

OPORTUNITATS I BARRERES PER A L'EMPLEABILITAT DE LES DONES

VULNERABLES

Associació Asociación
SALUD y FAMILIA

Índex

1. Presentació i objectius de l'estudi.
2. Marc teòric i contextual.
 - 2.1. El mercat laboral espanyol.
 - 2.2. La vulnerabilitat té cara de dona immigrant.
 - 2.3. La inclusió laboral: empleabilitat i ocupabilitat.
3. Metodologia: les dones participants.
4. Resultats del grup focal.
 - 4.1. Trajectòries erràtiques (feines diverses, per substitucions, no desitjades): el que surti.
 - 4.2. Formació educativa inacabada (famílies de procedència desestructurades i/o pobres).
 - 4.3. Responsabilitats familiars no compartides: els fills i filles el gran escull.
 - 4.4. Voluntat versus capacitats.
 - 4.5. L'apoderament.
 - 4.6. El futur: més incert que mai.
5. Conclusions i recomanacions.
 - 5.1. La importància del treball de les dones.
 - 5.2. Preparació i accions per a l'empleabilitat de les dones en situació de vulnerabilitat.
 - 5.3. Del desig a la realitat.
 - 5.4. Escoltem-les: el protagonisme és seu.
 - 5.5. L'apoderament de les dones.
6. Bibliografia.
7. Annexos.
8. Declaració d'autoria.

1. Presentació i objectius de l'estudi

La nostra no és una societat de plena ocupació per tant una part important de la ciutadania es veu abocada a la pobresa al no poder accedir al mercat laboral o al no poder mantenir-s'hi. A més a més, les crisis recents, -tant la del 2007 com la de la COVID19-, a banda de la pèrdua de llocs de treball que han suposat, han sumat a aquestes situacions la dels treballadors i treballadores que malgrat tenir un lloc de treball no poden mantenir unes condicions d'existència dignes. Tots i totes, en un sentit relatiu, som vulnerables i podem estar abocats a ser exclosos, però hi ha elements afegits que augmenten el risc i que fragilitzen les posicions. Ser dona, ser immigrant, -més encara si s'està en una situació administrativa irregular-, tenir càrregues familiars, tenir un nivell educatiu baix, no disposar d'habitatge, o de xarxa familiar, són elements que a més a més multipliquen les probabilitats de situar-se per sota del llindar de pobresa i de perpetuar-se en aquesta posició.

L'estudi té com a objectiu el diagnòstic i les recomanacions que se'n puguin despendre del nivell d'empleabilitat de les dones vulnerables a partir del coneixement de la realitat quotidiana de les mateixes dones. Trajectòria i condicions de vida explicades en primera persona per cada dona per tal de poder identificar quines són les oportunitats i quines són les barreres i, a més, si aquestes són individuals o són genèriques; en el sentit de compartides, i, per tant, estructurals.

2. Marc teòric i contextual de l'estudi

Tres són els elements claus a tenir present com a marc teòric i contextual de la recerca que es duu a terme. En primer lloc el mercat laboral espanyol i les seves característiques. En segon lloc el concepte de vulnerabilitat, en relació a la desigualtat i l'exclusió socials. En tercer lloc, el concepte d'empleabilitat.

2.1. El mercat laboral espanyol

Precariedad e inestabilidad, amenazas para el trabajo decente és el títol del “Focus” de la Fundació FOESSA d’aquest any 2020¹ i no deixa dubtes, d’entrada, de quina és la situació del mercat laboral espanyol. Al VIII Informe FOESSA² ja quedava clar que l’augment de la inestabilitat laboral era un risc importantíssim per la desigualtat i l’exclusió social³.

El que assenyalava el Comitè Tècnic de FOESSA com a elements centrals de la precarització del treball, a partir de les dades disponibles és⁴:

– La feina indefinida i a temps complet és avui dia una quimera per a prop de quatre de cada deu treballadors (34,6%), un ampli percentatge de població que no es troba dins de la norma social d’ocupació, és a dir; que no treballa les hores que li agradaria ni durant els períodes de temps que voldria, veient clarament vulnerat el seu dret a una feina digna.

