones en situació de vulnerabilitat i oferir-los aquest servei caldria:

- Fer un protocol d'avís que es trobés als serveis socials, a les comissàries, als hospitals, als SIADS, als SIES... i que permetés detectar totes les dones en aquesta situació.
- També caldria fer un treball als barris, semblant al que es fa amb el "camí segur a l'escola", de manera que botigues de queviures, els locutoris i farmàcies de cada barri tinguessin una retolació adequada que indiqués que poden proporcionar ajuda a aquestes dones.
- Per últim, també caldria visualitzar aquest servei de formació prelaboral a través de les xarxes socials.
- Tant els serveis públics com les botigues senyalitzades com les xarxes socials haurien d'ajudar les dones a arribar a l'Oficina, que formaria part del servei d'ocupació prelaboral i que es descriu més endavant.

La nostra intenció amb la creació d'aquest servei és apoderar les dones vulnerables i proporcionar-los eines per sortir de la situació en què es troben. Entenem que el pressupost destinat a aquest servei no és una despesa sinó una inversió que alleugerirà en el futur el pressupost de serveis socials.

forçades a treballs de la llar (sobretot dones) i a d'altres treballs. Aquestes persones, segons les entitats que se n'ocupen, no han quedat ben protegides per la modificació de la Llei de violència masclista. Ens proposem treballar en el futur en aquest problema.

³ Hem parlat amb diferents ONG com EL MOLÍ VELL, una entitat dedicada a la inserció laboral de persones amb malaltia mental, que té, a més a més, el Programa Carretera, dedicat a dones en situació de prostitució; SICAR ADORATRIUS, una entitat religiosa que presta atenció a dones nens i nenes víctimes del tràfic d'éssers humans; ROURE, una entitat que treballa per a la gent gran de Ciutat Vella i que té també cursos de formació prelaboral per a dones; CATNOVA, una entitat que s'ocupa de persones en situació de vulnerabilitat amb especial atenció a dones, persones a l'atur i persones més grans de 60 anys i, sobretot, immigrants; CÀRITAS, una entitat que depèn de l'Església i atén persones vulnerables i excloses i en promou l'apoderament persones perquè defensin els seus drets humans; i LA CIBA, un espai de recursos per a dones, innovació i economia feminista.

ANÀLISI DE SITUACIÓ

DADES SOBRE DONES EN SITUACIÓ DE VULNERABILITAT

La darrera Enquesta de Població Activa (EPA) del quart trimestre de 2021⁴ assenyala que la desocupació femenina (217.600 dones) és superior a la masculina (177.800 homes). Les dones representen el 55,03% del total de l'atur. En un any, l'atur masculí (-82.000 homes, -31,56%) s'ha reduït més que l'atur femení (-60.500 dones, -21,75%). Intertrimestralment, la reducció de l'atur femení (-4.000 dones, -1,81%), també ha estat inferior a la reducció de l'atur masculí (-27.300 homes, 13,31%). La taxa d'atur femenina (11,53%) s'allunya de la masculina (8,86%).

A més, la EPA mostra que la taxa de parcialitat femenina se situa en el 19,14%, més de tres vegades la masculina (5,64%). I la taxa de temporalitat femenina és del 22,63%, 2,47 punts percentuals per sobre de la general.

En relació al tipus de jornada laboral, destaca la feminització de la parcialitat laboral. Segons l'IDESCAT⁵, la quantitat de dones que treballen en jornada parcial gairebé triplica la d'homes, consolidant una tendència que es reflecteix en els darrers anys:

	2017	2018	2019	2020	2021
Parcial	467,7	474,4	503,8	462,2	450,6
Homes	126,6	127,3	136,5	134,4	123,1
Dones	341,1	347,1	367,3	327,8	327,5

(Unitat: Milers)

En els casos de jornada completa, també hi destaca la diferència entre homes i dones en els darrers anys. Presentant els homes una major taxa de treballs a jornada completa:

	2017	2018	2019	2020	2021
Completa	2.807,60	2.887,80	2.936,90	2.873,60	2.991,60
Homes	1.610,40	1.654,60	1.673,00	1.627,30	1.686,30
Dones	1.197,20	1.233,10	1.263,90	1.246,20	1.305,20

(Unitat: Milers)

L'afiliació a la seguretat social⁶ també és menor en el nombre de dones afiliades, mantenint una tendència històrica consolidada en els darrers anys (1.763.643 homes vs. 1.556.418 dones al gener de 2022).

