

Propostes per a la millora del lideratge del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya en els processos de recuperació de les dones que viuen violències masclistes

RECOMANACIONS

En aquest document es presenten unes recomanacions per la millora de la política pública d'ocupació catalana construïdes des d'un procés participatiu.

Volem agrair a totes les persones que des de les seves experteses han contribuït amb bones idees i reflexions a construir aquestes recomanacions.

Autoria: **Almena Cooperativa Feminista, SCCL** (Júlia Vega Soria i Gisela Carrasco Miró)

Per encàrrec de: **Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Generalitat de Catalunya**

Amb finançament de: **Pacto de Estado contra la Violència de Género.**- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Gobierno de España

Amb la col·laboració de **Brots Consultoria Social**.

Barcelona, 30 de desembre de 2019.



ÍNDEX

1. Presentació.....	4
2. Justificació	6
3. Metodologia	10
3.1 Anàlisi documental	11
3.2 Grup Intern.....	11
3.3 Grup Extern	12
3.4 Entrevistes en profunditat	13
4. Anàlisi del Marc Normatiu	15
4.1 Àmbit català	15
4.2 Àmbit estatal.....	23
4.3 Àmbit Europeu i Internacional.....	26
5. Anàlisi del Marc Polític	30
5.1 Polítiques de gènere i violència masclista	31
5.2 Polítiques d'ocupació.....	33
5.3 Pla de Govern de la Generalitat de Catalunya.....	36
6. Propostes i reptes per la millora de la política pública d'Ocupació.....	39
6.1. Consideracions prèvies	39
6.2. Organització de les propostes.....	42
6.3. Propostes de millora	44
6.4 Taula resum de les propostes	64
7. Bibliografia.....	69
7.1 Legislació.....	74
Annex 1. Bones pràctiques i experiències	77
1.1. Projectes Europeus a l'Estat Espanyol	77
1.2. Iniciatives de Serveis d'Ocupació dins l'Estat Espanyol.....	78
1.3. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades	82

1. Presentació

El document que teniu a les vostres mans respon al compromís ferm del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) en l'abordatge de les violències masclistes i en la seva voluntat d'entomar el lideratge dels processos de recuperació laboral de les dones que viuen aquestes violències a Catalunya, a fi de garantir els seus drets a l'ocupació i la inserció laboral.

És per tot això que des del SOC s'està impulsant un projecte a mig termini que té com a objectiu establir i implementar un **Model d'abordatge de les violències masclistes**, que incorpori la perspectiva de gènere, i que defineixi aquest paper clau del SOC. Un primer pas, i fonamental, ha estat la creació de la **Xarxa de les Oficines de Treball per a l'atenció a dones en situació de violència masclista**, d'aproximadament 155 professionals disseminats a les 69 Oficines de Treball de Catalunya. La millora de l'atenció per part de les oficines és imprescindible, però és important **també millorar les polítiques actives d'ocupació per tal que siguin més efectives en els processos de recuperació laboral de les dones que han viscut aquestes violències** i que més suport necessiten.

Dins d'aquest projecte del SOC, s'inclou aquest encàrrec on s'hi recull un seguit de **recomanacions i propostes** que tenen un valor afegit ja que han estat construïdes de forma participativa per més de 30 persones expertes en ocupació i violències masclistes, tant a nivell intern com a extern al SOC.

El document s'organitza en 7 capítols i 2 annexos: la *Presentació* i la *Justificació*, que són els dos apartats introductoris, són el primer i segon capítol. A continuació hi ha la *Metodologia*, que explica en detall el procés participatiu al que ja hem fet referència. Després, el capítol quatre fa un anàlisi del marc normatiu català, estatal i internacional en matèria d'ocupació, gènere i violències masclistes. El capítol cinc conté un anàlisi de

la incorporació del gènere i l'abordatge de les violències masclistes a la política pública d'ocupació a Catalunya. Tot seguit es troba el capítol central d'aquest document, el sis, que incorpora la construcció de les propostes de millora en la política del SOC per a dones en situació de violència masclista, que s'organitzen entorn a cinc objectius generals i vint-i-sis objectius específics de millora. A més, cada proposta s'acompanya d'un text explicatiu, que detalla necessitats i reptes identificats durant el procés participatiu, i al final del capítol hi ha una taula resum amb totes les recomanacions anomenades concretant algunes propostes d'acció. Finalment al capítol set hi ha continguda la bibliografia i s'acaba amb un annex de bones pràctiques i experiències en matèria d'ocupació laboral, en format fitxa, que també han inspirat i s'han tingut en compte en el marc d'aquest treball.

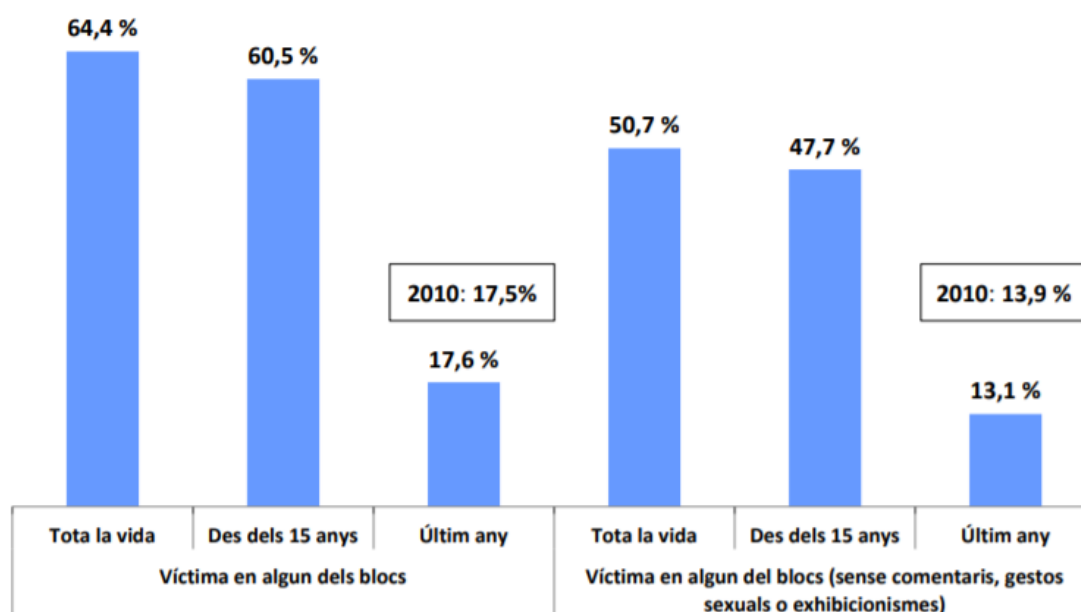
2. Justificació

Les violències masclistes son una violència estructural en la nostra societat. Durant molt de temps han estat normalitzades i conceptualitzades com un problema domèstic, com un problema privat en el si de la parella, que tenia lloc de portes endins. Per això no sempre és fàcil detectar-les ni abordar-les. Les violències masclistes no tan sols afecten a la ciutadania en general, sinó també les institucions, els serveis i el personal que hi treballa. L'anàlisi del poder i els privilegis socials basats en el sistema sexe-gènere ens permet identificar i detectar com es construeixen les relacions abusives o violentes. Veure de manera clara les causes i les conseqüències d'aquestes violències ens permet abordar aquesta problemàtica des d'una perspectiva integral que defugui els reduccionismes i ens apropi a una mirada més conscient i comprensiva del fenomen.

Les violències masclistes també és manifesten de forma global, arreu del món, en contextos culturals diferents, amb intensitats i particularitats diverses. **A Catalunya la prevalença de les violències masclistes és molt alta.** L'Enquesta de violència masclista¹ realitzada en dos ocasions pel Departament d'Interior és l'instrument que millor mesura aquesta prevalença. En el gràfic que tenim a continuació, que és de l'edició de 2016, és pot observar com **una de cada dues dones de Catalunya (el 50,7%) han sofert alguna violència masclista al llarg de la seva vida**, sense comptar conductes rebudes de baixa intensitat, com són els comentaris, els gestos sexuals o l'exhibicionisme, **i entre una i dos dones de cada 10 (13,1%) han sofert fets violents durant el darrer any.**

¹ [Enquesta de Violència Masclista a Catalunya, edició 2016](#)

Figura 1. Dones que han patit com a mínim un fet en alguns dels blocs².



Font: Enquesta de Violència Masclista a Catalunya. Resultats Bàsics 2016, del Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya.

L'Enquesta també ha recollit **la situació laboral de les dones que han patit les violències**. A la Taula 1 es pot apreciar que **la majoria de les dones que han patit fets greus o molt greus treballen (un 63,3%)**, i que només un **36,4%** de les dones no ho fan.

Taula 1. Situació de victimització relacionada amb la situació laboral

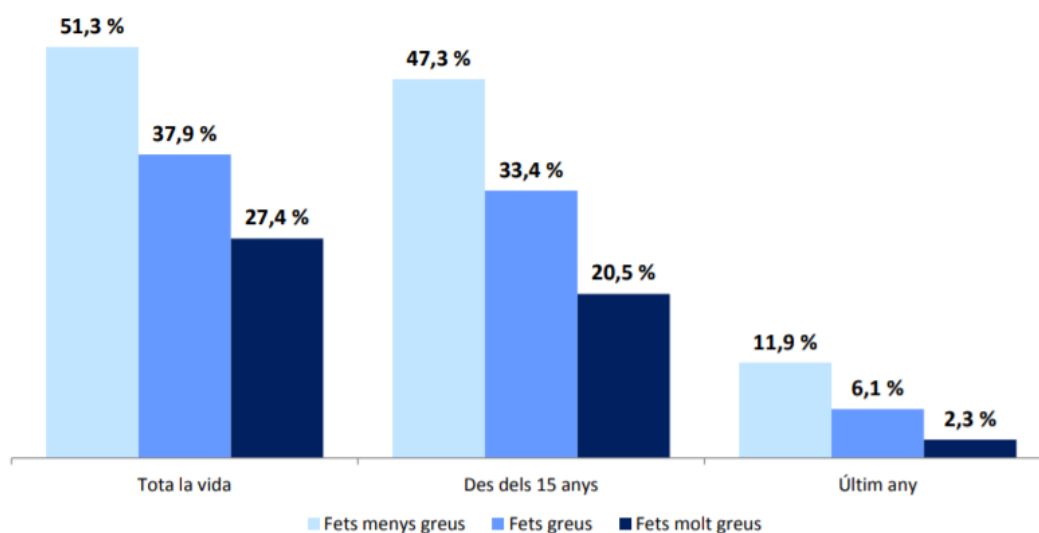
		SIT_PROF Situació professional			SIT_PROF Situació professional		
		No treballa	Treballa	Total	No treballa	Treballa	Total
VICTIMITZACIO_GREU_MGREU_1ANY Victimització de fets greus o molt greus durant l'últim any	No víctima	4239	4668	8907	47,6	52,4	100,0
	Victima	244	426	670	36,4	63,6	100,0
	Total	4483	5094	9577	46,8	53,2	100,0
NP_GREU_MGREU_1ANY Victimització de fets greus o molt greus per part de no parella durant l'últim any	No víctima	4343	4877	9220	47,1	52,9	100,0
	Victima	140	217	357	39,1	60,9	100,0
	Total	4483	5094	9577	46,8	53,2	100,0
EP_GREU_MGREU_1ANY Victimització de fets greus o molt greus per part d'ex-parella durant l'últim any	No víctima	2164	3486	5650	38,3	61,7	100,0
	Victima	71	145	216	33,0	67,0	100,0
	Total	2236	3631	5866	38,1	61,9	100,0
P_GREU_MGREU_1ANY Victimització de fets greus o molt greus per part de parella actual durant l'últim any	No víctima	2892	3884	6776	42,7	57,3	100,0
	Victima	62	107	170	36,7	63,3	100,0
	Total	2954	3991	6946	42,5	57,5	100,0

² Els blocs en que l'enquesta divideix i organitzar els fets són els següents: BLOC NO PARELLA (fets que han patit per part d'un home amb el qual no tenien ni havien tingut cap relació de parella, coneguts o desconeguts); BLOC exparella (fets que han patit per part d'homes amb els quals havien tingut una relació de parella); BLOC PARELLA (fets que han patit per part d'homes amb els quals té una relació de parella actualment); BLOC INFÀNCIA (fets que han sofert per part d'homes fins als 15 anys).

Font: Tuset, N. (2019) *Proposta de model de intervenció laboral del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya: L'establiment i capacitació de professionals referents a les Oficines de Treball de la Generalitat de Catalunya*, a partir de dades proporcionades pel Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya

En relació amb **la gravetat dels fets patits**, el gràfic que es mostra posteriorment indica que, al llarg de la seva vida, **quasi tres de cada deu dones de Catalunya (27,4%) han patit fets molt greus**, i **quasi quatre de cada deu (37,9%) els han patit greus**. Si mirem les prevalences de fets greus viscuts en el darrer any és del 2,3% i de fets greus 6,1%. Per tant, es pot concloure **que la gravetat dels fets viscuts és prou alta i preocupant**.

Figura 2. Dones que han estat víctimes, segons la gravetat³ dels fets patits



Font: Enquesta de Violència Masclista a Catalunya. Resultats Bàsics 2016, del Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya.

En el context de mercat de treball i usuàries de les Oficines de Treball en situació de violència masclista, **segons dades de juliol de 2019** del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC):

- ❑ **Hi havia 5.568** demandants inscrites a les Oficines de Treball **en situació de violència masclista** (283 amb dades protegides).
- ❑ El **83%** eren **demandants d'ocupació (DONO)**.

³ Els fets molt greus inclouen: tocaments sexuals amb violència, violació, intent de violació, agressions físiques violentes i amenaces greus.

- ❑ El **47,86%** de les demandants inscrites a les Oficines de Treball que estan en situació de violència masclista **cobren algun tipus de prestació** (2.665 demandants, el 65,2% és la RAI).
- ❑ De les **2.903** que **NO cobren** cap tipus de prestació, el **54% (1.566)** van cobrar la RAI i la van exhaurir.
- ❑ El **64%** són de **nacionalitat espanyola**.
- ❑ El **60%** de les demandants en situació de violència masclista **porten menys d'1 any inscrites** a les Oficines de Treball.

La normativa internacional interpel·la als Estats a actuar amb la “deguda diligència” per prevenir, investigar i castigar les violències (ja siguin perpetrades per l'Estat o per particulars), i facilitar protecció a les víctimes o supervivents. Per tant, **les violències masclistes han de ser abordades des del conjunt dels serveis de l'administració**, no només des dels especialitzats. **Les intervencions han de ser eficients i estar ben coordinades** i s'han de fer d'acord amb el Protocol Marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista.

En aquest sentit, **el SOC ha de tenir un rol clar en el treball amb dones que han viscut o viuen situacions de violències masclistes i estan en un procés de cerca de feina o inserció laboral**. Més en general, és cabdal incorporar de forma transversal una perspectiva de gènere en les polítiques d'ocupació, per tenir una incidència real en les desigualtats laborals i en la recuperació de les dones que han viscut o viuen situacions de violències masclistes.

L'objectiu, per tant, d'aquest projecte és construir unes recomanacions adreçades al Servei d'Ocupació de Catalunya per millorar la política pública d'ocupació adreçada a les dones que viuen violències masclistes i millorar, per tant, el lideratge del SOC en els processos de recuperació laboral de les dones d'aquestes dones. **Aquestes recomanacions poden servir a l'equip directiu del SOC per planificar posteriorment una estratègia i unes accions operatives concretes**. Així podran servir com a pas previ a l'elaboració d'un Pla o Programa Estratègic específic.

Idees clau

- ✓ Les violències masclistes són un problema estructural
- ✓ Les prevalences de les violències masclistes a Catalunya són molt altes: el 50% de les dones han patit violències masclistes al llarg de la seva vida i el 13% en el darrer any.
- ✓ La gravetat dels fets és important: el 37% de les violències patides al llarg de la vida han estat greus i el 27% han estat molt greus.
- ✓ Hi ha 5.568 (2017) dones en situació de violències masclistes inscrites a les Oficines de Treball.
- ✓ Les violències masclistes han de ser abordades des del conjunt de l'administració.
- ✓ El SOC està impulsant un Model Estratègic d'abordatge de les violències masclistes, que incorpori la perspectiva de gènere.
- ✓ Aquestes recomanacions poden servir al SOC per planificar posteriorment una estratègia i unes accions operatives concretes.

3. Metodologia

Per l'elaboració de les "Recomanacions per a la millora del lideratge del SOC en els processos de recuperació ocupacionals de les dones que viuen violències masclistes" s'han creat espais d'anàlisi i reflexió participatius.

La metodologia del projecte respon a la necessitat d'elaborar aquestes Recomanacions recollint el màxim possible la diversitat de les veus que componen el SOC i expertes clau amb un ampli coneixement i expertesa en les polítiques d'ocupació i en la inserció

sociolaboral de les dones que viuen violències masclistes. És per això que s'ha plantejat des del principi com a una metodologia participativa, en què es preveuen una sèrie d'espais que promouen la inclusió d'un ampli ventall d'agents. Aquest plantejament promou que les Recomanacions resultants sigui percebudes com a pròpies i així es faciliti la seva implementació. A més a més, la metodologia participativa també ha tingut una funció sensibilitzadora i ha estat una oportunitat de posar en pràctica el treball en equip i en xarxa.

Les eines metodològiques que hem utilitzat durant el projecte han estat les següents:

3.1 Anàlisi documental

- ❑ L'objectiu ha estat el de contextualitzar l'encàrrec, identificar el marc normatiu i polític i dotar-se de les bases per una anàlisi acurat.
- ❑ S'han estudiat dades, normatives, informes, webs i instruccions, així com experiències i bones pràctiques en política d'ocupació i violències masclistes.
- ❑ S'ha realitzat amb el suport de la Secretaria del Consell de Direcció del SOC.
- ❑ Calendari: de juliol a desembre de 2019.

3.2 Grup Intern

- ❑ S'ha compostat per persones del SOC amb poder de decisió i representativa dels diferents àmbits de la política activa. Concretament: Programes d'Inserció de Col·lectius Específics, Nous projectes d'Ocupació i Innovació Social, Programació i Certificació del FSE, Servei de Formació Professional per a la Inserció Laboral, Ocupació Juvenil, Suport a la Implementació de

Programes d'Oportunitats d'Ocupació, Servei d'Anàlisi, Planificació i Avaluació, secretaria del Consell de Direcció, Àrea d'Intermediació, Àrea de Serveis a les Empreses, polítiques d'igualtat de gènere i subdirecció de polítiques actives d'ocupació. En total han participat 12 persones.

- ❑ Els objectius han estat:
 - Motivar i implicar a les diferents àrees que planifiquen i executen la política pública del SOC en la millora dels processos d'atenció i recuperació de les dones en situació de violències masclistes;
 - Recollir informació valuosa sobre el context de les seves àrees i de la seva opinió experta en relació a la potencial millora;
 - Validar la proposta de millora presentada per les consultores
- ❑ S'han fet dues sessions de treball de 2,5 hores cada una.
- ❑ S'ha omplert una fitxa complementària de recollida d'informació (veure annex 2)
- ❑ Calendari: octubre i desembre de 2019.

3.3 Grup Extern

- ❑ S'ha compostat majoritàriament per tècniques i expertes en inserció laboral de dones en situació de violències masclistes, externes al SOC i vinculades principalment a la xarxa pública d'atenció integral de violències masclistes. Concretament han participat representants de: Servei d'Intervenció Especialitzada de Catalunya Central, Casa d'acollida Baix Llobregat, Servei d'atenció, Recuperació i Acollida de Barcelona, Servei d'Atenció Socioeducativa de l'Agència ABITS de Barcelona, Centre d'Atenció i Informació a la Dona d'Hospitalet de Llobregat, Centre de Noves

Oportunitats de Maresme Vallès, Programa Treball de Barris de l'Ajuntament de Lleida, Projecte Ubicat, Inserta Empleo de la ONCE, Fundació Surt, Cooperativa Mujeres Pa'Lante, Associació Intercultural Diàleg de Dones i Xarxa d'Orientació del SOC. En total han participat 16 persones.

- ❑ Els objectius han estat:
 - Recollir informació valuosa de les persones expertes en relació a les necessitats ocupacionals i de inserció laboral de les dones en situació de violències masclistes
 - Discutir i reflexionar entorn alguna propostes presentades per les consultores.
 - Recollir noves propostes per la millora del SOC en la recuperació laboral de les dones.