– El 13,5% de la població té una jornada laboral a temps parcial i gairebé la meitat d’ells, el 48,1%, pateixen la parcialitat indesitjada; és a dir, es mantenen en aquella situació contractual perquè no han pogut trobar una feina a jornada completa o aconseguir l’ampliació horària en la seva actual ocupació, amb el que això significa pel que fa a minva de nivell d’ingressos i el benestar i comoditat associades a ells.

– La temporalitat en les contractacions i la curta durada d’aquestes és una altra de les realitats que feteja al nostre mercat laboral. L’agost del present any, i segons l’Informe del Servei Públic d’Ocupació Estatal, només un 8,6% dels nous contractes van ser indefinits, mentre que els temporals van assolir el 56,3% del total firmats aquell mes i, d’ells, gairebé quatre de cada deu, el 37,8%, van tenir una durada inferior a set dies.

¹ Foessa (2020): Vulneración de derechos: Trabajo decente. 2020 Focus. Comité Técnico de la Fundación FOESSA https://caritasweb.s3.amazonaws.com/mainfiles/uploads/sites/16/2020/10/Focus_Trabajo_Decente_Octubre-2020.pdf

² Foessa (2019) VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2019 <https://caritasweb.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/sites/16/2019/05/Informe-FOESSA-2019-completo.pdf>

³ Tampoc és l’únic informe en aquest sentit, són molts els estudis que alerten sobre la creixent precarització del mercat i els seus efectes en la exclusió social; com per exemple Observatorio Social de La Caixa (2019). Informe de necesidades sociales en España. Mercado laboral. https://observatoriosociallacaixa.org/documents/22890/166850/iNeSo_2_Mercado+de+Trabajo_Junio.pdf/7f881435-9cac-6b40-f24a-fc8387299ef2

⁴ A l’original en castellà i s’ha fet la traducció

– La inestabilitat laboral greu assoleix a 7,8 milions de persones que viuen en llars on el seu sustentador principal manté una relació molt insegura amb l'ocupació. Aquesta realitat afecta al 16,4% de les famílies.

– Destaquen especialment la situació d'inestabilitat d'aquelles persones que subsisteixen a base de llocs de treball informals. Parlem de 615.000 conciutadans que, en la majoria dels casos, pateixen la màxima expressió de la precarietat laboral al veure trepitjats els seus drets sense poder agafar-se a l'arbitratge de la justícia ni a cobertures socials en els períodes menys favorables.

– Les famílies en inestabilitat laboral greu pateixen serioses dificultats econòmiques, que es reflecteixen en no disposar de diners per afrontar despeses imprevistes (52%) o haver-se vist en l'obligació de demanar ajut econòmic a parents o amics (42%). La realitat de ser treballadors i ser pobres, malgrat matinar diàriament i dedicar gran part del seu temps i energies a complir amb la seva ocupació, afecta gairebé 2,5 milions de treballadors pobres (13% dels treballadors), que, malgrat estar ocupats, no aconsegueixen abandonar situacions de pobresa relativa.

– La fragilitat de l'espai bàsic de seguretat, l'habitatge, és una altra conseqüència d'aquest panorama: 3 de cada 10 famílies en Inestabilitat Laboral Greu manquen de prou diners per afrontar despeses relacionades amb l'habitatge (hipoteca, lloguer, subministraments, etc.). Així mateix, 2 de cada 10 famílies han rebut avisos de talls de subministraments per no disposar de prou diners per pagar-los.

– La privació de la feina decent afecta més aquells sectors i grups humans molt exposats a l'estacionalitat i les conjuntures socioeconòmiques (hostaleria, turisme, serveis auxiliars...). Al comparar la base de cotització mitjana de l'hostaleria amb la mitjana dels treballadors del país, el resultat és que els sous són un 40% més baixos. I si dins d'aquest sector posem el focus en el servei de menjar i begudes, i observem la diferència entre homes i dones es comprova que els salaris dels cambrers són un 43% més baixos i els de les cambreres un 50%.