⁴https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

⁵<https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=307>

⁶<https://www.idescat.cat/pub/?id=afi&n=8604&lang=es>

En relació amb l'informe de l'ICD "Dones en el Treball"⁷, de l'abril del 2020, s'hi extreuen un seguit de dades i conclusions:

- La taxa de risc de pobresa de les dones a Catalunya és del 24,1%, sis punts percentuals per sobre de la dels homes.
- Respecte a l'any passat, entre elles puja tres punts, mentre que entre ells en baixa un
- La pobresa severa de les dones creix i passa del 5 al 6,5%.
- Les dones tenen un risc superior de trobar-se en situació de pobresa, especialment les dones de més edat.
- La bretxa de la taxa de pobresa entre dones i homes ha augmentat 7,6 punts des de 2013.
- Un 55,1% de les dones té dificultats per arribar a final de mes.
- Els homes tenen més facilitat per arribar a final de mes que les dones.
- Les dones menors de 18 anys tenen una taxa de risc a la pobresa de 33,8% mentre que la dels homes és de 10 punts menys de diferència (23,8%).
- Les nenes menors són les més desprotegides dintre del col·lectiu en risc de pobresa i a més cada any que passa ho són en major nombre.
- Les nenes menors de 16 anys es troben en una situació major de risc a la pobresa (12,5%) respecte els nens del mateix grup d'edat (9,7%) .
- Les nenes menors de 16 anys en situació de risc han anat augmentant amb el llarg dels anys concretament des del 2013 on representaven el 9,2% fins al 2018 on representaven el 12,5%.
- Les dones s'ocupen més en les activitats de les branques de Sanitat i Serveis Socials (13,5%), seguit del comerç al detall (13%) i de la branca de l'educació (10,2%), activitats més relacionades amb la cura de les persones, mentre que en altres branques més masculinitzades com la construcció (1,2%), el transport i emmagatzematge (2,6%) o el comerç a l'engròs i reparació de vehicles de motor i motocicletes (3%), les dones estan infrarepresentades.
- Gran part de les categories professionals amb major responsabilitat estan ocupades per homes. Així en la categoria professional de Directores i Gerents les dones només representen el 35,4% i tot i que aquesta tendència s'inverteix en les categories professionals científiques i intel·lectuals, on les dones representen el 57,8%.
- Pel que fa a la bretxa salarial les dones encara perceben en el 2017 un 23% menys del salari brut anual mitjà que els homes.
- La bretxa s'amplia en les ocupacions més elementals, on la diferència arriba a gairebé el 33%, seguit de les treballadores de la restauració, personals i venedores amb una bretxa salarial d'una mica més del 29%. La menor diferència salarial que s'observa, amb un 18,6%, és en les professionals científiques i intel·lectuals.

⁷ https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/Observatori/03_dossiers_estadistics/2020-Dossier-Dones-i-Treball.pdf

- La bretxa salarial va disminuint a mesura que disminueix l'edat. Així afecta sobretot a les dones en el tram d'edat de 55 i més anys, que durant el 2017 van arribar a cobrar fins a 9.368€ menys en el seu salari brut anual que els homes en el mateix tram d'edat. Destaca també la precarietat laboral de les dones joves que el 2017 tenien un salari brut anual mitjà de 9.438€.
- La nacionalitat estrangera és un factor que agreuja la precarietat salarial de les dones tot i que la diferència salarial entre dones i homes estrangeres és menor que la de les persones de nacionalitat espanyola.

Segons l'EPA a Catalunya també les dones tenen un percentatge mol més elevat que els homes en les franges d'atur de més durada:

(%)

	Home	Dona	Total
Menys de 6 mesos	45,3	30,8	37,5
De 6 mesos a 1 any	13,0	15,2	14,2
De 1 a 2 anys	17,9	18,1	18,0
Més de 2 anys	23,8	35,9	30,3
Total	100,0	100,0	100,0

ANÀLISI DELS PROGRAMES DEL SOC I SEPE

Els programes d'ocupació que recull tant el SOC com el SEPE no tenen en compte el perfil de dones amb poca formació.