- ❑ S'ha fet una sola sessió de 3 hores, a les dependències del SOC, i s'ha dividit el grup en tres subgrups focals amb dinamitzadores diferents.

- ❑ Calendari: novembre de 2019.

3.4 Entrevistes en profunditat

- ❑ S'han realitzat 4 entrevistes a persones clau amb expertesa en polítiques públiques d'ocupació. Concretament una persona vinculada a Barcelona Activa, una activista d'una fundació privada, una vinculada al Servei d'Ocupació de les Illes Balears, i una de la Universitat Rovira i Virgili.

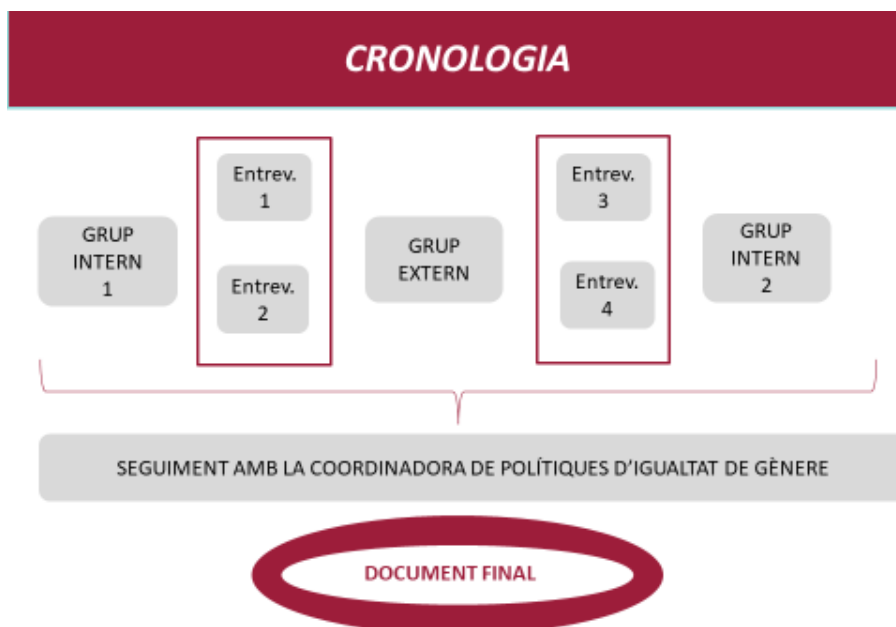
- ❑ L'objectiu ha estat recollir propostes concretes per la millora de les polítiques d'ocupació per a dones en situació de violències masclistes, així

com validar i reflexionar entorn a propostes facilitades per les pròpies consultores.

- ❑ Les entrevistes han estat entre una hora i hora i mitja de durada, dues s'han fet presencialment a l'espai de treball de les entrevistades, una s'ha realitzat per telèfon i una per Skype.
- ❑ Calendari: 2 entrevistes a l'octubre i 2 a novembre de 2019.

A continuació es mostra la cronologia en què s'ha fet el document present de Recomanacions per a la millora del lideratge del SOC en els processos de recuperació ocupacionals de les dones que viuen violències masclistes

Figura 3 Cronologia de les “Recomanacions per a la millora del lideratge del SOC en els processos de recuperació ocupacionals de les dones que viuen violències masclistes”



Font: Elaboració pròpia

4. Anàlisi del Marc Normatiu

4.1 Àmbit català

Dins de l'àmbit català hi ha tres Lleis de referència on situar la millora de la política pública d'ocupació: la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista; la Llei 13/2015, de 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya i; la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. **La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista** és àmpliament reconeguda com un bon punt de partida per promoure, des del pla institucional, avenços contra les violències masclistes (VM). L'Estat espanyol és qui té competències exclusives en dret penal i temes processals; en canvi, és el govern de Catalunya qui té les competències en polítiques de dones a Catalunya. Per això, la Llei 5/2008 s'ha centrat sobretot en les dones i els seus drets. En matèria específica de violència masclista, **aquesta Llei estableix el marc conceptual i teòric de referència des del qual la Generalitat de Catalunya i els poders públics de Catalunya han de desenvolupar les polítiques contra les VM.** La Llei catalana 5/2008 parteix de la premissa que els drets de les dones són drets humans i la violència masclista és una greu vulneració d'aquests drets i un impediment perquè les dones puguin assolir la plena ciutadania, l'autonomia i la llibertat. En aquest sentit, la finalitat d'aquesta Llei és garantir i establir els mecanismes per contribuir a l'eradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties per restituir el projecte de vida de les dones en situació de VM.

Al preàmbul de la Llei 5/2008 es reconeixen les fonts d'autoritat que orienten la redacció de la Llei. Aquesta Llei parteix, en primer lloc, del reconeixement de "les mateixes experiències de les dones que han passat per diverses situacions de violència, a qui considera agents actives en el procés de transformació individual i col·lectiva de la nostra societat pel que fa al coneixement i a la superació d'aquest conflicte" (p. 14). En

aquest sentit, la Llei considera a **les dones en situació de violència masclista com agents actives de la seva vida, amb capacitat de transformació individual i col·lectiva, i s'allunya de la idea de victimització** de les dones i fomenta l'establiment de mesures que impedeixin la reproducció o la perpetuació dels estereotips sobre les dones i les VM.

La Llei 5/2008 té, per tant, com objectiu **erradicar la violència masclista i remoure les estructures socials i estereotips culturals que la perpetuen**, amb el dret inalienable de totes les dones a viure una vida sense violències. En aquest sentit, la Llei 5/2008 estableix mesures integrals respecte a la prevenció i la detecció de la VM i de sensibilització respecte a aquesta violència amb la finalitat d'erradicar-la de la societat. Aquesta Llei catalana té un enfoc integral i el seu abast és més ampli que el de la Llei orgànica 1/2004, Integral de Violències de Gènere, anant més enllà de la violència en l'àmbit de la parella. La Llei 5/2008 recupera l'expressió *violència masclista*, entenent que **“el masclisme és el concepte que de forma més general defineix les conductes de domini, control i abús de poder dels homes sobre les dones** i que, alhora, ha imposat un model de masculinitat que encara és valorat per una part de la societat com a superior” (pp. 15-16). En aquest sentit, la Llei amplia la concepció de la problemàtica i reconeix en l'article 4 diferents formes de violència masclista —violència física, violència psicològica, violència sexual i abusos sexuals i violència econòmica—, i en l'article 5 enumera les diferents formes i àmbits en què s'exerceixen les VM, tant en l'àmbit de la parella i de la família, com en el context laboral, social o comunitari. Per tant, segons regula la Llei, **la VM pot ser física, psíquica, sexual i econòmica, i es pot donar a tots els àmbits de la vida: en la parella o ex-parella, en la família, a la feina i a l'àmbit social o comunitari.**

La Llei 5/2008 senyala que la violència que s'exerceix contra les dones és “l'expressió més greu i devastadora d'aquesta cultura, que no només destrueix vides, sinó que impedeix el desenvolupament dels drets, la igualtat d'oportunitats i les llibertats de les dones” (p.16). Per això el dret no pot tractar aquest problema estructural des d'una perspectiva falsament neutral, sinó que “els instruments legals han de reconèixer aquesta realitat per a eliminar la desigualtat social que genera. Per a aconseguir la igualtat material i no provocar una doble discriminació, s'ha de partir de les desigualtats

socials existents” (p.16). A partir d’aquesta conceptualització, **la Llei catalana obliga al conjunt dels serveis de l’administració, no només als especialitzats, a abordar i actuar davant les violències masclistes.** Per tant, **el Servei Públic d’Ocupació de Catalunya (SOC) ha de tenir un rol clar en el treball amb dones que han viscut o viuen situacions de violències masclistes i estan en un procés de cerca de feina o inserció laboral.** La Llei reconeix, per tant, el caràcter diferenciat i específic de les VM i també la necessitat d’aprofundir en els drets de les dones per a incloure les necessitats i experiències que tenen en l’espai social o comunitari.

En aquest sentit, l'article 7 estableix diversos principis orientadors en les intervencions dels poders públics (p. 38). Aquí es destaquen alguns:

- compromís amb l'efectivitat del dret de no-discriminació de les dones
- consideració caràcter estructural i multidimensional de la violència masclista
- caràcter integral de les mesures
- transversalitat de les mesures
- consideració de les particularitats territorials, culturals, religioses, personals, socioeconòmiques i sexuals de la diversitat de les dones en situació de VM
- proximitat i equilibri de les intervencions en el territori
- compromís que la construcció de les respostes a la VM parteix de les necessitats específiques i experiències de les dones en situacions de violència
- consideració dificultats singulars
- compromís de garantir la privacitat de les dades personals de les dones
- compromís els i les professionals que atenen les dones en situació de VM disposin de capacitació i formació especialitzada
- fomentar instruments de col·laboració i cooperació de les distintes administracions públiques
- fomentar instruments de participació i col·laboració amb les organitzacions socials, en especial de les dones
- participació professional i social per atendre la complexitat de les formes de VM

- ❑ La vinculació del Govern de la Generalitat amb els drets de les dones i el compliment del principi d'igualtat de totes les persones que viuen a Catalunya, d'acord amb l'article 37 de l'Estatut

Cal destacar que tots els recursos i serveis públics recollits en l'article 54.2 tenen caràcter gratuït i, per tant, són exigibles davant les administracions públiques de manera gratuïta. Aquesta concepció recollida en aquesta Llei que garanteix a les dones en situació de VM com subjectes de dret a accedir a serveis i programes adequats, gratuïts i facilitats per l'administració és quelcom que hem volgut treballar en el marc d'aquestes Recomanacions.

També es recull que l'administració ha d'intervenir a diferents nivells **prevenció, detecció, atenció, recuperació i reparació de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència**. El Títol III de la Llei 5/2008, regula tots els "drets de les dones a la prevenció, l'atenció, l'assistència, la protecció, la recuperació i la reparació integral, que esdevenen el nucli central dels drets de les dones en situacions de violència masclista" (p. 25-26).

La secció segona del Títol III d'aquesta Llei fa referència **al dret a l'ocupació i a la formació ocupacional**. L'article 38 regula que "el Govern ha de garantir, amb l'acreditació prèvia dels requisits establerts per la norma de desenvolupament corresponent, la **formació ocupacional a les dones que es troben en qualsevol forma de violència masclista** en l'àmbit de la parella, l'àmbit familiar, l'àmbit laboral o l'àmbit social o comunitari, inclosos el tràfic i l'explotació sexual, **i ha d'estudiar particularment els casos de violència en l'àmbit laboral**. El Govern ha d'adoptar les mesures necessàries per a facilitar l'ocupació de les dones víctimes de violència masclista, quan calgui perquè puguin recuperar-se econòmicament" (p. 59). L'article també recull que "l'administració pública competent, als efectes del que estableix aquest article, ha de: a) **Donar informació, orientació i suport** a les dones que pateixen violència masclista (...) i també **detectar les situacions de violència masclista**, en el marc dels serveis que presten les Oficines de Treball de la Generalitat i els protocols d'actuació i coordinació.

b) **Establir subvencions a la contractació** del col·lectiu de dones en els casos a què fa referència l'apartat 1 [dones en situació de violències masclistes]. c) Promoure la **signatura de convenis amb empreses** i organitzacions sindicals per a facilitar-ne la reinserció laboral.(...)" (p. 59-60). De manera més transversal, l'**article 39** menciona que 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: "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." L'apartat 2 d'aquest mateix article esmenta que "Els programes de formació de les administracions públiques de Catalunya han **d'establir projectes específics que incloguin l'accés a les tecnologies de la informació i la comunicació** i les matèries necessàries per a l'ocupació de les dones que pateixen o han patit violències, atenent la diversitat de situacions i necessitats" (p. 60). No menys important és l'**article 40** on es fa referència a l'**obligació de confidencialitat**: "L'empresariat, la representació sindical, els organismes competents en matèria d'ocupació i les entitats formadores estan obligades a guardar confidencialitat sobre les circumstàncies personals de les dones que han patit o pateixen violència masclista." (p. 61) **El Govern, per tant, ha d'adoptar les mesures necessàries per a facilitar l'ocupació de les dones víctimes de violència masclista.**

En el títol IV de la Llei es determina les competències, l'organització i la intervenció integral contra la VM. L'article 77 regula la **coordinació i col·laboració interadministratives** i estableix que les administracions públiques de Catalunya han de col·laborar en l'exercici de les competències respectives per a garantir l'exercici dels drets de les dones a erradicar les VM. En aquesta coordinació hi son com instruments principals l'Institut Català de les Dones (article 80), la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista (article 82), els programes d'intervenció integral contra la violència masclista (article 84), els protocols per a una intervenció coordinada contra la VM (article 85) i la participació i foment dels consells i les associacions de dones (article 87), entre d'altres. La Llei 5/2018, per tant, tracta de les manifestacions concretes de VM, ja assenyalades pels moviments de dones i que han estat recollides per la normativa internacional, europea i estatal.

Per tal de garantir la intervenció coordinada i en xarxa, s'aprova a 2009 el **Protocol Marc per a un intervenció coordinada contra la violència masclista**, que estableix el **model de intervenció coordinat que s'ha de desplegar des dels recursos públics i a nivell territorial**.

En matèria específica d'ocupació, la **Llei 13/2015, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya**, té per objecte ordenar el sistema d'ocupació de Catalunya, com a conjunt d'entitats, serveis i programes necessaris per a promoure i desenvolupar la política d'ocupació, per mitjà del qual garantir un servei públic de qualitat que asseguri la coordinació i l'optimització de tots els seus recursos; establir el marc d'ordenació de les polítiques públiques d'ocupació a Catalunya, i regular el Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Pel que fa al lideratge del SOC en els processos de recuperació ocupacional i laboral de les dones que viuen violències masclistes, aquesta Llei, juntament amb l'Estratègia Europea 2020, recull **la necessitat de remoure els obstacles a la participació de les dones en el mercat laboral i insta a posar en marxa mesures destinades a eliminar les bretxes de gènere en l'ocupació, a promoure una millor conciliació de la vida privada i laboral entre homes i dones al llarg del seu cicle vital, i també a combatre totes les formes de violència contra les dones, entre les quals hi ha l'assetjament en el lloc de treball**. A l'article 6 d'estratègia Catalana d'Ocupació es regula la **necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en els sistemes d'informació, estudis i avaluacions**. La Llei 13/2015 també menciona **la promoció de la no discriminació**, sense perjudici de prioritzar les persones i els col·lectius amb més dificultats per accedir a l'ocupació. Per tant, **aquestes Recomanacions integren aquesta perspectiva interseccional** en determinats objectius i actuacions per tal d'entendre les maneres en què el gènere es creua amb altres eixos de desigualtat i per poder fer front als privilegis i a les diverses experiències d'opressió i desigualtat social en tota la seva complexitat.

La **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, estableix i regula **"els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe** en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, així com a la aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere en tota actuació

dels poders públics i la creació i adequació dels mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en les seves actuacions polítiques” (article 1). Entre les finalitats d’aquesta Llei es menciona la d’ **”abordar, prevenir i eradicar, d’acord amb el que disposa la normativa vigent en la matèria, tot tipus de violència masclista contra dones”** així com la d’ **”impulsar polítiques públiques destinades a reparar el dèficit històric que pateixen les dones en la redistribució de la riquesa, i prioritzar l’adopció de mesures per a combatre la feminització de la pobresa, amb una especial atenció a les situacions de major vulnerabilitat” (article 1).** El principi d’equitat de gènere, que atenent al que estableix l’article 2f) de la Llei 17/2015 és la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat. Per tant, aquesta Llei s’impregna dels principis de la Carta europea per a la igualtat de dones i homes, entesa, en primer lloc, com a dret fonamental que s’ha d’aplicar en tots els camps en què els poders públics exerceixen responsabilitats, la qual cosa inclou l’obligació d’eliminar qualsevol forma de discriminació. En aquest sentit, el principi d’interseccionalitat s’entén als efectes de l’article 2 de la Llei, com l’eliminació de la discriminació múltiple degudes al creuament entre diversos eixos –el sexisme, el racisme, l’explotació de classe, la LGTBIfòbia, la discriminació per raó d’edat, la discapacitat, l’estat de salut o altres. És, per tant, important que les administracions públiques **es comprometin a reduir les desigualtats múltiples en el disseny, implementació i avaluació de polítiques públiques objecte d’aquest reglament.**

L'article 5 de la Llei sobre competències de l'Administració de la Generalitat menciona com una de les funcions clau: **"prevenir i atendre les situacions de violència masclista, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe** mitjançant l’elaboració de protocols d’actuació i l’aplicació de les mesures adequades per a afrontar aquesta problemàtica, d’acord amb el que estableix la Llei 5/2008." En relació específica a les polítiques d’ocupació, l'article 32 regula que per promoure la igualtat de tracte i d’oportunitats de dones i homes en l’àmbit laboral, els poders públics **han de millorar l’ocupabilitat i l’ocupació de les dones pel que fa a l’accés, la presència, la permanència i les condicions de treball així com incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques actives d’ocupació.** La Llei 17/2015 s’inspira, per tant, en els preceptes estatutaris i

legals esmentats en aquesta secció en matèria de gènere i drets de les dones a una vida lliure de VM amb l'objectiu de complir-los.

L'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006, en l'article 41, assenyala **que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques**. També ho concreta la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que indica que **s'ha de millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de dones pel que fa l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball així com elaborar plans actius d'ocupació biennals per incentivar l'ocupació estable i de qualitat de les dones i afavorir-ne la contractació a jornada completa**. Aquests plans i mesures han d'incloure estudis d'impacte de gènere i d'edat i prestar una atenció especial a l'atur femení de llarga durada. En matèria d'ocupació, la Llei també menciona la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere en la planificació de la formació professional, ocupacional i per a la inserció laboral, les polítiques actives d'ocupació i en totes les fases del procediment d'inserció laboral i garantir una representació equilibrada de dones i homes en els programes i actuacions que es duguin a terme. **L'article 28 inclou la necessitat d'incorporar la de manera progressiva mòduls específics de gènere en els programes de les diferents polítiques actives d'ocupació**. Per tal de garantir l'article 3 sobre principis d'actuació dels poders públics a la Llei s'hi menciona **incorporar la perspectiva de gènere en el disseny de la formació que rebí el personal que intervé en el procés d'orientació i d'inserció laboral, amb una especial atenció als professionals que atenen el públic des de les Oficines de Treball, amb l'objectiu de garantir una inserció laboral lliure d'estereotips sexistes**. En aquest sentit, la Llei també contempla dur a terme **actuacions, plans i programes destinats a les dones amb dificultats específiques d'inserció laboral**. Finalment, també en matèria de drets de les persones pertanyents als col·lectius LGTBI, aquestes Recomanacions es basen en la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

4.2 Àmbit estatal

Durant els darrers anys, a l'Estat s'han produït avenços legislatius en matèria de lluita contra la violència masclista. En el marc d'aquestes Recomanacions volem destacar la **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**. Aquesta Llei constitueix la primera llei integral europea que recull una resposta global a les violències contra les dones en les relacions de parella, amb inclusió d'aspectes preventius, educatius, socials, laborals, assistencials, sanitaris i penals. En referència a l'**ocupació** i les VM, l'**article 19** sobre el **dret a l'assistència social integral** menciona que "las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, responderá a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional". Pel que fa a l'atenció multidisciplinària, l'article menciona especialment la informació de víctimes, atenció psicològica, suport social, seguiment de les reclamacions dels drets de les dones, suport educatiu a la unitat familiar, formació preventiva dels valors d'igualtat dirigida al seu desenvolupament personal i adquisició d'habilitats en la resolució no violenta de conflictes i el suport a la inserció laboral.