– Amb relació a la feina en l'àmbit domèstic, el primer que destaca és que només hi ha registrades 38.274 persones que cotitzen en aquest sector professional, la qual cosa indica que bona part de les treballadores (sector altament feminitzat) realitzen la seva tasca sense els drets i la protecció que haurien de tenir. D'altra banda, el salari del personal domèstic és fins i tot un 52% inferior a la mitjana entre les dones.

– **Les dificultats per accedir a una feina decent són especialment significatives entre les dones i la població d'origen estranger. En el cas de les dones cal destacar la important desigualtat salarial respecte als homes, que mesurada en termes de bretxa salarial assoleix un guany mitjà inferior del 21%.**

– **La població d'origen estranger pateix de forma especialment greu la vulneració del dret a la feina decent al ser persones a qui el marc legal empeny a una situació administrativa irregular i es veuen obligades a cobrir llocs de treball en l'economia informal. Fins i tot quan la situació administrativa és regular, la desigualtat salarial**

mesurada en termes de bretxa salarial assoleix un guany mitjà inferior del 24% entre els treballadors estrangers.

– Els sistemes de protecció pública a l'atur no han sabut adaptar-se a la mutació que ha tingut lloc al mercat laboral. Com Càritas i FOESSA alerten repetidament, la feina ha perdut el seu rellevant rol de garantia de la inclusió social: comptar amb una ocupació, més encara si aquesta és precària, no protegeix davant situacions d'exclusió o pobresa, aspecte que s'ha d'assumir i comprendre des dels sistemes de protecció pública per abordar aquest problema.

– Aquest desajust es mostra en el fet de què només un de cada quatre (el 24,8%) llars sustentades per una persona en situació d'inestabilitat laboral greu reben algun tipus de prestació d'atur o renda mínima d'inserció.

2.2. La vulnerabilitat té cara de dona immigrant

Castel (1997) estableix tres zones diferenciades en l'espai social resultat del tipus de lligams que els individus poden establir en tres esferes: la laboral, la social i la familiar. La primera zona és la de la integració, on els lligams en aquest tres àmbits són forts i estables; la segona és la de la vulnerabilitat, a on els lligams són inestables; i la tercera és la de l'exclusió, a on els lligams són inexistents. Arribar a la situació d'exclusió social no té a veure amb l'atzar o la sort, sinó que té a veure amb les condicions estructurals (Tezanos, 2001) que determinen les oportunitats de vida per a cada persona segons el seu perfil social. L'exclusió és el resultat d'un procés, d'una trajectòria (Subirats et al. 2004) i per això s'identifiquen diferents graus o nivells d'exclusió, així com factors de vulnerabilitat.

Malgrat que totes i tots som vulnerables, - la vulnerabilitat és un concepte relatiu-, i ningú ens assegura la posició social de la que gaudim en un moment determinat, moltes vegades es converteix en un estat permanent per a determinats grups de població. És una herència que passa de pares i mares a filles i fills, pel pes de l'estructura social, de la desigualtat i les lògiques socials que la generen i determinen unes condicions socials d'existència que exclouen del benestar a una part important de la ciutadania. A la vulnerabilitat per raons de gènere cal afegir-hi la classe, l'edat, la procedència geogràfica, l'ètnia i la discapacitat, a banda de, entre les immigrants, la situació administrativa que determina l'accés als drets de ciutadania. És la pròpia societat la que genera les condicions que aboquen a la pobresa (Sánchez, 2010).

Ja en el 2005, abans de la forta crisi econòmica i de l'actual pandèmia, l'Informe sobre Desenvolupament Humà de les Nacions Unides (ONU) assenyalava que quatre de cada cinc persones al món patien les conseqüències, a les seves vides, de la desigualtat, i que són les dones les més afectades. Aquí i en d'altres països, autòctones o foranies, l'organització patriarcal de la nostra societat en el seu conjunt, i especialment al mercat, priva a les dones en general de les oportunitats que tenen els homes. Són característiques recurrents del mateix, la segregació vertical i horitzontal de les

ocupacions, les pitjors condicions laborals, els estereotips masclistes imperants i les càrregues familiars (Torns i Recio , 2012; Rovira, 2016). Aquestes dinàmiques afecten totes les dones, i més intensament les dones immigrades que són especialment vulnerables, per les condicions de partença i arribada.