Programa 30 Plus⁸: Actualment al SOC, l'únic programa que pot tenir en compte a perfils amb baixa formació és el Programa 30 Plus, que ofereix subvencions a entitats perquè duguin a terme projectes d'actuacions ocupacionals per afavorir la inserció laboral de persones en situació d'atur a partir de 30 anys, preferentment d'entre 30 i 45 anys, i amb baix nivell formatiu, per tal de proporcionar, entre d'altres recursos, la formació i competències necessàries per ocupar un determinat lloc de treball. Aquest programa, no està destinat exclusivament a dones i té un nivell una mica per damunt del de les dones referides en el nostre pla.

Programa de suport a les dones en els àmbits rural i urbà⁹: El Programa de suport a les dones en els àmbits rural i urbà té com a objectiu implementar itineraris individualitzats d'atenció i d'orientació laboral per millorar la capacitació de les dones en els àmbits rural i urbà a través de la conscienciació per incrementar la seva participació en l'activitat econòmica del seu territori.”

⁸ <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/ambits/foment-de-locupacio/programa-30plus/>

⁹ <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/detall/article/Programa-de-suport-a-les-dones-en-els-ambits-rural-i-urba-00002#bloc6>

Programa Treball i Formació (SOC – TRFO EELL CS)¹⁰: Subvencions destinades a dur a terme projectes de millora de l'ocupabilitat de les persones treballadores, especialment les que tenen més dificultats d'accés al mercat laboral, per mitjà d'actuacions de contractació laboral, formació i actuacions d'acompanyament. La convocatòria es dirigeix al col·lectius següents:

- MG45: Persones de 45 anys o més que estiguin en situació d'atur inscrites com a demandants d'ocupació no ocupades (DONO).
- DONA: Dones en situació d'atur (s'inclouen les dones víctimes de violència masclista) inscrites com a demandants d'ocupació no ocupades (DONO).

Programa Treball i Formació – Línia DONA i COOR (SOC-TRFO DONA i COOR)¹¹: Subvencions destinades a dur a terme projectes de millora de l'ocupabilitat de les persones treballadores, especialment les que tenen més dificultats d'accés al mercat laboral, per mitjà d'accions d'experiència laboral i accions de formació, i si s'escau, accions de coordinació i suport, en el marc del programa Treball i Formació, que conté les línies i accions següents:

- DONA: dones en situació d'atur (s'inclouen les dones víctimes de violència de gènere). Les contractacions tenen una durada de 12 mesos.
- COOR: accions de coordinació i suport (personal propi o de nova contractació).

El SEPE té tot una sèrie de polítiques sobre ocupació de dones¹² i transversalitat de gènere en les polítiques de suport a l'activació per a l'ocupació, mitjançant el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència.

Programa de suport a les dones en els àmbits rural i urbà: Comprèn accions de formació en els àmbits digital i ecològic, de les cures de llarga durada, l'emprenedoria i l'economia social. S'organitzaran convocatòries de propostes de subvenció dirigides a les entitats públiques i privades encarregades d'impartir la formació.

Programes de formació i inserció per dones víctimes de violència de gènere o de tràfic i explotació sexual amb compromís de contractació: Cobrirà els itineraris d'integració per a aquestes dones, en dues fases. Durant els primers sis mesos, les participants seguiran itineraris personalitzats d'inclusió social, i els sis mesos següents seguiran una formació en alternança amb compromís de contractació posterior per part dels ocupadors.

Accions per afavorir la transversalitat de gènere en totes les polítiques actives d'ocupació: Es tractarà d'incorporar la perspectiva de gènere a tots els elements dels plans anuals

¹⁰ <https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/detall/article/Programa-Treball-i-Formacio-SOC-TRFO-EELL-CS>

¹¹ https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/detall/article/Treball_i_Formacio_Convocatoria_2020-00001

¹² <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/plan-recuperacion-transformacion-resiliencia/empleo-mujer.html>

d'ocupació dels SPE (tant centrals com regionals) en el període 2021-2023. Amb aquesta finalitat, es contractaran serveis d'assessorament.

ANÀLISI DE PROGRAMES DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA

Programes¹³: Es tracta, en la seva majoria, de programes vehiculats a través del Catàleg de Serveis i que la Diputació ofereix a entitats municipals i similars (consells comarcals, mancomunitats, consorcis locals, entitats municipals descentralitzades...). Són eines emmarcades en un seguit d'àmbits genèrics i que després es concreten en el treball conjunt amb els ens municipals i supramunicipals. Entre les principals línies hi trobem les següents:

- Finançament en els àmbits d'igualtat de gènere i de la diversitat sexual, afectiva i de gènere.
- Eines per a la planificació de polítiques d'igualtat i diversitat afectiva, sexual i de gènere.
- Avaluacions de plans d'igualtat i diversitat afectiva, sexual i de gènere.
- Tallers de suport i corresponsabilitat de les cures.
- Sensibilització vers les relacions igualitàries.