Pel que fa a l'**article 21**, la Llei regula els **drets laborals específics per les dones víctimes de violència masclista** amb el fi d'evitar que abandonin el mercat laboral, com els **drets a la reducció de jornada, la reordenació del temps de treball, el canvi de centre dins la mateixa localitat o el trasllat de centre de treball a una localitat diferent, la suspensió del contracte amb reserva de lloc de treball i dret a percebre prestació d'atur, l'extinció del contracte amb dret a prestació d'atur i el dret a absències o faltes de puntualitat**. Amb aquestes mesures es pretén afavorir la integració sociolaboral de les dones en situació de VM el que, al seu torn, els proporcionarà una independència econòmica i personal que els permetrà trencar el vincle amb el seu agressor. Per això, l'**article 22** de l'esmentada Llei orgànica disposa que "en el marco del **Plan de Empleo** del Reino de

España, **se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo.**"

En compliment d'aquest precepte, el **Real Decret 1917/2008**, de 21 de novembre, pel que s'aprova el programa d'inserció sociolaboral per dones víctimes de violència de gènere, té per objecte l'aprovació d'un **Programa d'inserció sociolaboral per a dones víctimes de violència de gènere, inscrites com a demandants d'ocupació**, que inclou un conjunt de mesures de **polítiques actives** d'ocupació dirigides a aquest col·lectiu i la regulació de les mateixes. Les mesures d'actuació del Programa que es contempen en aquest Reial decret són les següents:

- ❑ **Itinerari d'inserció sociolaboral, individualitzat i realitzat per personal especialitzat.**
- ❑ **Programa formatiu específic per afavorir la inserció sociolaboral** per compte d'altri, en què es treballi en **aspectes personals**, si s'escau, portant a terme actuacions dirigides a **incrementar l'autoestima i motivació per a l'ocupació**, i en aspectes professionals de les dones participants en el programa.
- ❑ **Incentius per afavorir l'inici d'una nova activitat per compte propi.**
- ❑ **Incentius per a les empreses que contractin** a víctimes de violència de gènere.
- ❑ **Incentius per facilitar la mobilitat geogràfica.**
- ❑ **Incentius per a compensar diferències salarials.**
- ❑ **Convenis amb empreses per facilitar la contractació de dones víctimes de violència de gènere i la seva mobilitat geogràfica.**

En referència al tractament de dades i les víctimes de violència, **l'article 4** del Real Decret menciona que **les administracions públiques competents en matèria d'ocupació establiran punts d'atenció a les víctimes de la violència de gènere, en els quals l'atenció que es presti a aquestes dones serà especialitzada i confidencial.**

En aquest sentit, l'article diu que les administracions públiques competents han d'establir els mecanismes necessaris per garantir, en tot moment, la confidencialitat de les dades. **Quan la demanda d'ocupació es posi en coneixement de tercers, només es podrà donar a conèixer la situació de violència de gènere amb el**

consentiment exprés de la víctima.

En el Capítol II de Mesures per facilitar la inserció sociolaboral de les víctimes de violència de gènere, **l'article 6** sobre l'itinerari d'inserció sociolaboral realitzat per personal especialitzat regula que **els Serveis Públics d'Ocupació hauran de garantir que els tècnics especialitzats que atenguin a aquest col·lectiu tinguin la formació necessària per a realitzar un acompanyament tutelat de la dona en el procés d'inserció sociolaboral.** A l'efecte de procurar el major nivell d'inserció sociolaboral, l'article 7 fa referència a **programes específics per afavorir la inserció laboral de les dones víctimes de VM.** En aquest sentit, es menciona el desenvolupament de les accions formatives, en la mesura del possible, a través **d'accions formatives que incloguin compromisos de contractació,** contemplades en els articles 28. del Reial Decret 694/2017, de 3 de juliol, pel qual es desplega la Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral. Així mateix, **per tal de conciliar l'assistència als cursos amb la cura de fills i filles menors de 12 anys o de familiars dependents, es podran atorgar ajuts** en els termes establerts en l'article 25 del Reial Decret 395/2007 i l'article 20 del Ordre TMS/368/2019, de 28 de març, per la qual es desenvolupa el Real Decret 694/2017, de 3 de julio,en relació amb l'oferta formativa de les administracions competents i el seu finançament, y s'estableixen les bases reguladores per la concessió de subvencions públiques destinades a al seu finançament. Cal ressaltar que aquest mateix article 20 **contempla el supòsit de dones en situació de violències de gènere com a beneficiàries de les beques,** establint a l'Annex II.1) la quantia de les mateixes. A Catalunya el sistema de beques i ajuts en l'àmbit de la formació es regula a través de dues ordres autonòmiques anterior a la Llei estatal 30/2015, que són l'Ordre TRE/349/2008, de 9 de juliol, per la qual es regula el règim d'ajuts i beques a les persones treballadores desocupades i empreses establert en matèria de formació d'oferta i l'Ordre TRE/396/2009, de 2 de setembre, per la qual es modifica l'Ordre TRE/349//2008. Així, **el sistema de beques català, a hores d'ara, endureix els requisits d'accés a les beques per a conciliació, entenent com a càrrega familiar la cura de fills i filles menors de 6 anys (la legislació estatal**

estableix 12 anys) i no inclou el supòsit de dones en situació de violència de gènere com a col·lectiu especial beneficiari de les beques.

En l'àmbit específic de la perspectiva de gènere i l'administració pública i en referència a les Recomanacions, és rellevant ressaltar **la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, que obliga a incorporar la igualtat com a principi d'actuació de tots els poders públics (article 15); defineix els criteris d'actuació d'igualtat de gènere de les administracions públiques en l'àmbit de les seves competències i en l'ocupació pública (article 51), i estableix que les administracions han de definir i implementar plans d'igualtat de caràcter intern.

4.3. Àmbit Europeu i Internacional

La normativa internacional i europea ha desenvolupat un ampli conjunt de drets i mesures per a erradicar les violències contra les dones. Cal citar, entre altres, **la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), del 1979**, i el **Protocol facultatiu corresponent, del 1999**. La Convenció reconeix expressament la **necessitat de canviar les actituds, mitjançant l'educació dels homes i les dones**, perquè acceptin la igualtat de drets i superin les pràctiques i els prejudicis basats en els rols estereotipats. El **Protocol estableix el dret de les dones a demanar la reparació per la violació de llurs drets**.

La **Conferència de Drets Humans, de Viena, del 1993**, va proclamar que els drets humans de les dones i de les nenes són part integral dels drets humans universals, i va subratllar **la importància de les tasques destinades a eliminar la violència contra les dones en la vida pública i privada**. La **Declaració de Beijing, del 1995**, sorgida de la IV Conferència Mundial sobre les Dones, és el document més complet produït per una conferència de les Nacions Unides amb relació als drets de les dones, ja que incorpora els resultats assolits en les conferències i els tractats anteriors, entre altres, la CEDAW i

la Declaració de Viena. Es va acordar la **Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones, en què per primera vegada es reconeix que les causes de la violència són estructurals, i va definir el que és «violència de gènere** (article 113): “l'expressió violència contra les dones significa qualsevol acte de violència basat en el gènere que té com a resultat, o és probable que tingui com a resultat, uns danys o patiments físics, sexuals o psicològics per a les dones, incloent-hi les amenaces dels esmentats actes, la coacció o la privació arbitrària de la llibertat, tant en la vida pública com en la privada”. En la **Revisió de la Plataforma d'acció de Beijing, feta a Nova York el juny del 2000, es donà un nou impuls als compromisos acordats per a aconseguir la potenciació del paper de la dona i la igualtat de gèneres.**

La **Resolució de la Comissió de Drets Humans de les Nacions Unides del 1997** condemna tots els actes de violència sexista contra la dona, exigeix que s'elimini la violència masclista en la família i en la comunitat i exhorta els governs a actuar per a prevenir, investigar i castigar els actes de violència i proporcionar a les dones unes reparacions justes i una assistència especialitzada. **La Resolució de la Comissió de Drets Humans de les Nacions Unides 2001/49** condemna tots els actes de violència masclista contra la dona, i especialment la violència contra les dones en situacions de conflicte armat. **Al setembre del 2015, gairebé uns 200 països es van acordar l'Agenda 2030 amb 17 Objectius de desenvolupament sostenible (ODS) globals.** Per primer cop, i gràcies a les consultes locals i moviments de dones i feministes, els estats van introduir la igualtat de gènere en l'ODS número 5, que engloba diferents metes com: posar fi a la discriminació de les dones i les nenes, a la violència contra elles, reconèixer el treball domèstic i promoure la responsabilitat compartida a la llar o aprovar polítiques per promoure el seu apoderament. L'Agenda ja no es pot modificar, però cada Estat, cada ajuntament, cada entitat, hi pot incidir a l'hora de decidir com s'aplica en l'àmbit local.

En l'àmbit europeu, cal citar, entre altres, la Resolució del Parlament Europeu del setembre de 1997, coneguda com a “Tolerància zero davant la violència contra les dones”, desenvolupada l'any 1999, i la Decisió marc del Consell d'Europa del 15 de març de 2001, sobre l'Estatut de la víctima en el procés penal, que assenyalava la importància d'evitar els processos de victimització secundària i la necessitat de serveis especialitzats

i d'organitzacions de suport a la víctima. **La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, del 5 de juliol de 2006**, relativa a l'aplicació del **principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en afers de treball i ocupació**, destaca la rellevància d'adoptar mesures per a **combatre tota classe de discriminació per raó de sexe** en els àmbits regulats per aquesta Directiva, i, en particular, adoptar mesures eficaces per a **prevenir l'assetjament i l'assetjament sexual en el lloc de treball**. Assenyalar que posteriorment a la Llei catalana 5/2008 hi ha el *Conveni del Consell d'Europa* sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul) , vigent des de l'1 d'agost de 2014, **que reconeix que la violència contra les dones és una violació dels drets humans** i la **Recomanació general núm. 35** sobre la violència per raó de gènere contrala dona, per la qual s'actualitza la recomanació general núm. 19 (2017), que **fa responsables als estats membres de la seva detecció, de protecció a les dones en situació de VM i de desenvolupar serveis de qualitat**. Espanya ha ratificat aquest Conveni.

En aquest marc legal local, nacional, europeu i internacional de treball, trobem l'impuls d'elaborar la Proposta d'abordatge de les violències masclistes en el SOC, que té com a tasca fonamental incorporar la perspectiva de gènere, i definir el paper clau del SOC en la recuperació laboral de les dones que viuen violències masclistes a Catalunya, a fi de garantir els seus drets a l'ocupació i la inserció laboral.

Idees Clau

- ✓ Les dones en situació de violència masclista són agents actives de la seva vida, amb capacitat de transformació individual i col·lectiva (Llei 5/2008).
- ✓ S'obliga al conjunt dels serveis de l'administració, no només als especialitzats, a abordar i actuar davant les violències masclistes (Llei 5/2008).
- ✓ El Govern ha de garantir la formació ocupacional a les dones que es troben en qualsevol forma de violència masclista, i ha d'estudiar particularment els casos d'aquesta violència en l'àmbit laboral. El Govern ha d'adoptar les mesures necessàries per a facilitar l'ocupació de les dones víctimes de violència masclista perquè puguin recuperar-se econòmicament (Llei 5/2008).

- ✓ L'administració pública competent ha d'establir subvencions a la contractació del col·lectiu de dones en situació de violència masclista, promoure la signatura de convenis amb empreses i organitzacions sindicals per a facilitar-ne la reinserció laboral (Llei 5/2008).
- ✓ 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 (Llei 5/2008).
- ✓ L'empresariat, la representació sindical, els organismes competents en matèria d'ocupació i les entitats formadores estan obligades a guardar confidencialitat sobre les circumstàncies personals de les dones que han patit o pateixen violència masclista (Llei 5/2008).
- ✓ L'Estratègia Catalana d'Ocupació ha d'incorporar a la perspectiva de gènere en els sistemes d'informació, estudis i avaluacions (Llei 13/2015).
- ✓ Les polítiques públiques d'ocupació a Catalunya han de promoure la no discriminació, sense perjudici de prioritzar les persones i els col·lectius amb més dificultats per accedir a l'ocupació (Llei 13/2015).
- ✓ És obligatòria l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere i la interseccionalitat en tota actuació dels poders públics (Llei 17/2015 i Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006).
- ✓ És funció de l'Administració de la Generalitat prevenir i atendre les situacions de violència masclista, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe (Llei 17/2015).
- ✓ Els poders públics han de millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball així com incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques actives d'ocupació (Llei 17/2015).
- ✓ S'ha d'adaptar la regulació dels sistema de beques català a la Llei 30/2015 i entendre com a càrrega familiar la cura de fills i filles menors de 12 anys (i no de 6 com s'estableix ara), així com incloure les dones que viuen violències masclistes com a grup específic beneficiari de les beques.
- ✓ La LO 1/2004 regula els drets laborals específics per a les dones víctimes de violència masclista amb el fi d'evitar que abandonin el mercat laboral.

- ✓ El Real Decret 1917/2008 aprova un Programa d'inserció sociolaboral per a dones víctimes de violència de gènere, inscrites com a demandants d'ocupació, que inclou un conjunt de mesures de polítiques actives d'ocupació dirigides a aquest col·lectiu i la regulació de les mateixes.
- ✓ Les administracions públiques competents en matèria d'ocupació establiran punts d'atenció a les víctimes de la violència de gènere, en els quals l'atenció que es presti a aquestes dones serà especialitzada i confidencial (Real Decret 1917/2008).
- ✓ Quan la demanda d'ocupació es posi en coneixement de tercers, només es podrà donar a conèixer la situació de violència de gènere amb el consentiment exprés de la víctima (Real Decret 1917/2008).
- ✓ Els Serveis Públics d'Ocupació hauran de garantir que els tècnics especialitzats que atenguin a aquest col·lectiu tinguin la formació necessària per a realitzar un acompanyament tutelat de la dona en el procés d'inserció sociolaboral (Real Decret 1917/2008).
- ✓ S'han de fer programes específics per afavorir la inserció laboral de les dones víctimes de VM (Real Decret 1917/2008).
- ✓ S'han de crear incentius per a les empreses que contractin dones víctimes de gènere (Real Decret 1917/2008).

5. Anàlisi del Marc Polític

A l'apartat anterior ha quedat palesa la claredat i contundència del marc normatiu en relació als drets de les dones que viuen violències masclistes. Ara bé, aquesta claredat normativa no ha estat traslladada amb la mateixa velocitat o estabilitat a la planificació política del Govern de la Generalitat en matèria d'ocupació i violències masclistes. Per il·lustrar aquesta afirmació s'analitzen d'una banda **els instruments de planificació del**

Govern en matèria de gènere i violències masclistes, els instruments de planificació en matèria d'ocupació i per últim el Pla de Govern per a la XII legislatura 2018-2022.

5.1 Polítiques de gènere i violència masclista

L'instrument fonamental de planificació del Govern de la Generalitat en matèria de violències masclistes és el **Programa d'Intervenció Integral contra la violència masclista (PIIVM)**, que s'aprova cada 4 anys, i que regula l'article 84 de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Aquests programes específics queden continguts dins dels Pla de polítiques de gènere corresponents. Si es mira com es concreta la garantia de drets laborals i a l'ocupació en els tres darrers PIIVM aprovats pels Govern des de l'entrada en vigor de la Llei 5/2008, podem veure en primer lloc que **al PIIVM 2008-2011** recollia l'actuació: **6.3.3/4 "Promoció de mesures de formació ocupacional i d'inserció laboral de les dones que pateixen o surten de qualsevol situació de violència masclista"**, actuació que probablement responia a l'aprovació del Reial Decret 1917/2008, de mesures d'Inserció sociolaboral per a dones víctimes de violència de gènere, àmpliament comentat a l'apartat anterior. De fet, aquesta actuació té el mateix títol que el Capítol II de l'anomenat decret. En canvi, i en segon lloc, el següent **PIIVM 2012-2015**, que s'aprova coincidint amb un canvi de Govern i amb ple impacte de la crisi en la política pública catalana, **no conté cap objectiu i actuació referents a l'ocupació de les dones en situació de violència masclista**. Aquesta absència de mesures en el PIIVM 2012-2015, juntament amb la demora en l'aprovació de l'actual PIIVM ha fet que, **malgrat l'obligació legal, durant 8 anys no hi hagi hagut cap mesura d'ocupació i inserció laboral adreçada a les dones que viuen violències masclistes**.

En canvi, al PIIVM vigent, integrat com a eix **2 del Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022**, podem trobar l'objectiu operatiu 3.6, que parla de **millorar els mecanismes d'inserció laboral de les dones víctimes de violència masclista**, i que es concreta en tres actuacions: **el disseny del model d'intervenció del SOC** respecte la inserció laboral de les dones demandants d'ocupació víctimes de violència masclista (actuació 3.3.6.1.), **l'acord de col·laboració amb el SEPE** per a l'aplicació de criteris més homogenis i

flexibles en la prestació de la RAI (actuació 3.3.6.2.) i la **implementació d'eines específiques als professionals de les oficines del SOC** per atendre tot tipus de dones víctimes de violència de gènere (actuació 3.3.6.3.).

Precisament **aquestes Recomanacions responen** a la primera de les tres actuacions enumerades, **de disseny del model d'intervenció del SOC respecte la inserció laboral de les dones demandants d'ocupació víctimes de violència masclista** (actuació 3.3.6.1.)

A més el PIIVM 2019-2022 conté altres objectius operatius que impacten directament en les competències del SOC, com són:

- ❑ **Millorar la detecció i identificació de situacions de risc i d'existència de violència masclista**, a través de l'elaboració d'instruments i mecanismes que ajudin a la detecció i garantint l'obligació d'intervenció.
- ❑ **Incrementar la capacitat de professionals** de la Xarxa d'atenció en violència masclista.
- ❑ **Optimitzar els mecanismes de coordinació i treball en xarxa** de la Xarxa d'atenció integral de violència masclista.

D'altra banda, el **Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019 - 2022**, conté en el seu **Eix 2 Promoció de l'equitat en el treball i la coresponsabilitat en els usos del temps**, objectius clarament compromesos amb l'eliminació de les desigualtats de gènere vinculades a l'accés, promoció i permanència de les dones en el mercat laboral. Així els dos primers objectius del pla es concreten en els següents objectius operatius:

- ❑ Afavorir les actuacions que promoguin el canvis envers la igualtat de dones i homes en el mercat de treball.
- ❑ **Fomentar la formació en matèria d'igualtat d'oportunitats** de dones i homes en el mercat de treball.
- ❑ **Facilitar l'accés i permanència** al treball de qualitat de les dones.
- ❑ **Eliminar la bretxa salarial** de gènere.
- ❑ **Garantir l'acompliment de la normativa sobre assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral.**

- ❑ **Eliminar obstacles per a la plena incorporació de les dones** en tots els àmbits laborals.

5.2 Polítiques d'ocupació

Una vegada analitzats els principals instruments de planificació del Govern en matèria de gènere i violències masclistes, a continuació es revisen **els instruments de planificació en matèria d'ocupació**.

Els principals instruments de planificació de la política d'ocupació a Catalunya són l'Estratègica Catalana per a l'Ocupació (ECO), que s'aprova per períodes llargs, i el Pla de Desenvolupament de Polítiques d'Ocupació (PDPO) que s'aprova bianualment.

L'ECO vigent està aprovat pels anys 2012 a 2020. Aquesta Estratègica, per tant, s'aprova quatre anys després de la Llei 5/2008 de violència masclista, en canvi **no en fa cap referència a aquesta normativa, i no sembla tenir en compte l'articulat de la Llei 5/2008 que fa referència a les polítiques d'ocupació per dones en situació de violències masclistes.** Tampoc conté cap referència al Reial Decret 1917/2008 en que s'aprova el programa d'inserció sociolaboral per a dones víctimes de violència de gènere. L'ECO 2012-20, **tracta el principi d'igualtat i no discriminació però no hi ha un reconeixement explícit de les desigualtats estructurals existents entre homes i dones i com aquestes desigualtats afecten en l'accés, promoció i permanència de les dones en el mercat de treball.** Tot i que hi ha una línia estratègica que proposa adaptar les polítiques d'ocupació als diferents col·lectius, i aquí, en teoria es podrien encabir les mesures per a les dones, el cert és que després no es concreta cap objectiu en aquest sentit. **L'ECO, per tant, assumeix com a col·lectius prioritaris els assenyalats a la Llei 56/2003 d'àmbit estatal, sense tenir en compte normatives posteriors que assenyalen la necessitat de polítiques actives per a dones, i per a dones en situació de VM.**

El **Pla de Desenvolupament de Polítiques d'Ocupació de Catalunya (PDPO)** és l'instrument de planificació on es determinen els criteris i les directrius de la política d'ocupació del Govern, assenyalant els principals canvis que ha de dur a terme el sistema

d'ocupació per millorar l'eficiència en la prestació dels serveis que té encomanats. A continuació s'analitzen els dos darrers PDPO aprovats pel Govern. Dels documents estratègics que orienten el PDPO 2017-2018 i 2019-2020, només el Programa Operatiu de Catalunya de Fons Social Europeu 2014/2020 estableix una línia estratègica específica en matèria de gènere, que és la "Disminució de les bretxes de gènere en el mercat de treball", tot i que també parla de "Lluita contra l'atur especialment de determinats col·lectius". Els dos darrers PDPO incorporen dins dels **criteris que orienten els dos plans la perspectiva de gènere de forma transversal**, concretament diuen:

“De manera transversal, s'aplicarà la perspectiva de gènere, de forma que el SOC introduirà, sempre que calgui, la participació prioritària de les dones en la programació, en especial de les dones amb més dificultats d'inserció en el mercat de treball com ara dones amb baixa qualificació, en situació d'atur de llarga durada, o dones que volen reincorporar –se al mercat de treball després d'un temps de dedicar-se a la cura de persones. SOC desenvoluparà línies d'actuació específiques per a la inserció laboral de dones víctimes de la violència masclista, per a l'educació en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els programes adreçats a joves, per la incorporació de mesures de coresponsabilitat personal i familiar en el disseny dels programes de polítiques actives d'ocupació, i per la col·laboració amb empreses en la inserció laboral de dones amb més dificultats d'accés a l'ocupació.”