El fenomen migratori ha tingut i segueix tenint una gran importància a l'estat de vulnerabilitat per raons culturals i per la geografia dels fluxos migratoris. Fer un procés migratori no implica per se passar a formar part d'un col·lectiu vulnerable, però sí que les condicions de la migració són determinants en aquest sentit⁵. El lligam feble, inestable, intermitent, inexistent o de mala qualitat amb el mercat laboral és el resultat de la discriminació per raó de sexe i de lloc de naixement. Certament el treball és un problema, de fet el problema principal, ja sigui per la manca d'una feina estable o per la relació negativa entre salari i cost de la vida; però no es pot deixar de fer menció, en l'augment del risc d'exclusió per aquest col·lectiu, al problema de l'habitatge com una dificultat afegida.

Malgrat que el risc d'exclusió social depèn de més d'un factor, els paràmetres que fixa l'Estratègia 2020 per considerar les persones en risc de pobresa o exclusió tenen a veure tots amb la relació amb el mercat laboral, de manera directa o indirecta:

- persones que viuen amb baixos ingressos (60% de la mitjana de l'ingrés equivalent o per unitat de consum)
- persones que pateixen privació material severa
- persones que viuen en llars amb una intensitat de treball molt baixa (per sota del 20%)

Pel que fa als factors, els diferents programes d'institucions socials, públiques o privades, (Instituto de la Mujer, Institut Català de les Dones, Càritas, Creu Roja, ...) identifiquen els següents col·lectius de dones vulnerables o en risc d'exclusió social:

- Dones víctimes de violència masclista
- Dones soles responsables de nuclis familiar
- Dones més grans de 45 anys sense titulació
- Dones de minories ètniques
- Dones migrades
- Dones amb discapacitat
- Dones recluses
- Dones joves sense titulació o baixa qualificació

⁵ Considerem immigrants a les persones que resideixen aquí i han arribat al nostre país procedents d'un altre, i la gran majoria són estrangers que resideixen a Espanya, al voltant del 80%, i la resta, en molta menor mesura els que han adquirit la nacionalitat.

-Dones prostituïdes

-Dones sense sostre.

2.3 La inclusió laboral: empleabilitat i ocupabilitat

No tothom entén de mateixa manera el concepte d'empleabilitat, - i no només perquè el concepte ha anat evolucionant a mesura que ho feia el mercat-, sinó perquè hi ha perspectives diverses tant des de la teoria com des dels diferents estaments i organismes internacionals implicats en la inserció laboral dels col·lectius vulnerables. Segons l'Organització Internacional del Treball (OIT)⁶ l'empleabilitat té a veure amb la capacitat de "sintonitzar amb el mercat" i per tant amb l'absència de dificultats en dos aspectes:

-la capacitat per a aconseguir i conservar una ocupació

-la capacitat de poder canviar d'ocupació

D'una manera genèrica l'empleabilitat és el conjunt de les competències necessàries per a una ocupació determinada o més concretament un lloc de treball específic (Saterfield i McLarty, 1995). Alguns autors, (Orgemer, 2002), fan èmfasi en aspectes d'aquesta sintonia a la que fa referència la OIT que tenen a veure també amb la qualitat del treball i per això afegeixen a la definició la dimensió de les expectatives, formació i carrera dels i les treballadores en les oportunitats de feina. Però certament en el que s'acaba convertint en realitat l'indicador, i més encara per al col·lectiu de dones vulnerables que és l'objectiu d'aquesta anàlisi, és en la capacitat dels i les treballadores d'adaptar-se a les ofertes de feina existents (López-Aranguren, 1999).

Malgrat que la empleabilitat es considera una capacitat o conjunt de capacitats i el sistema educatiu és on s'adquireixen (Cajide et al., 2004), les capacitats o competències bàsiques no implica que siguin aquestes les úniques a tenir en compte i l'únic espai on aconseguir-les. La formació i l'aprenentatge són bàsics per adquirir competències, però aquestes no només tenen a veure amb coneixements, també són actitudinals, i de comprensió i adaptació a les formes de treball i a la cultura d'un determinat mercat laboral.