Escola de la Dona: Entitat que basa els seus objectius en possibilitar el desenvolupament d'un projecte personal i/o professional propi al llarg de la vida, facilitar la participació social, i oferir orientació sobre les accions formatives d'acord amb les capacitats i interessos personals. Les seves principals línies formatives són ensenyaments d'Art i Creació, Cuina, Llengües i Humanitats, Moda i Tecnologies. Tot i que en algunes de les línies ofertes es requereix un mínim de coneixement previ, també hi ha cursos introductoris o elementals per a dones que desconeixen la matèria.

Línies estratègiques de col·laboració amb els ens locals: Dins de les diverses línies de treball de la DIBA amb els ens locals, es treballa, com a línia estratègica de l'Àrea de Cohesió Social, Ciutadania i Benestar en una línia per fer front a la feminització de la pobresa i la precarietat. És una línia de treball molt necessària i útil per abordar la problemàtica que tractem en aquest Pla i que es materialitza en el treball conjunt amb el món local.

ANÀLISI DELS PROGRAMES DE LES ESCOLES D'ADULTS

Les escoles d'adults proporcionen formació, però no pas prelaboral, sinó formació reglada, de manera que aquells adults o adultes que hagin abandonat els estudis en el passat tinguin manera de reenganxar-s'hi. Fins i tot hi ha un cicle pensat per a un alumnat a qui li calen els

¹³ <https://www.diba.cat/es/web/politiques-igualtat/igualtat-i-diversitat-sexual>

mínims: lectoescriptura i les 4 regles, però en cap està pensat per treballar altres habilitats que no siguin escolars ni permetre la inserció de l'alumnat al món del treball remunerat.

ANÀLISI DEL PROGRAMA LÀBORA DE L'AJUNTAMENT

El Programa Làbora treballa per al foment de l'ocupació i apropa les persones en situació de vulnerabilitat al mercat laboral. El projecte facilita que organitzacions i empreses tinguin accés a una borsa de candidatures per trobar la persona que millor s'ajusta a les seves necessitats de contractació laboral. Es fa orientació, formació i acompanyament a cada persona, sempre seguint els criteris d'ocupació per competències.

Aquest seria el programa que més s'acostaria al que pretenem, però és només per a Barcelona ciutat, de manera que la resta de Catalunya en queda fora. A més, ni tan sols arriba i acull a totes les dones de Barcelona que ho necessiten. D'altra banda, les entitats amb les que hem parlat hi veuen alguns inconvenients.

CURSOS D'ACOLLIDA

Aquest cursos resulten molt útils pel que fa a les 90 hores de català (també en té 15 de formació en el mercat laboral i 15 en cultura i història de Catalunya), però té moltes mancances.

CONCLUSIONS

Tot i que per fer una anàlisi correcta del que hi ha actualment en formació bàsica es necessitaria molt més temps i un equip més nombrós, de l'anàlisi que hem fet en podem extreure unes conclusions bàsiques que no fan més que reforçar la necessitat de crear un servei de formació prelaboral.

El principal problema que hem trobat és el fet que els programes que hi ha des dels ens públics no acostumen a estar pensats per a les dones que definim en aquest pla.

El segon problema és que la majoria de programes de formació prelaboral es fan des de les entitats sense ànim de lucre, però sense que hi hagi tampoc una organització prèvia (és a dir, cada ONG fa els cursos que vol, de la manera que vol). Caldria, doncs, una planificació prèvia, una bona distribució de l'oferta a tot Catalunya, determinar els requisits i les competències bàsiques de cada curs i assegurar un sistema de finançament que no obligués a les ONGs a un calvari administratiu i que els assegurés la percepció de la subvenció amb un calendari raonable.

MARC NORMATIU

A nivell estatal la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes fixa l'obligació de que les polítiques d'ocupació millorin l'ocupabilitat i la permanència en l'ocupació de les dones, i que els programes d'inserció laboral activa incloguin tots els nivells educatius i edat de les dones, i que aquests es destinin de manera prioritària a col·lectius específics de dones.