El PDPO de Catalunya 2017-2018 estableix per **primera vegada** com a **col·lectius d'atenció prioritària les dones, especialment, dones víctimes de violència masclista**, dones que es volen reincorporar al mercat de treball, dones amb baixa qualificació professional, dones procedents de sectors en reestructuració i dones en situació d'atur de llarga durada. Però és el **PDPO 2019-2020** que **incorpora per primera vegada el col·lectiu de dones víctimes de VM com un dels col·lectius prioritàris del Pla**, i el descriu de forma detallada a partir de dades publicades per l'Institut Català de les Dones. En la mateixa línia de millora, el PDPO 2019-2020 incorpora, per primera vegada, un capítol que fa una lectura de les dades d'ocupació amb perspectiva de gènere, principalment dades sobre taxes d'ocupació, bretxa salarial i conciliació. Ara bé, és cert que en el PDPO

2019-2020 falten dades relacionades amb la inserció laboral de dones que viuen violències masclistes.

Els dos darrers PDPO incorporen **dos objectius relacionats** amb l'ocupació i les violències masclistes, **“Fomentar la participació en polítiques actives d'ocupació de les persones més desafavorides”** i **“Impulsar l'aplicació de la perspectiva de gènere de manera transversal** en totes les actuacions desenvolupades o finançades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya”. **Però no es defineix cap objectiu específic que faci referència directament a la millora de les mesures i accions per dones en situació de violència masclista.** Analitzant els indicadors d'avaluació del tot el Pla, a excepció de l'objectiu sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere, **la resta d'objectius no incorporen indicadors d'avaluació amb perspectiva de gènere, ni indicadors de violències masclistes.** En canvi, en relació amb l'objectiu **“Impulsar l'aplicació de la perspectiva de gènere de manera transversal en totes les actuacions desenvolupades o finançades pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya”**, es plantegen dos indicadors: **“Realitzar un mínim de cinc accions de formació** per any sobre la perspectiva de gènere per al personal del SOC i del Sistema d'ocupació de Catalunya” i **“Incorporar mesures de conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral** en les polítiques actives d'ocupació”. En l'avaluació parcial d'aquests indicadors/resultats a 2018, recollida en el darrer PDPO, es pot veure que cap dels dos resultats es van assolir durant el període 2017-2017.

Per tancar aquest bloc d'instruments de planificació de la política d'ocupació, val la pena referir-se a la **Cartera de Serveis del SOC** que ha aprovat el Consell de Direcció el 30 de gener de 2019. La Cartera de Serveis s'inspira en els principis rectoris que orienten tota la regulació del Sistema d'Ocupació de Catalunya, establerts a l'article 3 de la Llei 13/2015. En aquest sentit, la Cartera de Serveis inclou “el conjunt de serveis i programes en els que es materialitzen les polítiques d'ocupació i que s'ofereixen a les empreses i a la població activa i en especial als demandants d'ocupació amb la finalitat de millorar la seva ocupabilitat i l'accés o el manteniment de l'ocupació en condicions de qualitat i la competitivitat del teixit productiu”. Hi ha una part de la cartera de serveis comuna amb

el Sistema Nacional de Empleo⁴, i que el SOC ha de garantir a Catalunya, i una part que és cartera pròpia de serveis, composta per serveis i programes definits pel propi SOC. Atenent l'objectiu d'aquestes recomanacions que és la millora de la política del SOC per a les dones que viuen violències masclistes, evidentment la competència del SOC per la millora serà molt més alta en la cartera pròpia de serveis. La Cartera de Serveis, com ja hem dit, tot i que s'adreça principalment a la població demandant d'ocupació, també s'adreça a la població activa. També, en relació amb aquestes recomanacions per la millora de la política pública, és important entendre la recuperació laboral de les dones en situació de violència masclista, no només per aquelles que estan desocupades, i incloure aquelles que treballen i poden necessitar canviar de feina per allunyar-se de l'agressor, o poden estar directament en una situació d'assetjament sexual o por raó de sexe a nivell laboral.

5.3 Pla de Govern de la Generalitat de Catalunya

Per finalitzar l'anàlisi del marc polític de la política d'ocupació i violència masclista a Catalunya, val la pena fixar-se en la rellevància que aquesta qüestió té en el **Pla de Govern per a la XII legislatura 2018-2022**. **Fer efectiva la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida és una prioritat** del Govern de la Generalitat i així queda recollida en el present Pla de Govern. En aquest sentit, el Pla recull la importància de treballar en la **lluita contra la bretxa salarial per raó de gènere en el mercat de treball**, i inclou el compromís, entre d'altres **del Pacte nacional per a la lluita efectiva contra la desigualtat retributiva i la feminització de la pobresa**, o el **suport a les empreses, ens locals i entitats públiques perquè elaborin plans d'igualtat** en les seves organitzacions. El Pla vol donar un impuls per garantir una societat igualitària que deixi enrere el model patriarcal i de privilegis que hi ha hagut fins ara. En

⁴ Regulat pel Real Decret 7/2017, por el que se prorroga y modifica el Programa de Activación para el Empleo.

aquest sentit, es menciona que **la igualtat ha de ser transversal**, i per això **“ha de ser present en cadascuna de les polítiques públiques que posi en marxa el Govern**. La perspectiva de gènere serà així present en tota l’acció de govern.” El Pla també recull la importància de l’aprovació del **Pla estratègic de polítiques d’equitat de gènere 2018-2022** per impulsar polítiques actives en matèria d’equitat de gènere per superar les discriminacions estructurals, i desenvolupar i recuperar de manera efectiva les mesures establertes a la Llei 17/2015, d’igualtat efectiva de dones i homes. En aquest sentit, s’indica la creació del Consell d’Igualtat Interinstitucional per traslladar l’impuls de la transversalitat de la perspectiva de gènere a les administracions locals. En l’objectiu “Fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en l’àmbit laboral” per tal d’aconseguir la Igualtat entre homes i dones, s’inclou l’aprovació de la Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere als contractes públics, l’elaboració del **Pla per la integració laboral i la qualitat del treball de les dones en col·laboració amb el Servei d’Ocupació de Catalunya i els agents econòmics i socials** i l’establiment de l’obligatorietat de les empreses de registrar els plans d’igualtat així com el sistema de registre de plans d’igualtat de les empreses per tal de poder fer-ne seguiment tant del compliment com dels indicadors que en puguin sorgir, entre d’altres.

Idees Clau

- ✓ El mandat normatiu no ha estat traslladat fàcilment a la planificació política del Govern de la Generalitat en matèria d’ocupació i violències masclistes.
- ✓ Durant 8 anys (de 2012 a 2018), el Programa d’Intervenció Integral contra la violència masclista del Govern de la Generalitat (PIIVM), no ha contingut cap mesura d’ocupació i inserció laboral adreçada a les dones que viuen violències masclistes.
- ✓ El PIIVM 2019-2022, incorpora com a objectiu millorar els mecanismes d’inserció laboral de les dones víctimes de violència masclista.
- ✓ El Pla estratègic de polítiques d’igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019 - 2022, conté en el seu Eix 2 objectius

clarament compromesos amb l'eliminació de les desigualtats de gènere vinculades a l'accés, promoció i permanència de les dones en el mercat laboral.

- ✓ L'Estratègia Catalana per a l'Ocupació (ECO) 2012 a 2020 no fa cap referència a la Llei 5/2008 de violència masclista ni al RD 1917/2008 en que s'aprova el programa d'inserció sociolaboral per a dones víctimes de violència de gènere.
- ✓ El PDPO de Catalunya 2017-2018 estableix per primera vegada com a col·lectius d'atenció prioritària les dones.
- ✓ el PDPO 2019-2020 estableix per primera vegada el col·lectiu de dones víctimes de VM com un dels col·lectius prioritàris del Pla.
- ✓ el PDPO 2019-2020 incorpora com a objectiu impulsar l'aplicació de la perspectiva de gènere de manera transversal, però no defineix cap objectiu específic que faci referència directament a la millora de les mesures i accions per dones en situació de violència masclista.
- ✓ El PDPO 2019-2020, tret dels indicadors vinculats a l'objectiu anomenat anteriorment, no afegeix cap altre indicador d'avaluació amb perspectiva de gènere, ni indicadors de violències masclistes vinculats a la resta d'objectius, i en coherència amb l'objectiu de transversalitat de gènere.
- ✓ D'acord amb la definició de la nova Cartera de Serveis, les millores del SOC també s'han d'adreçar a les dones actives en situació de violències masclistes.
- ✓ el Pla de Govern per a la XII legislatura 2018-2022 estableix com a prioritat la igualtat efectiva entre dones i homes en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

6. Propostes i reptes per la millora de la política pública d'Ocupació

6.1. Consideracions prèvies

Aquestes recomanacions, com ja s'ha dit, responen a la necessitat i voluntat del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya de transversalitzar el gènere en la seva política pública i millorar el seu lideratge en els processos de recuperació de les dones que viuen violències masclistes.

Per tant, **en aquest capítol s'han recollit i ordenat, d'una forma àmplia i exhaustiva, les diferents propostes i reptes que han anat sortint en els diferents espais de participació.** S'ha volgut que aquestes recomanacions tinguin amplitud perquè puguin servir per estimular debats, i prendre decisions polítiques i tècniques a posteriori i que tinguin en compte els diferents criteris pressupostaris, competencials i de gestió pública. Sabem que hi ha obstacles clars, que són difícils d'eludir, i que cal tenir en compte a l'hora de planificar la política pública.

És necessari tenir en compte que **les propostes i reptes presentats, com dèiem just abans, generen i estimulen debats, però no necessàriament els poden resoldre a curt terminis,** principalment aquells debats que ja fa temps que són presents en les polítiques d'ocupació, i que són generals per les accions adreçades a tots els col·lectius amb més factors de vulnerabilitat, com són:

- **Si és millor la reserva de places o no als programes,** o si s'han d'establir o no quotes per col·lectius determinats en les polítiques actives d'ocupació.
- **Si s'han de donar ajuts a la contractació de col·lectius determinats,** o esborrar la idea de mercat protegit, que pot semblar condescendent i paternalista.

També és important tenir en compte que quan s'han posat sobre la taula, des dels espais de participació, les necessitats laborals de les dones en situació de violències masclistes i les possibles respostes que la política pública hauria de donar, no s'han tingut en compte les lògiques competencials que la organització de les administracions públiques

tenen. Les persones expertes participants alienes al SOC no estan familiaritzades amb les lògiques organitzatives fragmentades de les administracions i per tant no les tenen en compte a l'hora de formular necessitats i possibles respostes. **Les propostes que no són estrictament competència del SOC s'inclouen també en aquest document ja que de forma general mostren necessitats, malestars i suggeriments que poden ser útils per la millora de la política pública global del SOC.**

A més, la Cartera de Serveis, com hem dit a la secció 4 *Anàlisi del marc polític*, està composta per serveis que són comuns amb el Servicio Nacional de Empleo i serveis propis. Tanmateix, hi ha àmbits de la política d'ocupació que són compartits o es relacionen amb les competències d'altres unitats, com podrien ser la Direcció General d'Economia Social, el Tercer Sector i les Cooperatives (del Departament d'Empresa i Coneixement), la Direcció General d'Igualtat (del Departament De Treball, Afers Socials i Famílies) o el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya. Això genera una limitació competencial i una necessitat de treballar de forma conjunta i coordinada amb altres. En aquest sentit, totes les recomanacions i propostes aquí recollides no són necessàriament competència del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, i **ha de ser tasca del propi SOC decidir quines millores es poden incorporar directament, i quines necessitaran d'un treball de pont amb altres unitats o amb altres administracions**, o dit d'una altra forma, necessitaran de processos més llargs i amb resultats molt més limitats, i a vegades inclús impossibles.

Aquestes recomanacions, per tant, **pretenen ser inspiradores per a un pla o programa estratègic** futur i per l'establiment de línies d'incidència i negociació amb l'administració de l'Estat, amb les administracions locals i amb les altres unitats o institucions implicades o relacionades amb la política d'ocupació de la Generalitat de Catalunya.

Al llarg del capítol, en les explicacions de les propostes, **es van identificant aquelles qüestions que no són competència del SOC i que caldrà treballar-les en aliança**. També, la limitació competencial queda determinada en la taula final que incorpora de forma esquemàtica totes les propostes del capítol.

També s'ha de tenir en compte que, malgrat el SOC ja porta un temps treballant sobre la idea de la transversalització de gènere en la seva política pública (de fet s'ha creat una figura dins del SOC com a referent de les polítiques de gènere), i en concret també treballant en la millora de la intervenció amb les dones que viuen violències masclistes⁵, s'ha considerat la necessitat de reforçar les polítiques públiques d'ocupació amb un seguit de recomanacions per a la millora del lideratge del SOC en els processos de recuperació ocupacionals de les dones que viuen VM. En aquest sentit, s'ha encarregat aquest treball. Per tant, de les accions i propostes que aquí es recullen de forma exhaustiva, algunes, el SOC ja les ha començat a implementar o està en procés d'implementació. També **al llarg d'aquest capítol s'anirà identificant en cada proposta aquelles accions ja engegades o aquelles altres en marxa o relacionades**, incloent-les també a la taula final abans esmentada.

Idees clau:

- ✓ Són un recull de propostes ampli i exhaustiu
- ✓ Pretenen estimular el debat
- ✓ Hi ha recomanacions que no són competència del SOC
- ✓ Algunes de les recomanacions ja s'han posat en marxa
- ✓ Són un pas que ajuda a la planificació estratègica del SOC
- ✓ Hi ha una taula final resum de totes les propostes

⁵ En aquest capítol, parlarem de dones VM, referint-nos a les dones que viuen violències masclistes.

6.2. Organització de les propostes

Les propostes presentades pretenen, en el seu conjunt, **millorar l'oferta de programes de la cartera de serveis adequant-la a les necessitats de les dones que viuen violències masclistes**. S'organitzen entorn quatre objectius generals de millora i vint-i-sis específics. A més, cada proposta d'objectiu s'acompanya d'un text explicatiu, que detalla necessitats i reptes identificats durant el procés participatiu. **Al final d'aquest capítol hi ha una taula resum** amb totes les recomanacions, vinculant algunes propostes d'accions, identificant si hi ha estratègies ja engegades des del SOC relacionades amb aquella recomanació i, per últim, identificant també si cada recomanació és competència exclusiva del SOC o no.

Objectius Generals (OG) i específics (OE):

1. Incorporar la perspectiva de gènere i de violències masclistes a nivell estratègic.

- 1.1 Incorporar una mirada transversal de gènere i de violències masclistes amb perspectiva interseccional a tota la política del SOC i a tots els programes de la cartera de serveis.
- 1.2 Impulsar un pla estratègic de millora del lideratge del SOC en els processos de recuperació de les dones.
- 1.3 Capacitar i sensibilitzar de forma contínua a tot el personal del SOC en violències masclistes, des d'una perspectiva interseccional.
- 1.4 Assegurar i mantenir les relacions estratègiques del SOC amb les diferents unitats i institucions vinculades en l'abordatge de les violències masclistes a Catalunya.
- 1.5 Dissenyar i implementar sistemes d'avaluació amb perspectiva de gènere per avaluar les millores de la adequació de les polítiques actives i el seu impacte en les dones VM usuàries.
- 1.6 Elaborar i desplegar estratègies comunicatives de totes les accions de millora de la Cartera de Serveis adreçades a les dones VM.

1.7 Revisar i millorar el sistema informàtic i de gestió per la protecció de les dones VM en risc alt, usuàries dels serveis del SOC.

2. Millorar l'accés i seguiment de les dones VM a la Cartera de Serveis.

2.1 Incrementar i optimitzar els suports econòmics a les dones durant els seus processos de recuperació i sortida de les violències masclistes.

2.2 Establir un sistema que prioritzi les dones en situació de VM i d'elles les que tenen més necessitats.

2.3 Flexibilitzar els programes de la cartera de serveis.

2.4 Consolidar la implementació de la Xarxa de Referents de les Oficines de Treball que garanteixi un acompanyament a les dones que viuen VM.

2.5 Promoure un programa transversal per afavorir la mobilitat geogràfica de les dones VM.

2.6 Estudiar com abordar des del SOC l'especificitat de les dones en actiu i en situació de VM.

2.7 Estudiar, des de les competències del SOC, si és possible i com abordar la millora de l'ocupabilitat i la inserció laboral de les dones migrades en situació administrativa irregular, i de les dones VM en situació de baixa per incapacitat laboral.

2.8 Establir un sistema d'identificació de queixes o incidències per a les dones VM, produïdes en el marc de relació d'elles amb els serveis de la cartera del SOC.

3. Millorar el treball de les entitats col·laboradores (entitats i ens locals) amb les dones VM.

3.1 Promoure la formació i sensibilització en gènere i violències masclistes, des d'una perspectiva interseccional.

3.2 Proporcionar un protocol o un procediment d'actuació i materials informatius per a l'abordatge de les violències masclistes adreçat a les entitats col·laboradores de tot el territori.

3.3 Establir com a criteris de puntuacions en les licitacions i subvencions que els projectes presentats per les entitats col·laboradores tinguin incorporades propostes

d'implementació de la transversalitat de gènere i mesures específiques per reforçar el suport i acompanyament a dones en situació de VM.

- 3.4** Establir com a criteris de puntuacions en les licitacions i subvencions que els projectes presentats per les entitats col·laboradores garanteixin el dret d'accés en igualtat de condicions per a totes les dones VM, independentment de la seva edat, ètnia, procedència, discapacitat, identitat o orientació sexual.
- 3.5** Promoure una línia de treball específica amb Ajuntaments i Consells Comarcals que els hi permeti desenvolupar la creativitat i innovació amb dones VM, així com l'adaptació a les necessitats del seu propi territori.
- 3.6** Promoure que les entitats especialitzada en VM pugui ser entitats col·laboradores del SOC.

4. Millorar la col·laboració de les empreses en els processos d'inserció laboral de les dones VM.

- 4.1** Elaborar un pla o programa estratègic per augmentar la relació de compromís amb les empreses, i fer una campanya de comunicació d'aquesta pla.
- 4.2** Capacitar i sensibilitzar específicament a tots el equips de l'Àrea de Serveis a les Empreses i de Prospecció de les Oficines de Treball.
- 4.3** Sensibilitzar les empreses en el seu conjunt sobre gènere i violències masclistes per intentar influir en la seva cultura.
- 4.4** Incrementar, optimitzar i flexibilitzar els ajuts a la contractació de dones VM per les empreses.
- 4.5** Establir un protocol o procediment de seguiment amb les empreses i amb les dones durant l'execució dels programes de la cartera de serveis que s'hi vinculen.

6.3. Propostes de millora

La necessitat de millora dels programes de la cartera de serveis s'ha formulat durant el procés participatiu des de dues posicions: d'una banda les participants que apostaven

perquè les dones VM poguessin accedir a recursos generals a partir d'una adaptació i flexibilització dels mateixos, i d'altra banda hi ha hagut altres persones partidàries de crear recursos i programes específiques per a les dones VM. El cert és, però, que la majoria es situava en posicions mixtes.

En relació amb la **participació de les dones VM en programes generals**, s'ha detectat la importància que les dones VM tinguin **accés preferents per entrar a tots els programes de la cartera de serveis**, però també és cert que es constata que en molts casos l'experiència acaba en fracàs, i el fet que la dona s'adapti o no dependrà més d'ella, de les seves capacitats i del suport extern rebut, que del programa. En general, aquests programes no incorporen la recuperació de les VM com un objectiu, i sense aquest acompanyament i suport no es poden aconseguir els mateixos resultats. En aquest sentit, i per tal de que el programa sigui exitós i pugui atendre a les dones en situacions de violències masclistes, son necessaris programes que parteixin i es facin tenint en compte les necessitats, desitjos i realitats de les pròpies dones. I mentre tant, a l'hora de decidir si les dones podran o no participar en els programes generals de la cartera de serveis, a més de la situació de la dona i de l'acompanyament que rebin, s'ha de tenir molt en compte com és el programa en qüestió, el seu nivell d'exigència, de rigidesa i de flexibilitat. És important **que les tutores i referents de VM de les Oficines de Treball decideixin en xarxa amb els recursos aquesta adequació entre cada dona i cada programa**.