Però com aconseguir un alt grau d'empleabilitat, a banda d' aconseguir les titulacions més altes que el sistema educatiu proporciona? Ventura i Martínez (2007) assenyalen que la inserció laboral constitueix un punt de trobada efectiva entre l'empleabilitat i l'ocupabilitat. De fet són les dues cares de la mateixa moneda, una de banda de la demanda i l'altra des de la perspectiva de l'oferta. És a dir, del treballador i treballadora, o de l'empresa en concret i en general, del conjunt del mercat. Per als autors la diferència i la relació entre ambdós conceptes és important. L'empleabilitat és la probabilitat d'inserció laboral dependent de les característiques que presenten les persones que busquen ocupació i l'ocupabilitat és la possibilitat d'inserció laboral, dependent de les oportunitats que presenta el mercat de treball. De fet nosaltres hem

⁶ Iloterm, cercador de l'OIT

començat aquest apartat precisament parlant dels factors contextuals que determinen l'oferta en quantitat i qualitat actualment en el mercat laboral espanyol perquè estableix el marc al que les treballadores hauran d'adaptar-se, independentment de les seves capacitats.

En un mercat com l'actual, canviant, d'inestabilitat i incertesa laboral, i no només per la COVID19, incidir en una àmplia cartera de capacitats i competències és més central que mai. En molts sentits, tant en un sentit genèric com més concret, el que és imprescindible és la posada al dia en les exigències i requisits que avalua el mercat.

Hem vist en l'apartat anterior, que en el cas de les treballadores del nostre grup d'anàlisi, les dones vulnerables, especialment les que han fet un procés migratori, es donen condicions estructurals específiques, (el canvi de mercat laboral respecte del seu país d'origen, el procés de resocialització en la societat d'acollida i la precarietat de les condicions d'existència) que dificulten o fan més difícils bons nivells d'empleabilitat.

A més a més, en aquest mateix sentit, Rubio (2015) planteja la importància dels factors estructurals de gènere que dificulten l'empleabilitat de les dones, en aquest cas de totes les dones, però encara més de les vulnerables. A destacar factors com, en primer lloc, les responsabilitats familiars de cura, d'adults dependents i de fills a càrrec, especialment en el cas de ser mares soles; i, en segon lloc, la desqualificació dels sectors feminitzats o de les ocupacions de dones. Hi ha múltiples estudis en tots els països que mostren que les feines de dones es caracteritzen per la segregació horitzontal (breixa salarial, parcialitat, temporalitat, precarietat, economia submergida) i vertical del mercat (sostre de vidre, terra enganxifós). La situació és el resultat dels estereotips i rols socials patriarcal existents. Es donen en les dues dimensions a la que abans ens referíem, la de l'empleabilitat i la de l'ocupabilitat, la del mercat com a ocupador i la de la treballadora; i se sustenten en un principi bàsic molt clar, transnacional i intercultural:

L'obligació de les tasques de reproducció només és per a les dones i també només en el cas de les dones es supedita la producció, és a dir la participació al mercat laboral, a les obligacions reproductives (Torns i Recio, 2012; Sánchez i Villena, 2018)

3. Metodologia: les dones participants

Per a l'anàlisi s'empra una metodologia qualitativa basada en la realització d'un grup focal organitzat a partir d'una guia dialògica⁷ que recull les principals aportacions de la revisió teòrica duta a terme. La guia permet estructurar però sense limitar els relats i les vivències de les dones participants. El buidatge de les aportacions al grup focal s'ha mantingut en un primer nivell d'anàlisi descriptiva i exploratòria (Miles, et al., 2013).

Aquest enfocament metodològic ens permet copsar experiències, valoracions i discursos simbòlics afegits als fets relatats; el que aporta una major profunditat o la visualització de la complexitat que les dades quantitatives no permeten reflectir per elles soles (Hunting, G., 2014). Malgrat que la tria metodològica aposta per la perspectiva qualitativa, és a partir de la suma de resultats des de les dues perspectives, la quantitativa i la qualitativa, que la comprensió dels fenòmens analitzats és més completa. Per això en l'estat de la qüestió s'ha aprofitat per fer una revisió de les dades existents sobre les dones vulnerables i la inclusió en el mercat laboral.