A Catalunya, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista fixa que el Govern ha de garantir la formació ocupacional de les dones que es troben en qualsevol forma de violència masclista, així com facilitar l'ocupació de les mateixes. A més, tots els programes de formació ocupacional i inserció laboral que desenvolupi el Govern han d'incloure amb caràcter prioritari les dones que pateixen o han patit violència masclista. Per altra banda, també s'ha de garantir el dret d'accés als serveis i els recursos de les dones que exerceixen la prostitució, per mitjà de programes específics.

Per últim, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes estableix també mesures per tal de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, com l'elaboració de plans actius d'ocupació.

CONCLUSIONS

La regulació i el mandat per a fer plans de formació prelaborals i plans d'ocupació per a dones, també d'aquelles que es trobin dins dels col·lectius més desfavorits, ja existeix en les normes abans esmentades.

Per tal de fer normatives que desenvolupin aquesta regulació, com ara un Pla d'Ocupació, la correcta forma es mitjançant Resolucions, Ordres i Acords, més propers als reglaments, emesos pel departament corresponent, en aquest cas pel Departament d'Empresa i Treball i/o pel SOC, i no mitjançant una llei.

Així, el SOC, un organisme autònom de naturalesa pública i de caràcter administratiu, adscrit al departament de la Generalitat que té assignades les competències en matèria d'ocupació, té entre les seves funcions l'ordenació, planificació, programació i execució de les accions ocupacionals que deriven de les polítiques actives d'ocupació, i fer-ne el seguiment i el control.

Per tot això, no es pertinent ni modificar cap llei ni fer-ne una nova, ja que la regulació dels plans d'ocupació i els plans prelaborals no es regulen mitjançant llei. D'aquesta manera es necessari convertir el nostre pla de treball en altres iniciatives parlamentaries, com ara una Moció, per tal d'instar al Govern a fer-los.

PROPOSTA DE CREACIÓ D'UN SERVEI DE FORMACIÓ PRELABORAL

Per totes les raons esmentades proposem la creació d'un servei de formació prelaboral que pengés del Departament d'Igualtat i Feminismes i que constés de:

- Una oficina d'avaluació, d'acompanyament i d'inserció
- Serveis de formació bàsica
- Serveis de formació especialitzada

L'OFICINA

Aquesta oficina requeriria poc personal, segurament 5 o 6 persones, entre les quals 2 treballadores socials, 2 persones de serveis administratius, una advocada o advocat especialistes en estrangeria i en subvencions i una persona que coordinaria el servei.

L'objectiu de l'oficina seria fer funcionar tot allò que té a veure amb la formació prelaboral. Les funcions serien:

- Elaborar el protocol que s'hauria de fer servir per detectar les dones que podrien ser usuàries del servei.
- Elaboració d'uns tests d'avaluació per poder situar les dones correctament en la mena de formació que necessiten.
- Elaboració d'uns programes de competències bàsiques de formació bàsica per tal que es marquessin les pautes mínimes a les entitats sense ànim de lucre del territori que complissin els requisits necessaris.
- Elaboració dels requisits que es demanarien a les entitats que volguessin accedir a les subvencions per fer formació. Entre altres coses, les entitats s'haurien de comprometre a fer un seguiment i un acompanyament de cada alumna, a més, naturalment, de la formació.
- Elaboració d'un mapa de les ONGS que duen a terme formació prelaboral a tot Catalunya per tal de veure quines mancances hi ha al territori i poder-les resoldre.
- Elaboració d'un informe que estudiaria les necessitats laborals del territori, contemplant, sobretot, els serveis a persones (tenir cura de gent gran, cura de criatures, neteja, perruqueria, planxa, costura...) i aquells sectors que més es desenvoluparan gràcies als fons Next Generation (digitalització d'empreses, comerços, magatzems, i tot els que tenen a veure amb la transformació necessària per raó del canvi climàtic. A partir de l'informe es podria preveure quins són els cursos de formació especialitzada que són més necessaris.
- Recerca de convenis amb Universitats o la Càtedra Unesco per tal de poder acreditar l'alumnat amb certificats amb validesa oficial. Hi ha una finestreta del SOC Acredita't, que permet l'acreditació de competències per l'experiència laboral, però, en el cas d'aquestes

dones, no serveix, atès que no tenen experiència laboral. D'altra banda, però, és important que puguem acreditar l'alumnat ja que l'única manera de millorar la situació dels treballs relacionats amb la cura és proporcionant formació a les dones i exigint les empreses (per exemple, les residències de gent gran) que contractin persones amb titulació i paguin sous adequats.