S'aposta per la importància i valor de crear programes específics, sobre tot, mentre no sigui possible una major adaptació i flexibilització de la cartera de serveis general, que com s'ha comentat en les consideracions, és en molts casos difícil per les limitacions competencials del SOC. A més, s'ha puntualitzat que els programes específics també ajuden a visibilitzar casuístiques concretes que solen quedar amagades en els programes generals. També s'assenyala durant el procés participatiu, que la creació de programes específics per dones que viuen violències masclistes ha de tenir especial cura, a través del disseny dels propis programes i de la seva execució, en evitar caure en actituds paternalistes amb les dones que puguin acabar sent estigmatitzadores i revictimitzadores sense voler-ho. Així, **els projectes i programes específics s'han de**

portar a terme des d'una perspectiva de gènere, empoderadora i interseccional, assegurant l'anonimat de les dones, i tenint en compte, també, la diferència de les realitats territorials a Catalunya, reconeixent que en alguns indrets rurals pot ser més difícil el seu encaix. També hi ha veus que han dit durant els espais de debat que **els programes específics no cal que siguin només per dones en situació de VM,** sinó que podrien plantejar-se de forma més àmplia, compartits amb altres dones en situació de vulnerabilitat alta. També s'ha advertit que és important reconèixer que no totes les dones que viuen VM necessiten un programa específic, i evitar caure en el costum d'enviar directament a les dones VM a aquests programes. A més, en aquest sentit, és fonamental respectar el criteri i les pròpies decisions de les dones.

OE1. Incorporar la perspectiva de gènere i de violències masclistes a nivell estratègic

No hem d'oblidar que les violències masclistes són l'expressió més greu i devastadora de les desigualtats de poder dels homes sobre les dones en la nostra societat. A l'àmbit laboral les desigualtats i les violències s'expressen de manera clara, perquè la divisió sexual del treball (homes a l'àmbit productiu i dones al reproductiu) encara opera en l'imaginari patriarcal de la nostra societat i té conseqüències molt clares en desigualtats arrelades com: la segregació horitzontal de mercat de treball (les dones ocupen els sectors més relacionats amb el seu rol tradicional). Per això és molt important el compromís ferm del SOC en la transversalització de gènere en totes les seves polítiques. En aquest sentit, a continuació hi ha una sèrie de propostes que concreten aquest objectiu:

1.1 Incorporar una mirada transversal de gènere i de violències masclistes amb perspectiva interseccional a tota la política del SOC i a tots els programes de la cartera de serveis.

És important que la mirada de gènere s'incorpori de forma transversal en tots els serveis de la cartera del SOC, en la línia d'incorporar la perspectiva de gènere a tota la institució. Aquesta mirada s'ha d'incorporar des del disseny de les pròpies accions perquè es puguin també avaluar des de la perspectiva de gener. En aquest sentit des del SOC ja s'han fet avenços en aquest tema i tenen dos programes amb aquesta finalitat que són el projecte "Treball als Barris" i el Programa "Treball i Formació" amb una línia específica per dones. Tot i que aquests programes són valorats molt positivament, encara però s'ha de millorar el seu disseny per tal que permeti l'explotació de dades amb perspectiva de gènere i interseccional.

1.2 Impulsar un pla estratègic de millora del lideratge del SOC en els processos de recuperació de les dones.

Aquest pla ha d'estar dotat de recursos econòmics i humans per implementar-lo i s'ha de fer de forma participada, sobre tot amb les entitats de dones i els serveis d'ocupació locals. Aquest pla hauria d'estar basat en aquestes recomanacions.

1.3 Capacitar i sensibilitzar de forma contínua a tot el personal del SOC en violències masclistes, des d'una perspectiva interseccional.

La finalitat és dotar de competències i facilitar la motivació cap el procés d'adaptació de la Cartera de Serveis a les especificitats de les violències masclistes viscudes. Aquesta capacitat ha d'incloure; la diversitat de les violències masclistes i el seu impacte en les dones, i la relació amb altres eixos de discriminació, com l'edat, l'orientació o identitat sexual, l'ètnia o procedència, les discapacitats o l'aïllament rural... Aquesta capacitat ja ha estat engegada pel SOC, adreçada a les tutores i referents de VM de les Oficines del SOC.

1.4 Assegurar i mantenir les relacions estratègiques del SOC amb les diferents unitats i institucions vinculades en l'abordatge de les violències masclistes a Catalunya.

És important incrementar el protagonisme del SOC en els espais de coordinació ja existents, com la Comissió Nacional per a una Intervenció Coordinada contra la Violència Masclista (CNVM), així com mantenir els espais d'intercanvi que ja té el SOC amb altres unitats i fer-los periòdics i estables. També participar de forma activa en els Circuits d'Abordatge de la Violència Masclista a Catalunya, tant a nivell estratègic com operatiu, així com aprofitar els espais de coordinació regulars del SEPE per abordar les violències masclistes i fer incidència per la millora. És important entendre que el SOC ja participa en aquests espais de coordinació des de fa temps, i que és molt important que els mantingui i que augmenti, si és possible, la seva capacitat d'incidència

1.5 Dissenyar i implementar sistemes d'avaluació amb perspectiva de gènere per avaluar les millores de la adequació de les polítiques actives i el seu impacte en les dones VM usuàries.

Durant el procés participatiu s'ha insistit que l'avaluació és fonamental dissenyar-la a la vegada que els propis programes. Si no es defineix el sistema d'avaluació des de l'inici, per molt que existeixin els sistemes informàtics, després no es poden extreure les dades necessàries. Seria interessant començar pels projectes que ja estan treballant amb dones VM com "Treball a Barris" i "Treball i Formació". A banda de recollir indicadors sobre la inserció laboral, cosa que és necessària perquè el SOC fa polítiques actives finalistes, també és important recollir altres dades com per exemple:

- ❑ **La participació de dones**, i de dones VM en tots els programes. Caldria consensuar uns indicadors comuns per tots els programes de la cartera de serveis. És important visibilitzar en aquesta recollida de dades els diferents àmbits de la VM per promoure que violències més ocultes i invisibilitzades també apareguin, i es pugui dissenyar respostes més adequades a les seves especificitats.
- ❑ **Dades relacionades amb altres eixos de discriminació** com l'edat, ètnia, classe social, processos migratoris, orientació o identitat de gènere.

❑ **La satisfacció de les usuàries**, i el nivell d'adaptació i flexibilitat dels programes amb les necessitats que tenen les dones VM. Possibles dades a tenir en compte:

- La quantitat de dones que accedeixen al programa i la seva evolució.
- Situació de les dones que accedeixen al programa per edat, ètnia, racialització, classe social, diversitat funcional, identitat sexual.
- La continuïtat de l'acompanyament.
- La sortida de les dones de la VM.
- El nivell d'intensitat i èxit del treball en xarxa.
- La recuperació de les seves competències socials i d'afrontament.
- Les contractacions en mercat ordinari.

1.6 Elaborar i desplegar estratègies comunicatives de totes les accions de millora de la Cartera de Serveis adreçades a les dones VM.

Aquest pla de comunicació és important que s'adreci als equips interns del SOC (incloent el personal de les Oficines de Treball), les entitats col·laboradores, els serveis d'ocupació local, la Xarxa d'Atenció especialitzada en VM, les empreses, les dones VM i la ciutadania en general. Actualment el SOC està desplegant una nova estratègia comunicativa que haurà d'incorporar tota aquesta part.

1.7 Revisar i millorar el sistema informàtic i de gestió per la protecció de les dones VM en risc alt, usuàries dels serveis del SOC.

Cal vetllant perquè no quedin invisibilitzades al sortir del sistema general de gestió, i això esdevingui un obstacle per l'accés en igualtat d'oportunitats a la cartera de serveis. Aquest tema s'identifica com una preocupació recurrent en el procés participatiu i que caldria resoldre.

2.1 Incrementar i optimitzar els suports econòmics a les dones durant els seus processos de recuperació i sortida de les violències masclistes.

Els processos de recuperació laboral de les dones, en alguns casos poden ser llargs, i és important que elles puguin mantenir-se econòmicament durant el temps que durin, i rebaixar el seu estrès tan personal, com familiar i econòmic. Tot i que ja existeixen algunes ajudes que les dones VM estan cobrant molt freqüentment, com són la Renda Activa d'Inserció (RAI) i la Renda Garantida a la Ciutadania (RGC), el cert és que són ajudes que no han estat pensades per dones en situació de VM i que no estan en situació de respondre a les obligacions genèriques que la prestació econòmica requereix. Tot i així, seria important insistir des del SOC en la importància que tindria una revisió sobre el paper que està jugant la RAI i la RGC en els processos de recuperació laboral de les dones VM, i buscar alternatives per unir aquesta política passiva amb les polítiques actives d'ocupació. Un estudi sobre aquest tema podria ser rellevant pel SOC, com a procés de col·laboració amb les unitats que tenen competències sobre aquestes "Rendes". En aquesta línia, actualment ja existeix un Pla de Treball entre el Govern de la Generalitat i el SEPE per analitzar què passa amb la RAI i les dones VM que la cobren.

Per facilitar també la sostenibilitat econòmica de les dones VM durant els processos de millora de l'ocupabilitat i de inserció laboral també és important millorar el sistema de beques per tal que realment permetin sostenir el seguiment dels programes. Actualment el pagament de les beques concedides, en general, es fa amb molt retard pervertint l'objectiu principal d'aquestes beques. Les dones, i de fet, totes les persones beneficiàries de les beques, han de poder rebre puntualment i per avançat el pagament. En aquest sentit, actualment el SOC està investigant altres pràctiques exitoses de gestió de beques i treballant en una estratègia de millora en aquest sentit.

2.2 Establir un sistema que prioritzi les dones en situació de VM i d'elles les que tenen més necessitats.

Les dones en situació de VM no responen a un perfil determinat. Anomenar-les com a col·lectiu té sentit organitzatiu i reivindicatiu, però després la realitat és summament heterogènia i s'ha de tenir en compte aquesta diversitat des de les Oficines de Treball i la Cartera de Serveis. A més de la necessitat d'establir el col·lectiu de dones de VM com a prioritari dins de la cartera general de serveis, proposada per moltes de les veus durant el procés participatiu, també ha quedat palesa la importància de poder establir nivells diferents de prioritats dins del mateix grup de dones. Cal poder identificar les diverses variables essencials a l'hora d'identificar aquesta diferència de necessitats, i per tant, de prioritats.

S'han apuntat algunes prioritats com: el grau de necessitat econòmica, el nivell d'ocupabilitat, el grau de suport per part de la xarxa social i les seves càrregues de temps derivades de les cures i del seu propi procés de recuperació (visites mèdiques, psicològiques, jurídiques, cites judicials, peritatges, etc.). Per exemple, es pot pressuposar que les dones que han arribat a una casa d'acollida haurien de tenir una prioritat molt clara d'accés als recursos de la Cartera de Serveis. S'apunta com a essencial que aquest sistema de priorització que haurien d'establir les referents de les Oficines de Treball, és pactés amb els serveis especialitzats de caire social de referència per les dones VM (SIAD, SIE o entitats), és a dir, que s'establís una estratègia perquè fossin aquests serveis qui establissin aquestes prioritats amb el vistiplau de les referents de les oficines.

2.3 Flexibilitzar els programes de la cartera de serveis.

Aquesta flexibilització s'ha de decidir com fer-la atenent les característiques de cada programa, i les limitacions competencials del SOC en relació a la cartera de serveis. Així, s'ha de valorar la possible adaptació d'alguns dels programes de la cartera de serveis, o la creació de programes específics que siguin "per se" més adaptats a les necessitats i realitats de la major part de les dones VM. La idea també és generar oportunitats

perquè tinguin cabuda projectes innovadors i creatius que puguin posar les dones que viuen violències en el centre de l'atenció. En aquest sentit, el Projecte "Treball als Barris" i el Programa 30 Plus responen aquesta inquietud.

Les principals recomanacions recollides durant el procés participatiu de cara a la flexibilització i adaptació dels programes han estat:

- ❑ **Ampliar**, en la mesura que sigui possible, **les formes acceptades dels programes del SOC per l'acreditació de la "condició de víctima de VM"**, incorporant com a vàlides totes les recollides a l'article 33 de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. També entendre com a víctimes de violència masclista **totes aquelles dones que pateixen violències més enllà de la parella**, com són les que la pateixen a l'àmbit familiar, laboral i comunitari, tal i com determina la mateixa Llei.
- ❑ Promoure la incorporació d' **estratègies de suport a les cures o a la conciliació de les dones a través d' aliances amb la xarxa del territori**.
- ❑ Promoure també **la relació amb la Xarxa de recursos especialitzats en VM de cada territori i amb les entitats especialitzades en violències masclistes**.
- ❑ Promoure la **flexibilització d'horaris i el seguiment a distància per la conciliació d'alguns programes, per facilitar-ne el seguiment per part de les dones**. També es proposa que es puguin fer alguns formats formatius més curts i amb menys compromís temporal. En el mateix sentit també es parla de la possibilitat d'establir, en la mesura del possible, eines tecnològiques per oferir la possibilitat de seguiment de programes formatius o d'orientació totalment o parcialment a distància.
- ❑ Promoure que les polítiques actives **incorporin processos d'empoderament de les dones i de recuperació de competències transversals**. Les competències transversals que durant processos llargs de VM més queden danyades són les competències de relació i les d'afrontament. Per tant és important fomentar l'enfortiment del treball en aquestes competències. En relació als processos d'empoderament s'ha destacat la importància d'ajudar a visibilitzar en el CV, aquelles capacitats que han quedat ocultes i que les dones han desenvolupat des de totes les àrees de la seva vida.

- ❑ **Promoure, també, que les polítiques actives incloguin accions específiques per acompanyar en la superació de processos de selecció.**
- ❑ **Desplegar programes estables en el temps que permetin sostenir processos llargs i que garanteixin l'acompanyament** de les dones fins i tot en les fases de consolidació del lloc de feina. És important que es promoguin processos acompanyats molt personalitzats i flexibles perquè es puguin adaptar en la mesura del possible, a totes les dones VM. També és important contemplar la possibilitat d'incorporar accions individuals i grupals.
- ❑ **Estudiar la possibilitat de plantejar Itinerari específics per dones rurals** que viuen violències masclistes.

2.4 Consolidar la implementació de la Xarxa de Referents de les oficines de Treball que garanteixi un acompanyament a les dones que viuen VM.

En aquesta línia, algunes persones han parlat de que estaria bé poder incloure a la llarga estratègies de coaching i de treball grupal a les pròpies oficines. En relació amb la Xarxa de Referents, durant el procés participatiu s'ha recollit la importància d'**ASSEGURAR** des del SOC:

- ❑ **Que el personal que integra la Xarxa estigui ben format i sensibilitzat** sobre les violències masclistes des d'una perspectiva interseccional. També s'identifica la necessitat de formació i conscienciació de tot el personal de les oficines, no només de les referents.
- ❑ **La implementació del Protocol d'Atenció i Recuperació de les dones que viuen situacions de violència masclista ateses des de les Oficines de Treball del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.** La implementació d'aquest protocol ha de garantir la millora en la detecció de casos, una bona acollida a les dones VM, la transmissió d'informació sobre drets i recursos, la vinculació de les dones amb la xarxa, el treball en xarxa amb els recursos especialitzats. Tanmateix, és important que aquest protocol es vagi revisant i avaluant periòdicament.

- ❑ **L'accessibilitat** de tothom, també **dones VM amb discapacitat auditiva, intel·lectual, dones amb barreres lingüístiques**. S'apunta la possibilitat de fer convenis amb serveis de traducció i de interpretació, també en llenguatge de signes. És important tenir cura amb la utilització de persones traductores informals, que acompanyen les dones, que poden estar vinculades amb les situacions de VM. També és important adaptar el llenguatge perquè pugui arribar a tothom, i utilitzar eines molt visuals i entenedores.
- ❑ Que **s'avalua el programa pilot de mentoratge i s'intenta generalitzar** al conjunt de les Oficines de Treball.

2.5 Promoure un programa transversal per afavorir la mobilitat geogràfica de les dones VM.

S'ha de promoure la coordinació amb altres xarxes per vehicular la recerca o la millora de feina en altres indrets. Seria adient explorar aquesta possibilitat per aquelles dones VM que necessiten posar distància amb el seu domicili i marxar a un altre lloc dins de Catalunya o inclús fora de Catalunya. Evidentment, la creació d'un programa d'aquestes característiques no és competència exclusiva del SOC, a més d'un treball intern (per la mobilitat dins de Catalunya), un treball amb l'administració de l'Estat, en el que es podria implicar també l'Institut Català de les Dones. El treball intern, de facilitar la mobilitat geogràfica de les dones VM dins de Catalunya (accés a programes i a ofertes en altres territoris) ha de partir del que ja està previst fer des de les pròpies oficines del SOC (instrucció 25/2019 relativa a la creació en les oficines de treball d'una Xarxa d'Atenció a les dones en situació de violències masclista) i buscar estratègies de flexibilització encaminades a facilitar aquesta mobilitat. Per facilitar la mobilitat de les dones VM fora de Catalunya es podria pensar possibles adaptacions del Servei de Mobilitat Geogràfica previst a la cartera de serveis del SOC, així com explorar possibles aliances amb el Programa EURES, el Portal Europeu de la Mobilitat professional.

2.6 Estudiar com abordar des del SOC l'especificitat de les dones en actiu i en situació de VM.

És possible que hi hagi dones que treballen i que estan patint VM de parella o familiar, o bé que estan patint la pròpia violència en l'espai de treball. El fet per tant de canviar de feina pot ser un element fonamental per allunyar-se de les violències viscudes. Actualment, des del SOC, no s'està abordant aquesta problemàtica de forma directe, tot i que, probablement, si una dona activa acudeix a una referent de VM de les Oficines de Treball seria atesa com a millora d'ocupació. Però el cert és que aquesta possibilitat queda bastant invisibilitzada tant per les pròpies referents com per les pròpies dones que poden estar patint aquesta situació, i que difícilment acudirán a una oficina per demanar ajuda en la recerca d'una altra feina. Seria rellevant pel SOC intentar pensar en alguna estratègia o programa específic pilot en aquest sentit. També seria interessant estudiar la possibilitat de que aquestes dones, en segons quines situacions certament complicades, poguessin participar també en programes d'ajuda a la contractació.

2.7 Estudiar, des de les competències del SOC, si és possible i com abordar la millora de l'ocupabilitat i la inserció laboral de les dones migrades en situació administrativa irregular, i de les dones VM en situació de baixa per incapacitat laboral.

La situació administrativa irregular en dones que viuen violències masclistes incrementa l'impacte de la violència ja que impedeix l'accés als recursos en igualtat de drets, malgrat la garantia que en aquest sentit estableix l'article 2 de la Llei 5/2008⁶. És important entendre que en aquestes situacions es troben no només les dones que viuen VM de parella, sinó també les víctimes de prostitució forçada o explotació laboral (servitud), i altres de VM en l'àmbit familiar o comunitari. Tenir en compte la revictimització que es

⁶ L'article 2, de Garantia de Drets diu: *Totes les dones que es troben en situacions de violència masclista, i també llurs fills i filles dependents, que visquin o treballin a Catalunya i amb independència del veïnatge civil, la nacionalitat o la situació administrativa i personal, tenen garantits els drets que aquesta llei els reconeix, sens perjudici del que estableix la legislació en matèria d'estrangeria i de l'exigència de determinats requisits per a les diferents prestacions i serveis.*

produeix per la impossibilitat d'aquestes dones d'accedir a la major part de la Cartera de Serveis del SOC (actualment només, de manera extraordinària, poden accedir a les polítiques actives finançades pel Fons Social Europeu i de Garantia Juvenil, o algunes accions assumides pels propis ens locals) i buscar estratègies per poder salvar aquestes barreres, al menys parcialment, és una proposta que ha sortit amb fermesa des de les entitats de dones migrades que han estat en el procés participatiu. Les propostes apuntaven no només a facilitar l'accés als programes de millora de l'ocupabilitat, sinó també en buscar fórmules de regularitzar algunes situacions a través de la inserció laboral. Sense oblidar que la solució d'aquesta qüestió és d'àmbit estatal, és important treballar-la també en aliança amb altres unitats, i aconseguir un compromís real del Govern de la Generalitat, per poder pensar una manera global d'abordar-la. L'assignació d'una partida pressupostària pròpia al SOC, podria desencallar moltes de les qüestions que per ser competència de l'Estat, ara no es poden abordar.