Cal fer un esment especial a les limitacions o modificacions que la COVID19 ha imposat a l'estudi atès que el treball de camps s'ha realitzat durant el mes de novembre de 2020 i, per tant, el grup focal s'ha hagut de reduir tant en nombre de participants com en durada de la trobada, per tal de complir escrupolosament les condicions de seguretat establertes per les autoritats pertinents.

El grup focal ha estat format per 7 dones que aconsegueixen les característiques de la població, dones vulnerables immigrades, que es pretén investigar. La sessió del grup focal ha estat íntegrament gravada i al començament de la mateixa s'ha fet una presentació de les moderadores del grup, la pròpia investigadora, i de l'estudi i els seus objectius. Totes parlen castellà i amb aquesta llengua és amb la que s'ha realitzat la interacció en el grup, tot i que majoritàriament diuen que entenen el català però no el parlen o el parlen amb dificultat. Una està fent un curs i una altra està aprenent la llengua per la seva filla.

Aquests són, breument, els perfils de les dones participants: (veure Annex Participants al Grup Focal).

⁷ Veure a l'annex

1. **Mari Carmen**

Nascuda aquí, parla català. Els pares són dominicans. Casa pròpia, és dels pares d'ella. La seva parella és el sustentador principal.

2. **Subey**

Procedeix de El Salvador, està embarassada i espera el seu primer fill. Viu en una habitació de lloguer. Te la seva mare a càrrec i li envia diners a la parella. No parla català però està fent un curs. No té papers.

3. **Nasha**

Procedeix del Marroc. Viu amb el marit i el fill, i si pot envia diners a la mare. El marit és el sustentador principal. Nivell de català mitjà. Quan treballava el practicava.

4. **Jènnifer**

Procedeix de Colòmbia. Té un fill de 7 anys que depèn d'ella. Viu en una habitació. Quan té diners li envia a la seva mare. Pel seu fill li toca aprendre català.

5. **Lady**

Procedeix de República Dominicana. Viu en parella. El marit és el sustentador principal. Tres nens. No parla català, l'entén una mica.

6. **Carla**

Procedeix de Veneçuela. Té un bebè de 6 mesos. Viu de lloguer en una habitació. Viu amb la parella. Quan té diners li envia a la seva mare. Fa tres anys que és aquí.

7. **Elisabet**

Procedeix de República Dominicana. El sustentador principal és el seu pare. Té una filla de dos mesos i mig. Porta aquí des dels 8 anys. Viu amb els pares en un pis de lloguer. Entén el català bé.

4. Resultats del grup focal

S'ha estructurat l'anàlisi dels resultats del grup focal a partir dels elements clau que hem identificat en els relats de les dones en relació a les barreres i a les oportunitats per a l'empleabilitat. El contingut del grup focal posa de relleu els factors identificats en la revisió de l'estat de la qüestió exposat en els capítols precedents.

4.1 Trajectòries erràtiques (feines diverses, per substitucions, no desitjades): "el que surti"

Les participants tenen en comú que ara no treballen i estan buscant feina i que han treballat de moltes coses diferents, molt habitualment en l'economia submergida, tan aquí com en els seus països d'origen. Ara dues estan treballant en aquesta situació.

1:

- Dependienta
- Administrativa
- Contable

2:

- Dependienta
- Administrativa y contable
- Cafetería

3:

- Hostelería
- Azafata de Congresos
- Cafetería

4:

- Mesera
- Limpieza

5:

- Camarera de piso
- Empleada de hogar
- Dependienta
- Cocinera
- En un parvulario

6:

- De interna
- Camarera de piso
- Cuidar niños
- Cuidar un señor

7:

- Envasadora en una fábrica de hamburgueses
- Ayudante de cocina
- Limpieza gimnasio

Majoritàriament han trobat feina per contactes

“Me proporcionó el trabajo mi padre, me enchufó·

“A partir de estudiar trabajé con un contrato en prácticas”