- Recerca d'empreses amb qui és pugui col·laborar i on es puguin col·locar dones que facin els cursos. Aquestes empreses haurien de reunir també un requisits de sostenibilitat i respecte social i tindrien un distintiu atorgat per la Generalitat.
- Facilitació de totes les gestions administratives, tant a l'alumnat, com a les ONGs, com a les empreses col·laboradores.

FORMACIÓ BÀSICA

La impartirien les ONGs que ja se n'encarreguen, però ho farien creant uns programes a partir de les competències bàsiques que els lliuraria l'oficina de formació prelaboral. Els cursos, necessàriament i sempre en funció de les necessitats detectades als tests inicials, haurien de comprendre:

- Reforç de lectoescriptura.
- Reforç de la llengua vehicular.
- Competències digitals bàsiques. En aquest sentit és molt important que, a través, de la Xarxa Òmnia les alumnes puguin disposar de dispositius electrònics. De tota manera, caldria facilitar a les ONGs la possibilitat de subvencions que els permetessin comprar dispositius per deixar-los en préstec i també subvencions per proporcionar dades a l'alumnat.
- Descobriments de les competències que les dones porten incorporades i que sovint ignoren que tenen, és a dir, descobrir les habilitats personals.
- Educació emocional i millora de l'autoestima.
- Competències per desenvolupar-se al mercat laboral: com buscar feina, com comportar-se en una entrevista, com fer un CV, empenedoria...

FORMACIÓ ESPECIALITZADA

- Cursos dirigits a les cures: auxiliar de cura de gent gran, de criatures, especialista en neteja, perruqueria, planxa, costura...
- Cursos dirigits a les oficines i comerços: auxiliar administrativa, de comunicació, carnissera, peixatera, auxiliar de supermercat...
- Cursos pensats pels sectors que més es desenvoluparan gràcies als fons Next Generation: digitalització d'empreses (magatzems, logística, màrqueting...), de

comerços, feines necessàries per a la transformació necessària per raó del canvi climàtic, entre d'altres.

A més a més, el Departament de Igualtat i Feminismes hauria d'assegurar que, a través del canal de derivació previst del Servei d'Ocupació de Catalunya, s'orientarà a les dones inscrites per a ser beneficiàries d'una Renda Garantida de Ciutadania, sempre que es compleixin els requisits que recull la Llei. S'entendria així que les dones segueixen un Pla d'Inserció Laboral, el què els permetria cobrar el complement que preveu la Llei a més de l'import que s'especifica segons la composició del nucli familiar.

D'altra banda, les dones migrants que fa tres anys que són empadronades en alguna població de Catalunya tenen moltes dificultats per obtenir un contracte d'un any per 40 hores/setmanals. Aquest contracte els permetria ser ciutadanes de ple dret, cosa que milloraria clarament la seva situació i els permetria apoderar-se i inserir-se al mercat de treball. La Generalitat va posar en marxa una subvenció, anomenada ACOL¹⁴, que permet que les entitats sense ànim de lucre puguin contractar per un any i amb el salari mínim persones en aquesta situació. Aquesta subvenció s'hauria d'ampliar per arribar a més dones.

PRESSUPOST

L'oficina d'avaluació, d'acompanyament i inserció hauria de disposar d'un pressupost de almenys de 1,5 milions d'euros per tal de tenir tots els recursos necessaris per coordinar el servei i les actuacions de les entitats. Aquest pressupost permetria pagar els salaris de 4 persones a temps complert, així com, la posada en marxa de l'oficina, donar-se a conèixer en els àmbits rellevants i fer transferències a les entitats per afavorir la col·laboració i les sinèrgies que es poden crear. Hem pensat que en un primer any, aquest servei pogués cobrir la formació prelaboral de 400 dones a tot Catalunya.

Pel que fa als serveis de formació bàsica i especialitzada, tindrien un cost de aproximadament 5 milions d'euros el primer any i 4,5 milions d'euros en els subsegüents, que s'haurien de transferir a les entitats encarregades de la formació.

SERVEI	Pressupost primer any	Pressupost Anys Subsegüents
Oficina	1.500.000	900.000
Serveis de Formació	5.000.000	4.500.000
TOTAL	6.500.000	5.400.000

¹⁴ https://serveiocupacio.gencat.cat/ca/detall/article/Treball_i_Formacio_Convocatoria_2020