2.8 Establir un sistema d'identificació de queixes o incidències per a les dones VM, produïdes en el marc de relació d'elles amb els serveis de la cartera del SOC.

Pot haver dones que com a usuàries del SOC, poden en algun moment patir situacions on s'estiguin vulnerant els seus drets, per exemple en la relació amb les Oficines de Treball, la relació amb els serveis proveïdors o en la relació amb les empreses (també durant períodes de pràctiques) o entitats contractants. En el procés participatiu s'ha demanat recurrentment un sistema de recollida d'aquestes incidències, on les dones o qualsevol persona treballadora del SOC es puguin adreçar de forma anònima. S'ha proposat la idea d'un telèfon, o una bústia on-line. Actualment, les figures referents de les oficines estan canalitzant aquestes incidències amb les dones i mediant, si ho consideren necessari, amb empreses i centres col·laboradors. El 012 proporciona ja informació sobre la Xarxa d'atenció de les oficines de Treball per a dones en situació de violència masclista. Aquest paper de les Oficines és molt important, però s'ha assenyalat, com es deia, el valor de copsar sistemes complementaris que puguin garantir l'anonimat.

OE3. Millorar el treball de les entitats col·laboradores (entitats i ens locals) amb les dones VM

3.1 Promoure la formació i sensibilització en gènere i violències masclistes, des d'una perspectiva interseccional.

La finalitat és dotar de competències i facilitar la motivació cap el procés de flexibilització i millora dels programes que dissenyen i executen, en consonància amb la proposta 2.3 de *Flexibilitzar els programes de la cartera de serveis*. És ben cert que el SOC té unes limitacions competencials clares en aquesta línia però estaria bé poder establir, com s'ha suggerit en el procés participatiu, per exemple estratègies de col·laboració amb el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, perquè incorporin aquests continguts en la seva oferta formativa, o també estratègies de treball amb altres unitats per poder negociar línies de subvenció a entitats especialitzades en violències masclistes i gènere, per exemple, del Dept. de Treball, Afers Socials i Famílies per obrir aquesta línia de treball amb les entitats col·laboradores.

3.2 Proporcionar un protocol o un procediment d'actuació i materials informatius per l'abordatge de les violències masclistes adreçat a les entitats col·laboradores de tot el territori.

Aquest procediment o protocol ha de fomentar el treball en xarxa amb les pròpies oficines del SOC i amb les entitats especialitzades en VM. És molt important que les entitats que executen la cartera de serveis també s'impliquin en l'abordatge de les violències masclistes, això facilitarà l'adaptació progressiva dels programes a les necessitats d'aquestes dones. Actualment el SOC acaba de crear el Protocol d'Atenció i Recuperació de les dones que viuen situacions de violència masclista ateses des de les Oficines de Treball del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya. Una possibilitat

interessant podria ser adaptar aquest protocol per enfocar-se a la realitat dels centres col·laboradors.

3.3 Establir com a criteris de puntuacions en les licitacions i subvencions que els projectes presentats per les entitats col·laboradores tinguin incorporades propostes d'implementació de la transversalitat de gènere i mesures específiques per reforçar el suport i acompanyament a dones en situació de VM.

Aquests criteris han d'estar en consonància amb la proposta 2.3 de *Flexibilitzar els programes de la cartera de serveis*. Actualment el SOC, ja puntua en totes les seves convocatòries a les entitats col·laboradores que tenen un Pla d'Igualtat i un Protocol d'Assetjament sexual i per raó de sexe. Més enllà d'això caldria reforçar les concrecions de l'abordatge de les violències masclistes en els projectes.

3.4 Establir com a criteris de puntuacions en les licitacions i subvencions que els projectes presentats per les entitats col·laboradores garanteixin el dret d'accés en igualtat de condicions per a totes les dones VM, independentment de la seva edat, ètnia, procedència, discapacitat, identitat o orientació sexual.

Seria interessant reforçar que en els projectes es tinguin en compte l'eliminació de les diferents barreres que les dones VM puguin tenir.

3.5 Promoure una línia de treball específica amb Ajuntaments i Consells Comarcals que els hi permeti desenvolupar la creativitat i innovació amb dones VM, així com l'adaptació a les necessitats del seu propi territori.

Es proposa que sigui una línia molt oberta amb la intenció de descobrir bones pràctiques i poder dissenyar futures millores de la pròpia cartera de serveis. Seria interessant que estigui molt present la intermediació i la relació amb les empreses en aquets programes subvencionats. Des de fa uns anys que hi ha en marxa el projecte "Treball als Barris"

que té una línia adreçada a programes específics de caràcter experimental e innovador per afavorir la inserció sociolaboral de col·lectius amb dificultats d'inserció. Seria important que dins d'aquesta línia o en altra es promocionessin els projectes adreçats a la inserció de dones VM. També s'ha insistit en la idea d'establir altres formes de concertació amb els ens locals com els contractes programa amb les promocions econòmiques. De fet, el SOC, ja porta temps valorant aquesta fórmula. També s'ha destacat el valor de tenir en compte el territori en el disseny de les actuacions, promovent i creant espais per a la seva participació que permetin avançar possibles obstacles per l'adaptació al territori.

3.6 Promoure que les entitats especialitzada en VM pugui ser entitats col.laboradores del SOC.

Aquestes entitats porten molt de temps treballant també la inserció laboral però històricament han quedat fora de l'àmbit d'actuació i de col·laboració del SOC. Es podria pensar en alguna forma d'involucrar-les en la Cartera de Serveis. Durant el procés participatiu s'ha insistit en la importància de tenir en compte aquestes entitats si es vol millorar el treball amb les dones VM.

OE4. Millorar la col·laboració de les empreses en els processos d'inserció laboral de les dones VM

La finalitat dels processos de recuperació laboral és la inserció i la permanència en el mercat de treball. Per tant les empreses són aliades fonamentals d'aquests processos de recuperació. En aquest sentit és important entendre que no necessàriament la col·locació a una empresa és el final d'un procés en la recuperació de les dones. Dependrà del cas, però en bastants, la pròpia feina serà necessària i reparadora en si mateixa ja que garantirà la dona, com a mínim, la seva independència i autosuficiència.

Serà per tant, en molts casos, el motor de la seva recuperació. En conseqüència, cal vetllar, en la mesura del possible, perquè les dones que han passat per recorreguts difícils i inclús traumàtics, s'incorporin a un lloc de feina que sigui amable, evitant, si estan identificats per part del SOC o de l'entitat col·laboradora, contextos empresarials durs o inclús violents. A tal efecte, és important tenir en compte a les Empreses de Economia Social i Solidària, que estan sent impulsades des del Govern de la Generalitat de Catalunya, i amb les que es podrien establir aliances per la inserció de dones VM. Seria interessant, per tant, fer aliances entre el SOC i la Direcció General d'Economia Social, el Tercer Sector i les Cooperatives, del Departament d'Empresa i Coneixement.

4.1 Elaborar un pla o programa estratègic per augmentar la relació de compromís amb les empreses, i fer una campanya de comunicació d'aquesta pla. Seria molt interessant implicar en l'elaboració d'aquest programa a la Direcció General d'Economia Social, el Tercer Sector i les Cooperatives, del Departament d'Empresa i Coneixement, la Direcció General d'Igualtat i el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya.

4.2 Capacitar i sensibilitzar específicament a tots el equips de l'Àrea de Serveis a les Empreses i de Prospecció de les Oficines de Treball.

És important que a més de la capacitatció genèrica anomenada en la proposta 1.3 *Capacitar i sensibilitzar de forma contínua a tot el personal del SOC en violències masclistes, des duna perspectiva interseccional*, es faci una formació específica adreçada, sobre tot, a treballar com sensibilitzar les empreses des de les seves tasques i competències, així com les estratègies específiques de treball amb les empreses per promoure insercions de qualitat que contribueixin a la recuperació de les dones.

4.3 Sensibilitzar les empreses en el seu conjunt sobre gènere i violències masclistes per intentar influir en la seva cultura.

S'ha assenyalat també des del procés participatiu, que en la mesura del possible, seria interessant incloure les empreses proveïdores i usaries del SOC en aquesta sensibilització. Això permetria anar coneixent el teixit empresarial i identificant aquelles organitzacions més favorables a la contractació de dones VM i amb ambients de treball més afavoridors pels seus processos de recuperació. Seria interessant facilitar informació a les empreses sobre la Xarxa de Referents de VM de les Oficines de Treball, així com informació sobre les violències masclistes a l'àmbit laboral i sobre els drets laborals de les dones VM. Actualment el SOC té en marxa la Xarxa d'Empreses amb Compromís (Xe@c) que es centre a compartir coneixements i posar en marxa eines i mesures per impulsar accions que millorin el posicionament de les persones al mercat laboral. Des del procés participatiu es proposa utilitzar aquest espai per poder incorporar la temàtica de gènere i violències masclistes, i treballar en la sensibilització i informació a les empreses. També es podrien encabir altres accions dins d'aquesta Xarxa.

Els continguts a treballar amb les empreses podrien ser: les diferents formes i àmbits de les VM, la diversitat de les dones i altres discriminacions relacionades, la prevenció i sensibilització contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Una qüestió que també s'ha apuntat en el procés participatiu és la necessitat de les empreses de ser assessorades quan hi ha un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, més enllà al suport per elaborar protocols, el que també afavoriria l'aliança amb l'empresa i el canvi de cultura. Tenint també en compte les competències limitades del SOC en matèria de sensibilització, formació i assessorament a les empreses, seria interessant, en aquest sentit, establir estratègies conjuntes amb la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball Afers Social i Famílies i amb el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya.

4.4 Incrementar, optimitzar i flexibilitzar els ajuts a la contractació de dones VM per les empreses.

L'estratègia de subvencionar total o parcialment la contractació de dones VM genera certa controvèrsia, però és acceptada per la major part de les persones que han intervingut en el procés participatiu com una bona solució per les dones VM que poden tenir més dificultats d'inserció en el mercat laboral ordinari. De fet, hi ha experiències molt exitoses en aquest sentit a les Illes Balears sobre aquest tema (veure annex 1 *Bones pràctiques i experiència*). També és cert que aquesta solució sembla cara per la política pública i és molt llaminera per les empreses contractants. Actualment existeix una subvenció del SOC en aquest sentit, que és la de Foment de la incorporació de persones més grans de 45 anys al mercat de treball (SOC-Foment), que es podria prendre com a referència per la promoció econòmica de la contractació de dones VM. El que sí ha sortit durant el procés participatiu són aspectes a tenir en compte a l'hora de definir aquests ajuts, com són:

- ❑ La possibilitat d'incentivar també **jornades flexibles**, intensives o parcials que es puguin adaptar a les necessitats individuals d'incorporació progressiva a la feina o de conciliació.
- ❑ **Flexibilitzar**, si fos possible, **el compliment d'alguns compromisos laborals (com algunes absències o el no compliment d'horaris) en casos particulars i amb necessitats especials.**
- ❑ Tanmateix **buscar un sistema perquè les empreses no sàpiguen quin col·lectiu estan contractant**, i garantir així la confidencialitat i la no estigmatització de les dones. En aquest sentit s'ha proposat que les convocatòries de subvenció a la contractació surtin totes juntes per amagar a quin col·lectiu es pertany.
- ❑ **L'establiment de prioritats en els processos de selecció de les dones VM que accediran a les ofertes subvencionades**, d'acord amb la proposta 2.2 *Establir un sistema que prioritzi les dones VM i d'elles les que tenen més necessitats.*
- ❑ **La garantia de processos de selecció per competències, amb dades ocultes, per evitar qualsevol tipus de discriminació**, per edat, ètnia, procedència, discapacitat o per identitat o orientació sexual.

4.5 Establir un protocol o procediment de seguiment amb les empreses i amb les dones durant l'execució dels programes de la cartera de serveis que s'hi vinculen.

És important vetllar perquè les empreses garanteixin condicions dignes i mantinguin els compromisos adquirits. Cal evitar l'estigmatització i la discriminació de les dones VM. D'altra banda és important mantenir l'assessorament a dues bandes (empresa i dones) per poder afrontar possibles dificultats.

6.4 Taula resum de les propostes

Objectiu General (OG)			
OG.1. Incorporar la perspectiva de gènere i de violències masclistes a nivell estratègic			
Objectius Específics (OE)	Algunes Accions	Estratègies ja engegades	Competència exclusiva del SOC
OE. 1.1. Incorporar una mirada transversal de gènere i de violències masclistes amb perspectiva interseccional a tota la política del SOC i a tots els programes de la cartera de serveis	<ul style="list-style-type: none"> Inclusió en tots els documents estratègics (propera EOC i proper PDPO) la transversalitat de gènere i l'obligatorietat de mesures per dones VM Incorporació de la perspectiva de gènere i de VM als programes des del disseny incloent el sistema d'avaluació Recollida i explotació de les dades de seguiment i impacte amb perspectiva de gènere Promoció de la perspectiva de gènere en els continguts dels mòduls formatius Suport a la figura referent de política de gènere dins del SOC 	<ul style="list-style-type: none"> Projecte "Treball als Barris" Programa "Treball i Formació", amb 1 línia específica per dones 	SI
OE. 1.2. Impulsar un pla estratègic de millora del lideratge del SOC en els processos de recuperació de les dones	<ul style="list-style-type: none"> Definició i posta en marxa d'un procés participatiu per l'elaboració del pla Aprovació del Pla Comunicació interna i externa del Pla 		SI
OE. 1.3. Capacitar i sensibilitzar de forma contínua a tot el personal del SOC en violències masclistes, des d'una perspectiva interseccional	<ul style="list-style-type: none"> Planificació d'accions formatives anuals per tot el personal del SOC, adaptades a les seves funcions i responsabilitats. Distribució de materials de sensibilització Recopilació de materials i eines de referència per les persones professionals del SOC Creació d'un espai web de referència per les VM, que incorpori l'oferta de serveis de la cartera més adients 	<ul style="list-style-type: none"> Formació adreçada a les tutores i referents de VM de les Oficines del SOC Cració d'un espai web per dones VM 	SI
OE. 1.4. Assegurar i mantenir les relacions estratègiques del SOC amb les diferents unitats i institucions vinculades en l'abordatge de les violències masclistes a Catalunya	<ul style="list-style-type: none"> Manteniment i consolidació de la participació en els grups tècnics de la CNVM, al menys el GT de Seguiment Tècnic, el GT del Pacte Nacional contra la VM i el GT de Violència Masclista a l'àmbit laboral. Continuació del Treball coordinat interdepartamentalment amb Institut Català de les Dones, i departamentalment amb l'Agència Catalana de Joventut, la Direcció General d'Igualtat, la Direcció General de Famílies i l'Àrea per la Igualtat de Tracte i no Discriminació de persones LGTBI. Participació en les Meses Institucionals, Comissions Tècniques i Equips Comarcals i locals dels Circuits de VM Reflexió i anàlisi sobre la millora de l'abordatge de les violències masclistes en els espais de coordinació amb el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). 	<ul style="list-style-type: none"> El SOC participa en la CNVM Té espais d'intercanvi amb altres unitats Té coordinacions regulars amb el SEPE Participa en els Circuits Territorials de VM 	SI
OE. 1.5. Dissenyar i implementar sistemes d'avaluació amb perspectiva de gènere per avaluar les millores de la adequació de les polítiques actives i el seu impacte en les dones VM usuàries	<ul style="list-style-type: none"> Disseny de l'avaluació dels Programes ja existents i dels nous programes, si s'escau, tenint en compte els criteris d'aquestes recomanacions Adaptació, si s'escau, els aplicatius informàtics de recollida i explotació de dades. Avaluació dels projectes escollits i avaluació global de la cartera de serveis en relació a la recuperació laboral de les dones en situació de VM 		SI
OE. 1.6. Elaborar i desplegar estratègies comunicatives de totes les accions de millora de la Cartera de Serveis adreçades a les dones VM	<ul style="list-style-type: none"> Disseny d'un Pla de Comunicació específic Visibilització al web de les dades de seguiment de la participació de les dones VM en la Cartera de Serveis. Elaboració i difusió de materials, protocols i procediments d'actuació en funció dels diferents públics objectiu 	<ul style="list-style-type: none"> S'està dissenyant una nova estratègia comunicativa global 	SI
OE. 1.7. Revisar i millorar el sistema informàtic i de gestió per la protecció de les dones VM en risc alt, usuàries dels serveis del SOC	<ul style="list-style-type: none"> Avaluació del propi sistema. Revisió de les característiques d'altres sistemes informàtics de protecció de la informació de dones que viuen VM, d'altres serveis d'ocupació o d'altres serveis d'altres àmbits. 		SI

OBJECTIU GENERAL (OG)**OG.2. Millorar l'accés i seguiment de les dones VM a la Cartera de Serveis**

Objectius Específics (OE)	Algunes Accions	Estratègies ja engegades	Competència exclusiva del SOC
OE. 2.1. Incrementar i optimitzar els suports econòmics a les dones durant els seus processos de recuperació i sortida de les violències masclistes	<ul style="list-style-type: none"> • Millora del sistema de gestió de beques • Priorització en l'accés de dones VM • Increment dels imports de beques per dones VM • Establiment de convenis per lligar la RAI i la RGI amb les polítiques actives d'ocupació 	<ul style="list-style-type: none"> • Pla de Treball entre el Govern de la Generalitat i el SEPE per analitzar què passa amb la RAI i les dones VM que la cobren • Investigant bones pràctiques en gestió de beques 	No ***SEPE i la *DGESTC del DEMC
OE. 2.2. Establir un sistema que prioritzi les dones en situació de VM i d'elles les que tenen més necessitats	<ul style="list-style-type: none"> • Priorització del col·lectiu de dones VM, en general, en els programes de la Cartera de Serveis més adients. • Pacte d'un sistema de prioritats amb els serveis de la xarxa d'atenció en VM d'àmbit social, a través de les tutores i referents especialitzades de les Oficines de Treball. 		SI
OE. 2.3. Flexibilitzar els programes de la cartera de serveis	<ul style="list-style-type: none"> • Estudi sobre quins programes podrien incorporar línies de treball amb dones VM i obrir aquestes línies. • Establiment de criteris de puntuació relacionats amb la flexibilització en algunes convocatòries. • Promoció de més polítiques actives "innovadores" on es puguin encabir algunes dones que viuen VM. • Convenis i concertacions amb el territori, si s'escau, per habilitar espais tutoritzats, i amb suport, perquè les dones VM (sobre tot de l'àmbit rural) puguin seguir a distància programes de la Cartera de Servei. 	<ul style="list-style-type: none"> • Projecte "Treball als Barris" • Programa 30 Plus 	No ***SEPE
OE. 2.4. Consolidar la implementació de la Xarxa de Referents que garanteixi un acompanyament a les dones que viuen VM	<ul style="list-style-type: none"> • Formació al personal de les Oficines de Treball • Establiment d'un pla de seguiment i avaluació de la implementació del Protocol d'Atenció de les oficines • Convenis amb serveis de traducció i interpretació, valorant l'ús de sistemes telemàtics per obtenir aquest servei • Avaluació del programa de mentoratge i elaboració d'una proposta de implementació a la resta d'Oficines de Treball 	<ul style="list-style-type: none"> • Formació a les tutores i referents de les Oficines de Treball • Avaluació en curs del pilot de mentoratge 	SI

OBJECTIU GENERAL (OG)**OG.2. Millorar l'accés i seguiment de les dones VM a la Cartera de Serveis**