“Una amiga me pasó el trabajo como sustitución”

- “Empecé a buscar trabajo por internet y ETT pero no encontré”

- “Conocía a gente y la gente me recomendó”

- “Por el boca a boca”

- “Fui a una Iglesia y una chica me dijo que necesitaban a una mesera”

- “Para la cafetería conocí al dueño en el metro y me preguntó que si trabajaba y me dijo que necesitaba a alguien”

- “Por el centro donde estudiaba”

- “En la gestoría por infojobs”

- “En el restaurante por una amiga que me ayudó “

- “En el otro trabajo también una conocida me dio el número”
- “Suplencia de una amiga”
- “La dueña me recomendó a otra familia”
- “Una prima mía es gobernanta y empecé con ella y de allí a otro hotel”
- “Por amistades”
- “En el bazar ponía un letrero y pregunté”

Busquen qualsevol feina

“Voy buscando lo que me salga”

“Esperando las prácticas del curso.”

“Estoy cobrando el subsidio y si me aparece algo lo prefiero.”

“Esperaba firmar un contrato Seguritas Direct y no llegó”

“Busco lo que sea”

“Vamos a tener que trabajar de lo que sea”

Els desitjos no compten

“No busco de secretaria aquí”

“En mi país trabajé con mi tía en la peluquería, es lo que más me gusta”

	El que desitgen	El que han fet
	Psicología	Dependiente Administrativa Contable
	Cocinar Hacer pasteles Repostería	Mesera Camarera
	Atención al cliente Trabajar cara a cara con el público Reclamaciones Recepción hotel	Hostelería Azafata de congresos Cafetería
	Las ventas Comercial	Mesera limpieza
	Hacer pasteles Cocina Peluquería	Camarera de piso Empleada de hogar Dependiente

		Cocinera Cuidadora niños
	Dependiente Cuidar personas mayores	Interna para trabajo doméstico. Camarera de piso Cuidar niños Cuidar un señor mayor
	Veterinaria Maquilladora Dar masajes (estética)	Envasadora Ayudante de cocina Limpieza

Coneixement del mercat: quines són les feines que més es necessiten amb la COVID19

- “En el supermercado”
- “De limpieza”
- “Mozo de almacén”
- “En Amazon, yo tengo un amigo que dice que entran a cada rato”
- “Marquetig digital”
- “Todo es online”
- “Sanidad, auxiliar de enfermería sale mucho”
- “Da igual, vamos a tener que trabajar de lo que sea”

4.2 Formació educativa inacabada (famílies de procedència desestructurades i/o pobres)

Els pares de les entrevistades no tenen estudis i elles els van deixar perquè necessitaven diners. Algunes han estudiat i treballat tant com han pogut, però quan tenen criatures es complica molt.

- “Mi sueño es estudiar más adelante”
- “Hasta segundo año de la universidad. Estudiaba economía, y me empezaron a salir trabajos. Lo dejé porque necesitaba pasta”
“Yo ya estaba inscrita en la universidad para marketing pero me salió un trabajo y dejé la carrera”
- “Lo intenté en La República Dominicana porque era más barato y me quedé sin plaza para ir a la universidad”

- “Cuando terminé el bachiller quería hacer enfermería superior pero vivía con mi abuela y no tenía dinero. A los 19 años me independicé y tenía que trabajar. Vine aquí para pagar mejor el apartamento. Quería estudiar administración de empresas o comercio exterior”
- “Hacía bachillerato en mi país. Vivía con mi tía pero me tuve que independizar y no tenía dinero. Tuve que ponerme a trabajar. Seguí yendo los domingos para sacarme el bachiller en el último año pero no pude hacer el cuarto y después vine para acá. No tengo el documento de nivel educativo para seguir. Si hubiera acabado hubiese hecho derecho”
- “Quería estudiar odontología pero mi padre no tenía dinero. Hice técnico de recursos humanos. Me faltaron dos años para acabar la licenciatura”
- “Yo nunca me he planteado ir a la universidad porque vine aquí muy pequeña. Nunca me ha gustado vivir aquí. Me hacían bullying en el colegio y deje de ir en 3r. Tenía 17 años y viví la vida con mis hermanos”