Objectius Específics (OE)	Algunes Accions	Estratègies ja engegades	Competència exclusiva del SOC
OE. 2.5. Promoure un programa transversal per afavorir la mobilitat geogràfica de les dones VM	<ul style="list-style-type: none"> • Revisió del Servei de Mobilitat Geogràfica • Estudi sobre la possibilitat de conveni amb el SEPE o amb altres serveis d'ocupació d'altres CCAA. • Cerca aliances amb el Programa Eures, Portal Europeu de la Mobilitat Professional 	<ul style="list-style-type: none"> • Instrucció 25/2019 relativa a la creació en les oficines de treball d'una Xarxa d'Atenció a les dones en situació de violències masclista • Programa de Mobilitat Geogràfica 	<p>No</p> <p>***SEPE</p> <p>Implicació de ****ICD</p> <p>*****EURES</p>
OE. 2.6. Estudiar com abordar des del SOC l'especificitat de les dones en actiu i en situació de VM	<ul style="list-style-type: none"> • Impuls d'un grup de persones expertes per estudiar la problemàtica i les possibles sortides • Creació d' un projecte pilot per dones VM en actiu i avaluar-lo 		SI
OE. 2.7. Estudiar, des de les competències del SOC, si és possible i com abordar la millora de l'ocupabilitat i la inserció laboral de les dones migrades en situació administrativa irregular, i de les dones VM en situació de baixa per incapacitat laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Impuls un procés participatiu d'estudi, amb persones expertes, de diferents àmbits competencials. 		<p>No</p> <p>**SIMC del DTASF</p> <p>****ICD</p> <p>Govern de la Generalitat</p>
OE. 2.8. Establir un sistema d'identificació de queixes o incidències per a les dones VM, produïdes en el marc de relació d'elles amb els serveis de la cartera del SOC	<ul style="list-style-type: none"> • Difusió del paper de la Xarxa de Referents en la recollida de queixes • Avaluació i anàlisi de les queixes rebudes, les respostes donades i la resolució de les incidències • Estudi i valoració per la creació d'un sistema complementari que incorpori també la recollida de queixes de forma anònima. 	Recollides de queixes a través de la Xarxa de Referents	SI

*DGESTC, del DEMC: Direcció General d'Economia Social, el Tercer Sector, les Cooperatives, del Departament d'Empresa i Coneixement / **SIMC del DTASF: Secretaria d'Igualtat, Migracions i Ciutadania del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies / ***SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal/ ****ICD: Institut Català de les Dones/*****EURES: Portal Europeu de Mobilitat Professional

OBJECTIU GENERAL (OG)

OG.3. Millorar el treball de les entitats col·laboradores (entitats i ens locals) amb les dones VM

Objectius Específics (OE)	Algunes Accions	Estratègies ja engegades	Competència del SOC
OE. 3.1. Promoure la formació i sensibilització en gènere i violències masclistes, des d'una perspectiva interseccional	<ul style="list-style-type: none"> • Negociar acords amb el Consorci de Formació Contínua de Catalunya • Distribució de materials de sensibilització a les entitats col·laboradores • Posar a l'abast de les entitats col·laboradores recopilació de materials i eines pròpies que els hi puguin servir 		NO Col·laboració amb el *CFCC i el **DTASF
OE. 3.2. Proporcionar un protocol o un procediment d'actuació i materials informatius per a l'abordatge de les violències masclistes adreçat a les entitats col·laboradores de tot el territori	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptació del Protocol de les Oficines a la realitat dels centres col·laboradors, amb la participació d'algunes de les entitats col·laboradores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Protocol d'Atenció i Recuperació de les dones que viuen situacions de violència masclista ateses des de les Oficines de Treball del SOC 	SI
OE. 3.3. Establir com a criteris de puntuacions en les licitacions i subvencions que els projectes presentats per les entitats col·laboradores tinguin incorporades propostes d'implementació de la transversalitat de gènere i mesures específiques per reforçar el suport i acompanyament a dones en situació de VM	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilització i difusió de les mesures que es volen implementar al personal encarregat del disseny de les bases de les convocatòries i dels criteris tècnics de les licitacions. • Revisió de les bases de les convocatòries de subvenció susceptibles de canvis i incorporació de criteris nous en consonància amb les millores prioritzades pel SOC • Anàlisi de la resposta per part de les entitats col·laboradores beneficiàries de les subvencions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les convocatòries incorporen com a criteri que les entitats tinguin Pla d'Igualtat i Protocol o mesures contra l'assetjament sexual 	SI
OE. 3.4. Establir com a criteris de puntuacions en les licitacions i subvencions que els projectes presentats per les entitats col·laboradores garanteixin el dret d'accés en igualtat de condicions per a totes les dones VM, independentment de la seva edat, ètnia, procedència, discapacitat, identitat o orientació sexual.	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilització i difusió de les mesures que es volen implementar al personal encarregat del disseny de les bases de les convocatòries i dels criteris tècnics de les licitacions. • Revisió de les bases de les convocatòries de subvenció susceptibles de canvis i incorporació de criteris nous en consonància amb les millores prioritzades pel SOC • Anàlisi de la resposta per part de les entitats col·laboradores beneficiàries de les subvencions. 		SI
OE. 3.5. Promoure una línia de treball específica amb Ajuntaments i Consells Comarcals que els hi permeti desenvolupar la creativitat i innovació amb dones VM, així com l'adaptació a les necessitats del seu propi territori	<ul style="list-style-type: none"> • Estudi de com fomentar els programes innovadors per dones en situació de VM a partir del la subvenció del Projecte "Treball als Barris", i modificació, si s'escau, de les bases. • Crear espais d'intercanvi o jornades amb els ens locals per recollir les diferents experiències innovadores fetes de recuperació laboral amb dones VM. 	<ul style="list-style-type: none"> • Projecte "Treball als Barris" que té una línia adreçada a programes específics de caràcter experimental e innovador per afavorir la inserció sociolaboral de col·lectius amb dificultats d'inserció • Projecte de Decret de Concertació Territorial 	SI
OE. 3.6. Promoure que les entitats especialitzada en VM pugui ser entitats col·laboradores del SOC	<ul style="list-style-type: none"> • Estudi sobre les possibilitats de col·laboració i a través de quines convocatòries 		SI

* CFCC: Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya / **DTASF: Departament de Treball, Afers Socials i Famílies

OBJECTIU GENERAL (OG)**OG. 4 Millorar la col·laboració de les empreses en els processos d'inserció laboral de les dones VM**

Objectius Específics (OE)	Algunes Accions	Estratègies ja engegades	Competència del SOC
OE. 4.1. Elaborar un pla o programa estratègic per augmentar la relació de compromís amb les empreses, i fer una campanya de comunicació d'aquesta pla	<ul style="list-style-type: none"> • Creació d'un grup de treball amb persones clau internes i la DG d'Economia Social, la D.G. d'Igualtat i el Consorci de Formació Contínua de Catalunya. 		NO Implicació de la *DGESTC, del DEMC, de la **DGI, del DTASF i el ***CFCC
OE. 4.2. Capacitar i sensibilitzar específicament a tots el equips de l'Àrea de Serveis a les Empreses i de Prospecció de les Oficines de Treball	<ul style="list-style-type: none"> • Planificació d'accions formatives conjuntes entre el personal de la Àrea de Serveis a les Empreses i els equips de prospecció de les oficines de treball 		SI
OE. 4.3. Sensibilitzar les empreses en el seu conjunt sobre gènere i violències masclistes per intentar influir en la seva cultura	<ul style="list-style-type: none"> • Realització de Jornades de sensibilització en violències masclistes amb les empreses, en el marc de la Xarxa d'Empreses amb Compromís. • Estratègia coordinada entre el SOC, la Direcció General d'Igualtat, el Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya i la Direcció General d'Economia Social, per establir estratègies de sensibilització, formació i assessorament a les empreses. • Material de sensibilització i informació adreçat a les empreses 	<ul style="list-style-type: none"> • Xarxa d'Empreses amb Compromís (Xe@c) 	No **DGI, del DTASF, el ***CFCC i la *DGESTC, del DEMC
OE. 4.4. Incrementar, optimitzar i flexibilitzar els ajuts a la contractació de dones VM per les empreses.	<ul style="list-style-type: none"> • Estudi de viabilitat econòmica, que tingui en compte el nombre de dones VM que podrien necessitar aquesta mesura com a pas entremig al mercat ordinari de treball. • Definició, si s'escau, de les bases i les convocatòries d'aquesta subvenció. 	<ul style="list-style-type: none"> • Subvenció Foment de la incorporació de persones més grans de 45 anys al mercat de treball (SOC-Foment) 	SI
OE. 4.5. Establir un protocol o procediment de seguiment amb les empreses i amb les dones durant l'execució dels programes de la cartera de serveis que s'hi vinculen.	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un grup de treball mixta entre personal del SOC (Àrea de Serveis a les Empreses, equips de prospecció i referents de VM de les oficines) i empreses (Xarxa d'Empreses amb Compromís) 		SI

*DGESTC, del DEMC: Direcció General d'Economia Social, el Tercer Sector, les Cooperatives, del Departament d'Empresa i Coneixement / **DGI, del DTASF: Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies / ***CFCC: Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya

7. Bibliografia

Avaluació de la xarxa de serveis d'informació i atenció a les dones (SIADs) de Catalunya. Informe Executiu, Gener 2015. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Recuperat de: http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/siads.pdf

Avaluació dels circuits territorials per l'abordatge de la violència masclista a Catalunya. Informe Executiu, Maig 2019. Almena Cooperativa Feminista i UAB. Recuperat de: https://almenafeminista.org/wp-content/uploads/2019/05/informe-executiu_maig2019.pdf

Convocatòria de subvencions SOIB Dona 2018-2019. Recuperat de <https://www.caib.es/seucaib/ca/200/persones/tramites/tramite/3290910>

El Comité transnacional del Proyecto EQUAL OPEN EUROPE 2014. Recuperat de <http://cepaim.org/wp-content/uploads/2014/01/equalopeneurope.pdf>

Enquesta de Violència Masclista a Catalunya. Resultats Bàsics 2016, Departament d'Interior de la Generalitat de Catalunya. Recuperat de http://interior.gencat.cat/web/.content/home/010_el_departament/publicacions/seguretats/estudis_i_enquestes/enquesta_de_violencia_masclista/Presentacio-EVMC_23_07.pdf

Europa Press, "El 40% de mujeres en vulnerabilidad que finalizaron el programa Clara para la empleabilidad consiguieron un trabajo". 25 d'Agost de 2018. Recuperat de <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-40-mujeres-vulnerabilidad-finalizaron-programa-clara-empleabilidad-consiguieron-trabajo-20180925122438.html>

Europa Press, "Lanbide e interior firman un convenio para promover la inserción laboral de las víctimas de violencia de género. 21 de Noviembre de 2018. Recuperat de https://www.eldiario.es/norte/euskadi/Mujeres-Lanbide-maltrata_0_838167095.html

Euskadi Eus "Artolazabal: "Para superar la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género es precisa la colaboración de administraciones, sociedad y

empresas." 16 de Maig de 2019. Recuperat de <https://www.euskadi.eus/noticia/2019/artolazabal-para-superar-la-doble-pobreza-de-las-mujeres-victimas-de-violencia-de-genero-es-precisa-la-colaboracion-de-administraciones-sociedad-y-empresas/web01-a2famil/es/>

Mujeres víctimas de violencia de género y Empleo. Gobierno del Principado de Asturias. Recuperat de <https://www.asturias.es/portal/site/trabajastur/menuitem.8303fededc60eb771615a2b9331081ca/?vgnnextoid=0afe85474e263610VgnVCM10000098030a0aRCRD&i18n.http.lang=es>

Guía didáctica para mujeres mayores de 45 años, Mujeres de etnia gitana, Mujeres inmigrantes. Instituto de la Mujer, Gobierno de España. Recuperat de <http://www.inmujer.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/SaraMateriales.htm>

Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere als contractes públics. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Recuperat de http://www.irblleida.org/media/upload/arxius/TRANSPARENCIA/Equality_Plan/Guiaigualtatgenererevisada.ppsx.pdf

Informe de seguimiento 2014 del Programa de Inserción Socio Laboral de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Recuperat de http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/profesionalesInvestigacion/laboral/informes/docs/Informe_Seguimiento_Programa_Insercion_Sociolaboral.pdf

Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Recuperat de <http://www.juntadeandalucia.es/iamindex.php/areas-tematicas-coeducacion/itinerarios-de-insercion-laboral-y-formacion-empleo-dirigidos-victimas-violencia-genero>

Instrucció 25/2019 Relativa a la creació en les oficines de treball d'una xarxa d'atenció a les dones en situació de violència masclista.

Instrumentos metodológicos utilizados en los Programas Clara, Aurora y desarrollados en Ceuta y Melilla. Instituto de la Mujer, Gobierno de España. Recuperat de <http://www.inmujer.es/areasTematicas/AreaProgInsercionSociolaboral/ClaraMateriales.htm>

La Vanguardia, “Casi 80 mujeres víctimas de violencia de género hallan trabajo tras realizar un curso de FP personalizado de la Junta”. 4 d’Agost de 2019. Recuperat de <https://www.lavanguardia.com/local/sevilla/20190804/463853677728/casi-80-mujeres-victimas-de-violencia-de-genero-hallan-trabajo-tras-realizar-un-curso-de-fp-personalizado-de-la-junta.html>

Mallorca Confidencial, “250 mujeres víctimas de violencia machista acceden a un empleo con SOIB Dona”. 20 d’Agost 2019. Recuperat de <https://mallorcaconfidencial.com/2019-08-20-250-mujeres-victimas-de-violencia-machista-acceden-a-un-empleo-con-soib-dona>

Manual Interactivo para facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Instituto de la Mujer, Gobierno de España. Recuperat de <http://www.inmujer.gob.es/en/servRecursos/formacion/Pymes/Introduccion01.htm>

Nodo 50, “Lanbide ampara la violencia de género”. 24 de Novembre de 2016. Recuperat de https://www.nodo50.org/berri_otxoak/lanbide-ampara-la-violencia-de-genero-2/

Pla de Desenvolupament de Polítiques d'Ocupació de Catalunya 2017-2018. Recuperat de https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/01_soc/servei-public-docupacio-de-catalunya-soc/estrategia/pla-de-desenvolupament-de-politiques-docupacio-pdpo/PDPO-2017-2018.pdf

Pla de Desenvolupament de Polítiques d'Ocupació de Catalunya 2019-2020. Recuperat de https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/01_soc/servei-public-docupacio-de-catalunya-soc/estrategia/pla-de-desenvolupament-de-politiques-docupacio-pdpo/PDPO_2019_2020_23_05_2019.pdf

Pla de Govern per a la XII legislatura 2018-2022. Recuperat de https://presidencia.gencat.cat/web/.content/ambits_actuacio/pla_govern/XII_legislatura/XII_PdG.pdf

Pla de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2008-2011. Recuperat de http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines12.pdf

Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat de Catalunya 2019-2022. Recuperat de http://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/10-pla_interdepartamental/Pla_Estrategic_2019_2022.pdf

Pla general d'ocupació de Catalunya. Estratègia Catalana per a l'ocupació 2012-2020. Tram. 334-00054/09. Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya, Núm. 264 (2012). Recueperat de https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/01_soc/servei-public-docupacio-de-catalunya-soc/estrategia/estrategia-catalana-per-a-locupacio-eco/01_Pla_general_ocupacio_2012_2010.pdf

Procedimiento de atención en las oficinas del SEPEPA y la Guía de apoyo para la orientación profesional para el personal técnico. Gobierno del Principado de Asturias. Recuperat de <https://www.asturias.es/portal/site/trabajastur/menuitem.88be4d43bba7dc2e1615a2b9331081ca/?vgnnextoid=75bc7eaae0ef3610VgnVCM10000097030a0aRCRD&i18n.http.lang=es&urlContent=75bc7eaae0ef3610VgnVCM10000097030a0aRCRD>

Programa d'intervenció integral contra la violència masclista. PIIVM 2012-2015. Recuperat de http://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/docs/pla_piivm.pdf

Programa d'intervenció integral contra la violència masclista. PIIVM. Avaluació de l'execució 2012-2014. Recuperat de http://dones.gencat.cat/web/.content/02_institut/docs/pla_piivm_avaluaciofinal.pdf

Programa Operatiu de Catalunya de Fons Social Europeu 2014/2020. Recuperat de https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/01_soc/servei-public-docupacio-de

[catalunya-soc/el-fons-social-europeu-a-catalunya/Periode-2014-2020/Programa-Operatiu-FSE-Catalunya-2014-2020/FSE_Catalunya_PO_CAT_v2.pdf](http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/vm_protocol_marc.pdf)

Protocol Marc per a una intervenció coordinada contra la violència masclista. Recuperat de: http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/vm_protocol_marc.pdf

Protocolo interdepartamental para mejorar la atención a víctimas de violencia de género en el Principado de Asturias. Recuperat de <https://www.asturias.es/portal/site/trabajastur/menuitem.88be4d43bba7dc2e1615a2b9331081ca/?vgnnextoid=02f6351091ef3610VgnVCM10000097030a0aRCRD&i18n.http.lang=es&urlContent=02f6351091ef3610VgnVCM10000097030a0aRCRD>

Sevilla ABC, “Casi 80 mujeres víctimas de violencia machista consiguen un trabajo tras hacer un curso de FP”. 5 d’Agost de 2019. Recuperat de https://sevilla.abc.es/andalucia/sevi-casi-80-mujeres-victimas-violencia-machista-consiguen-trabajo-tras-hacer-curso-201908041344_noticia.html

Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. A/RES/70/1. Recuperat de https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S

Tuset, Núria. Treball de Recerca “Proposta de model d’intervenció laboral del servei públic d’ocupació de catalunya en l’atenció a dones que viuen o han viscut situacions de violència masclista: L’establiment i capacitació de professionals referents a les oficines de Treball de la Generalitat de Catalunya” del Posgrau amb Polítiques d’Igualtat de Gènere a la Gestió Pública. Coordinat per l’ Escola d’Administració Pública de Catalunya, Institut Català de les Dones, Universitat de Barcelona i l’Institut Interuniversitari d’Estudi de Dones i de Gènere.

V Pla d’acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007). Recuperat de: http://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/docs/publicacions_eines02.pdf

7.1 Legislació

Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra les dones i la violència domèstica, No. 210 (2011)

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), resolució 34/180 (1979)

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995). Recuperat de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació. Recuperat de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1400755970418&uri=CELEX:32006L0054>

El convenio de Estambul sobre violencia contra la mujer y la violencia doméstica. Recuperat de <https://rm.coe.int/1680464e73>

Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral.

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm 6919 (2015)

Llei 13/2015, de 9 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, DOGC, núm. 6914 (2015)

Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista. Butlletí Oficial del Parlament de Catalunya, núm. 251/VIII (2008)

Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, Boletín Oficial del Estado núm. 313, de 29 de desembre, i suplement en català núm. 1 (2005)

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Boletín Oficial del Estado, núm. 71 (2007)

Reial decret 694/2017, de 3 de juliol, pel qual es desplega la Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral.

Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, Boletín Oficial del Estado, núm. 297 (2008)

Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

Ordre TRE/396/2009, de 2 de setembre, per la qual es modifica l'Ordre TRE/349/2008, de 9 de juliol, per la qual es regula el règim d'ajuts i beques a les persones treballadores desocupades i empreses establert en matèria de formació d'oferta.

Ordre TRE/349/2008, de 9 de juliol, per la qual es regula el règim d'ajuts i beques a les persones treballadores desocupades i empreses establert en matèria de formació d'oferta.

Resolució de la Comissió de Drets Humans de les Nacions Unides del 1997

Resolució del Parlament Europeu del setembre de 1997. "Tolerància zero davant la violència contra les dones" (1999)

Annex 1. Bones pràctiques i experiències

A continuació hi ha un seguit de pràctiques i experiències en matèria d'ocupació laboral, en format fitxa, que també han inspirat i s'han tingut en compte en el marc d'aquest treball de construcció d'unes recomanacions per a la millora del lideratge del SOC en els processos de recuperació de les dones.

1.1. Projectes Europeus a l'Estat Espanyol

Projecte BEMBEA

Convocatòria/Finançament: Equal

Període: 2005-2007

Comunitats Autònomes: Andalusia, Aragó, Catalunya, Madrid, Murcia i València

Temàtica: Centrat en la lluita contra el racisme i la xenofòbia en el mercat de treball amb l'objectiu de millorar l'ocupabilitat del col·lectiu immigrant atenent especialment a les dones immigrants.

Resum: El projecte BEMBEA va abordar la discriminació d'immigrants al mercat laboral a Espanya, sobretot dones immigrants. Ho va fer adoptant un enfocament doble: a) augmentar la consciència dels mateixos immigrants sobre els seus drets (drets com a éssers humans i drets com a empleats) i sobre les oportunitats de què disposen, així com la presa de consciència de la població espanyola en general i els empresaris en particular dels avantatges de la integració de immigrants a la societat i al mercat laboral espanyols i; b) proporcionar oportunitats a les persones immigrants a obtenir llocs de treball coherents amb les seves habilitats, coneixements i experiència així com augmentar la seva auto-confiança i autoestima.

Mercat laboral i violències masclistes: Una de les àrees de BEMBEA que s'ha considerat innovadora per part d'EQUAL ha sigut la d'unir immigració, mercat laboral amb violències masclistes. Una de les iniciatives principals del projecte BEMBEA va ser organitzar grups focals amb dones víctimes de violència masclista seguides per presa de consciència. Aquests grups focals van servir per la identificació de casos de violència masclista en centres d'inserció al mercat laboral on les dones immigrants normalment van en busca de feina. Dins del projecte van formar al personal dels centres d'ocupació en acompanyament de dones immigrants que

hagin o estiguin sofrint violència masclista i estiguin en procés de buscar feina. Un dels resultats a destacar va ser la formació de grups focals de violència masclista dintre dels propis serveis d'ocupació.

Enllaç: [El Comité Transnacional del Proyecto EQUAL OPEN EUROPE](#) (veure pp. 12-15).

1.2. Iniciatives de Serveis d'Ocupació dins l'Estat Espanyol

Servei d'Ocupació Illes Balears

Convocatòria SOIB DONA, Mallorca

Període: 2018-2019

Temàtica: **La integració social i laboral de dones víctimes de violències masclistes, a través de contractacions subvencionades al 100%**, en entitats públiques, del sector instrumental o sense ànim de lucre de la CAIB.

Resum: SOIB Dona posa el focus en les dones que han estat víctimes de violències masclistes. Aquesta iniciativa subvenciona entitats del sector públic i entitats socials sense ànim de lucre dels costos salarials derivats de la seva contractació. Es tracta d'una iniciativa innovadora per donar poder econòmicament les dones, amb llocs de treball que s'adaptin al seu perfil professional i interessos. El projecte es configura com un programa de foment de l'ocupació. L'objectiu és proporcionar més autonomia a la dona a través de la seva independència econòmica, desenvolupant un treball adequat al seu perfil professional o d'interès per a la dona. Al mateix temps afavoreix la integració al mercat de treball mitjançant el suport de l'orientació laboral que reben les participants per part de la xarxa especialitzada de tutores del SOIB, al llarg del període de contractació, amb l'objectiu de millorar l'ocupabilitat i la posterior inserció a l'empresa ordinària. Els contractes han de tenir una durada d'1 any a jornada completa. Excepcionalment es pot autoritzar un percentatge de jornada inferior per conciliació familiar. Es poden beneficiar de la subvenció d'aquesta convocatòria els ens locals i també les entitats que en depenen o que hi estan vinculades, les entitats sense ànim de lucre, les entitats que conformen el sector públic instrumental de la CAIB i de l'Institut Balear de la Dona, exceptuant consorcis i la resta d'organismes autònoms i les associacions empresarials i sindicals.

En el projecte, es treballa en estreta col·laboració amb els serveis socials comunitaris que coneixen a les dones víctimes de violència de gènere del territori, i poden ser possibles candidates als llocs que s'han ofert. Aquests emetran l'informe d'idoneïtat per a l'inici del contracte a curt termini de la dona. Es promou que els llocs de treball que ofereixen les entitats, siguin congruents amb els perfils professionals de les dones del territori. Els grups mixtes de treball per a les seleccions estan formats per una tutora del SOIB, representant de l'entitat i representant dels serveis socials del territori. El principal objectiu de SOIB Dona és, per tant, la inserció laboral de les dones víctimes de violència masculista. Per aquest motiu, les dones rebran l'orientació i el suport específic de la xarxa de tutores del SOIB. Un cop finalitzi la seva contractació mitjançant el programa SOIB Dona, tindran prioritat per accedir a intermediació laboral, ajudes per a fomentar la seva contractació a empreses privades, ajudes per a l'autoocupació o formació professional per a l'ocupació. Aquesta mesura és una de les recollides en el Pla Reacciona del Govern dels Illes Balears.

Dades d'interès: Un total de 250 dones víctimes de violència de gènere han pogut accedir a una feina durant un any gràcies al programa SOIB Dona que impulsa el Govern Balear. Aquestes places suposen la cobertura del 60 per cent dels 370 llocs de treball que ofereixen les 76 entitats que participen en el programa.

Enllaços: [Mallorca Confidencial "250 mujeres víctimas de violencia machista acceden a un empleo con SOIB Dona"](#)

[Convocatòria de subvencions SOIB Dona 2018-2019](#)

Servei d'Ocupació del País Basc, Lanbide

Conveni Lanbide i la Direcció d'Atenció a les Víctimes de la Violència de Gènere del Departament d'Interior

Període: 2011-2019

Temàtica: **Intercanvi d'informació sobre expedients de dones víctimes de violència de gènere, amb l'objectiu últim de promoure la seva inserció laboral,** entre el Servei d'Ocupació Públic i la Direcció d'Atenció a les Víctimes de la Violència de Gènere.

Resum: L'any 2011 el Servei basc d'Ocupació, Lanbide, i la Direcció d'Atenció a les Víctimes de la Violència de Gènere del Departament d'Interior⁷ van subscriure un conveni per a **l'intercanvi d'informació sobre expedients de dones víctimes de violència de gènere, amb l'objectiu últim de promoure la seva inserció laboral**. En aquest context, en cada oficina de Lanbide hi ha una persona tutora en violència de gènere on ofereix, entre d'altres serveis, un itinerari personalitzat per facilitar la incorporació al mercat laboral i cursos de formació a les dones en situació de violències masclistes. El cert és que s'ha contactat amb Lanbide per conèixer el resultat d'aquest conveni, i sembla ser que posteriorment no es va desplegar.

Dades d'Interès: No hi ha informació sobre com va prosperar aquest conveni. Posteriorment a la signatura del conveni els Serveis d'Atenció a les Víctimes de la Violència de Gènere van passar de dependre d'Interior i van passar a dependre de Emakunde. Diversos col·lectius feministes i socials han elevat veus crítiques amb el Servei Basc d'Ocupació-Lanbide per a la concessió de les ajudes socials a certs col·lectius de dones, principalment a les que són víctimes de la violència de gènere.

Enllaços: [Europa Press "Lanbide e interior firman un convenio para promover la inserción laboral de las víctimas de violencia de genero"](#)

[Euskadi Eus "Artolazabal: "Para superar la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género es precisa la colaboración de administraciones, sociedad y empresas"](#)

[Nodo 50 "Lanbide ampara la violencia de genero"](#)

[Tráiler del documental Lanbide y la dignidad humana](#)

Servei Públic d'Ocupació del Principat d'Astúries

Guía de apoyo para la orientación profesional de las mujeres víctimas de violencia de género

Període: 2010

Temàtica: **Atenció sociolaboral de les dones víctimes de violència masclista per part de les oficines de treball del Servei Públic d'Ocupació del Principat d'Astúries.**

⁷ Ara les competències sobre aquests serveis les té Emakunde

Resum: L'any 2008, el RD 1917/2008 de 21 de Novembre aprova el programa d'inserció sociolaboral per a dones víctimes de violència de gènere amb el que qual s'estableix un marc d'intervenció encara més exigent per als serveis públics d'ocupació que implica canvis en l'estructura i dinàmica de la intervenció. Conscients de la magnitud del problema i compromès amb un major protagonisme, el Servei Públic d'Ocupació del Principat d'Astúries posa en marxa el 2010 una xarxa de tutors/es distribuïts per tot el territori de la Comunitat autònoma, amb l'objectiu de proporcionar una atenció personal, dins de l'àmbit sociolaboral, a les dones víctimes de violència de gènere contribuint d'aquesta manera a la seva recuperació integral.

Aquesta xarxa de professionals elabora el "Procedimiento de atención a las mujeres víctimas de violencia de género", un document que homogeneïtza la intervenció i estableix com a primordial el programa d'Orientació mitjançant el desenvolupament d'Itineraris Personals d'Inserció, amb l'objectiu de millorar el grau d'ocupabilitat de les dones a través de diverses eines. A aquest fi, el Servei Públic d'Ocupació del Principat d'Astúries edita una "Guía de apoyo para la orientación profesional de las mujeres víctimas de violencia de género" dirigida a facilitar el treball dels professionals en la seva actuació amb les dones.

Enllaços:

[Gobierno del Principado de Asturias. Mujeres víctimas de violencia de género y Empleo](#)

[Procedimiento de atención en las oficinas del SEPEPA i la Guía de apoyo para la orientación profesional para el personal técnico](#)

[Protocolo interdepartamental para mejorar la atención a víctimas de violencia de género en el Principado de Asturias](#)

Servei Andalus d'Ocupació

Programa de Itinerarios Personalizados de Inserción Laboral y Formación Profesional para el Empleo/ Itinerarios de inserción laboral y formación para el empleo dirigidos a víctimas de violencia de género

Període: 2017-2018

Temàtica: Itineraris personalitzats per dones víctimes de violències de gènere

Resum: Aquest programa està dirigit a dones víctimes de violència **de** gènere en la Comunitat Autònoma d'Andalusia. Té com a principal objectiu la inserció laboral d'aquest col·lectiu mitjançant el desenvolupament d'un procés acompanyat d'adquisició d'habilitats socials i qualificació professional per a l'ocupació. Inclou una fase de formació professional per a l'ocupació, seguida d'un període de pràctiques professionals no laborals en empreses, ambdós períodes s'inclouen dins de l'especialitat formativa per a l'ocupació que se segueixi d'entre totes les ofertes en la Comunitat Autònoma d'Andalusia per la Conselleria de ocupació, Empresa i Comerç.

Les destinatàries dels Itineraris personalitzats d'inserció laboral i formació per a l'ocupació són dones víctimes que, estant en una situació de violència de gènere siguin o hagin estat ateses, com a tals, tant en el Servei Integral d'Atenció i Acol·lida a dones víctimes de violència de gènere, com pels centres Provincials de l'Institut Andalus de la Dona i els seus centres dependents. Entre les dones que compleixin els requisits del punt anterior, es farà una avaluació per a la participació en el programa, i s'emetrà un informe d'idoneïtat per cada Centres Provincials de la Dona.

Dades d'interès: Un total de 77 dones víctimes de violència de gènere que van completar el 2017 i 2018 el Programa d'Itineraris Personalitzats d'Inserció Laboral i Formació Professional per a l'Ocupació dirigit a aquest col·lectiu ha aconseguit la seva inserció en el mercat laboral segons les dades obtingudes en el Servei Andalus d'Ocupació.

Enllaços:

[Sevilla ABC “Casi 80 mujeres víctimas de violencia machista consiguen un trabajo tras hacer un curso de FP”](#)

[La Vanguardia Casi 80 mujeres víctimas de violencia de género hallan trabajo tras realizar un curso de FP personalizado de la Junta](#)

[Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación](#)

1.3. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Instituto de la Mujer: Programes en col·laboració amb empreses

Programa Empresas por una sociedad libre de violencia de género

Convocatòria/Finançament: cofinançats pel Fons Social Europeu en el seu Programa Operatiu "Lluita contra la discriminació"

Període: 2012-vigent

Temàtica: **Programa per fomentar la inserció laboral de las dones víctimes de violència de gènere en el marc de la iniciativa nacional "Empresas por una sociedad libre de violencia de género"**

Resum: L'Instituto de la Mujer, en col·laboració amb la Delegació del Govern per a la Violència de Gènere, a través de la Secretaria d'Estat de Serveis Socials i Igualtat promou la iniciativa "Empresas para una sociedad libre de violencia de genero", aquesta iniciativa es concreta en la signatura de convenis de col·laboració amb empreses d'àmbit nacional i en diferents sectors d'activitat per promoure la sensibilització en matèria de violència de gènere i per a fomentar la integració social i laboral de les dones víctimes i, quan la situació així ho requereixi, facilitar la seva mobilitat geogràfica. Les empreses adquireixen el compromís de desenvolupar actuacions en matèria de sensibilització i/o d'inserció social i laboral.

Segons dades del Ministerio de la Presidencia, relaciones con las cortes e igualdad, actualment són 129 les entitats públiques i privades adherides a aquesta iniciativa, procedents de diversos sectors de l'economia espanyola. Es tracta d'una iniciativa d'innovació pública en l'àmbit de la col·laboració públic-privada i la responsabilitat social corporativa que contribueix a la sensibilització de les empreses davant la violència de gènere i a la inserció laboral de les dones víctimes de violència de gènere. Entre les entitats que participen en el programa es compta amb la Creu Roja Espanyola i Fundació Integra, que desenvolupen actuacions d'intermediació laboral entre les empreses i les dones víctimes de la violència de gènere i a més, dissenyen un itinerari personalitzat d'inserció per a cadascuna d'elles en funció de les seves necessitats, de manera que puguin accedir al lloc de treball ofert per l'empresa en les millors condicions per desenvolupar-se eficaçment.

Dades d'interès: Des de l'any 2012 a través d'aquesta iniciativa s'han contractat a més de 6.000 dones víctimes de violència de gènere.

Enllaços: [Manual Interactiu per facilitar la inserció laboral de dones víctimes de violència de gènere](#)

[Instituto de la Mujer. Gobierno de España](#)

Instituto de la Mujer: Programes territorials (col·laboració amb entitats locals)

Programa Clara

Convocatòria/Finançament: cofinançats pel Fons Social Europeu en el seu Programa Operatiu "Lluita contra la discriminació"

Període: 1999-2017

Comunitats Autònomes: Andalusia, Aragó, Cantàbria, Castilla La Mancha, Castilla i Lleó, Catalunya, Ceuta, Comunitat Valenciana, Extremadura, Galícia, Illes Canàries, Madrid, Melilla, Murcia, País Basc, Principat d'Astúries.

Temàtica: **Millorar l'ocupabilitat de dones en situació de risc o d'exclusió, com ara víctimes de violència de gènere, majors de 45 anys sense titulació, amb discapacitat o migrants.**

Resum: CLARA té com a principal objectiu promoure que les dones que es troben en situacions d'especial vulnerabilitat personal, social i laboral, puguin exercir els seus drets socials i econòmics, eliminant situacions de risc que els portin a l'exclusió. Aquest Programa està dirigit, entre d'altres, a dones víctimes de violència de gènere.

El Programa és un itinerari integrat i personalitzat d'inserció social i laboral que té en compte, tant les necessitats específiques de cada dona, com el seu punt de partida. Al llarg de les fases del seu desenvolupament es treballa el foment de la seva autoestima i confiança necessària perquè esdevinguin protagonistes actives del seu propi procés d'inserció sociolaboral, a més de la seva incorporació i promoció en l'ocupació mitjançant informació, motivació i assessorament i de la formació ocupacional d'acord a les necessitats del mercat laboral del seu entorn. Així mateix, des del l'Instituto de la Mujer s'han dissenyat una sèrie d'instruments que són el suport d'una metodologia interactiva, enfocada des de la perspectiva de gènere, en la qual s'incideix sobre aspectes personals i professionals de les dones participants a partir de diferents actuacions. Aquests materials estan formats per: a) un Mòdul per a la motivació (adreçat a les persones responsables d'aquest procés d'acompanyament); b) Una Guia per al

desenvolupament personal (facilitat a les participants en el programa). Aquestes eines de treball també es complementen amb els diferents instruments metodològics que l'Institut de la Mujer ha elaborat en relació amb l'orientació laboral, el treball amb grups de dones, la recerca de feina i l'autoocupació (veure més avall).

Informació d'interès: L'itinerari personalitzat del Programa CLARA amb una metodologia d'intervenció consta de les següents fases:

1ª.- Fase de motivació: la seva finalitat és millorar la situació inicial amb la qual parteixen les dones quan comencen l'itinerari. En aquesta fase es treballa l'autoestima, l'adquisició d'habilitats socials i per a l'aprenentatge, l'autonomia personal i la motivació per a l'ocupació.

2ª Fase d'informació i orientació per a la definició del perfil professional: el seu objectiu és orientar les participants en la formulació del seu projecte professional.

3ª Fase de Formació: en aquesta fase es proporciona formació reglada i o ocupacional, en funció del perfil professional de les participants, vinculant-ne als buits o demandes del mercat de la zona.

4ª Fase de recerca de feina: Les activitats d'aquesta fase estan dirigides a informar i assessorar en el procés d'inserció en el mercat de treball, bé per compte d'altri o per compte propi. Així mateix, es duen a terme accions d'intermediació amb les empreses de la zona.

Dades d'interès: El 40 per cent de les dones que han finalitzat el programa Clara de l'Institut de la Mujer han aconseguit un lloc de treball.

Enllaços:

[Europa Press "El 40% de mujeres en vulnerabilidad que finalizaron el programa Clara para la empleabilidad consiguieron un trabajo"](#)

[Instituto de la Mujer. Gobierno de España](#)

[Instruments metodològics utilitzats en els Programes Clara, Aurora i desenvolupats a Ceuta i Melilla \(Guia pel desenvolupament personal, mòdul de motivació, mòdul d'aprenentatge per la cerca de feina Guia didàctica de feina](#)

[Vídeo del Programa Clara](#)

Instituto de la Mujer: Programes territorials (col·laboració amb entitats locals)

Programa Aurora

Convocatòria/Finançament: cofinançats pel Fons Social Europeu en el seu Programa Operatiu "Lluita contra la discriminació"

Període: 2011-2015

Temàtica: **Inserció al mercat laboral de dones de l'àmbit rural en situació de vulnerabilitat i exclusió.**

Comunitats Autònomes: Andalusia, Aragó, Cantàbria, Castilla la Mancha, Castilla i Lleó, Catalunya, Comunitat Valenciana, Extremadura, Galícia, Illes Canàries, Navarra i Regió de Murcia.

Resum: Juntament amb la integració social i laboral, el programa Aurora ha tingut com objectiu fomentar l'autonomia econòmica i un major reconeixement social del paper principal que les dones exerceixen en la sostenibilitat i creixement del medi rural. Altres objectius del programa han estat el d'impulsar la co-titularitat, promoure la igualtat de tracte i oportunitats i reduir els desequilibris de gènere, afavorir l'alfabetització digital, fomentar el moviment associatiu i la creació de xarxes, incrementar la participació política i social femenina, promoure la viabilitat social dels municipis i eradicar la violència de gènere.

Enllaços: [Instruments metodològics utilitzats en els Programes Clara, Aurora i desenvolupats a Ceuta i Melilla \(Guia pel desenvolupament personal, mòdul de motivació, mòdul d'aprenentatge per la cerca de feina Guia didàctica de feina\).](#)

[Instituto de la Mujer. Gobierno de España](#)

Instituto de la Mujer: Programes sectorials (SARA)

Període: 2014-2020

Convocatòria/Finançament: Fons Social Europeu en el seu Programa Operatiu d'Inclusió Social i d'Economia Social (POISES)

Temàtica: **Interseccionalitats. Suport a les dones que sofreixen discriminacions múltiples** (ètnia, major de 45 anys) en situacions de vulnerabilitat, incloses de violències masclistes, per la inserció laboral i en problemes econòmics i socials.

Resum breu: A través de diferents actuacions, el Programa Sara, que agrupa a diverses actuacions dirigides a dones, atén la diversitat de les dones i les possibles formes de discriminació múltiple de les que són objecte per raó no només de sexe sinó, a més, per raó d'ètnia, edat, estatus socioeconòmic, orientació sexual, diversitat funcional, localització geogràfica, nivell educatiu o models de socialització al país d'origen.

- ❑ **Programa SARA – Dones migrants:** El programa està dirigit a dones immigrants, víctimes de barreres socials i culturals, que obstaculitzen la integració sociolaboral d'aquest col·lectiu. Consisteix en el disseny d'itineraris d'inserció amb perspectiva de gènere i intercultural, adaptats a les necessitats i característiques de cada dona, amb elaboració de continguts específics que tinguin en compte la diversitat. Es porta a terme mitjançant una metodologia interactiva que inclou la motivació i l'acompanyament de les dones per a la seva participació i integració. L'entitat col·laboradora del programa 2018-2019 és la Fundació CEPAIM, Creu Roja i Instituto de la Mujer.
- ❑ **Programa SARA – Dones que pertanyen a minories ètniques:** promou la inserció social i laboral de les dones d'ètnia gitana i que té en compte les especificitats de les dones d'ètnia gitana, fomentant la seva autoestima i la seva autonomia i sensibilitzant al seu entorn familiar i social en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Així mateix, s'incideix en facilitar-les una major formació i qualificació enfront de l'ocupació mitjançant informació, motivació i assessorament i de la formació per a l'ocupació.

Enllaç: [Guia didàctica per dones majors de 45anys, Dones d'ètnia gitana, Dones immigrants.](#)
[Marc teòric per dones immigrants, majors de 45 anys i gitanes.](#)