4.3 Responsabilitats familiars no compartides; els fills i filles, el gran escull

La relació entre la feina i la família no és fàcil. D’una banda el procés migratori les ha deixat sense xarxa familiar i en els casos en que les mares havien de venir per poder ocupar-se de la criatura amb la COVID19 no hi han pogut fer. Els marits tampoc les ajuden i això els dificulta més el poder treballar i de vegades les desincentiven perquè consideren que han d’estar a casa. En dos casos els va sortir una feina i van haver de renunciar-hi per poder fer-se càrrec de la criatura.

1:

- “Para mí todo es equitativo, hijos y trabajo”
- “Tuve un freno cuando mi madre me dijo no a Psicología, me faltó el apoyo”
- “Estoy con una pareja en la que todas las tareas son para mí”
- “Si entro en la universidad voy a tenerle aquí en la oreja. A pesar de que me apoya y me dice “sí, ves a la universidad”. Él es mozo de almacén”

2:

- “He trabajado des de los 8 años porque mi madre nunca trabajó no le dejaba mi padre y nunca supo trabajar. Cuando mi padre nos dejo fue muy duro. Yo vivo aquí sola, no estoy con el papa de mi bebé. No voy a tener quien me ayude. Yo tenía pensado traer a mi madre pero por miedo a la pandemia no lo he hecho”.

“Y yo pienso seguir trabajando para darle de todo a mi bebé. Estoy acostumbrada a seguir adelante por mí misma”

4:

- “El padre de mi hija me dejó sola cuando más lo necesitaba. Necesitaba su apoyo. Yo lo hago lo mejor que puedo. Me levantaba a las cuatro de la mañana y llegaba a las 9 de la noche”.

“Mi padre nos dejó a mi madre y a mí, a mi abuela también la dejaron. Yo soy independiente”

- “Mi hermana se encontró con el apoyo de su pareja pero yo no. Por eso yo no pude estudiar. A mi hermana, su marido la ayudó con el hijo no solo con dinero. Se quedaba con el niño y ella pudo estudiar. La apoyó”

5:

- “Mi marido es el que trabaja. Yo tengo que cuidar de los niños. Cuando nacen los niños los pongo en una guardería para poder trabajar pero el no me ayuda. Cuando no hay nadie que pueda cuidar al niño, mi marido me dice que deje de trabajar. Lo he tenido que hacer varias veces”

“El niño nació en abril. Tengo familia aquí pero nadie me ayudó. Los niños se quedaron en casa de una amiga porque mi madre que iba a venir no pudo venir por el virus y estuvimos aislados en la habitación del hospital”

3:

“Mi marido me apoya mucho. Mi marido me dice que tengo que estudiar. Tener a mi hijo me ha cambiado mucho la vida y no sé cómo combinarlo con el trabajo. Mi marido ayuda en el cuidado de mi hijo, Es cocinero y cocina todos los días, (...) Eso sí, hay que pedírselo e indicárselo siempre”

6:

“Me toca hacer todo en la casa. Él trabaja pero es un poco perezoso. Ahora me ayuda un poco más pero hay que estarlo empujando. Cuando hace las cosas las hace bien. Estoy aquí sola con él. No tengo familia aquí y lo pasé muy mal”

7:

“Mi padre siempre ha trabajado. Mi madre está en Santo Domingo. Mi padre tuvo un accidente y yo tuve que ocuparme de todo, de él, de la casa... Deje de trabajar en la fábrica. Había una encargada muy racista y me marché. Al final me fui porque la iba a tirar de los pelos. Mi madre volvió y me ayuda mucho con la niña. Realmente no sé si que quiero trabajar de aquí para allá”

4.4 Voluntat versus capacitats

Pensen que els falta molta capacitació i de fet la majoria de feines les han après sobre la marxa. Hi posen voluntat, o per caràcter o per pura necessitat, i cap ha dit que no a una feina malgrat no saber-la fer.

- “Siempre que me dicen sí, yo digo que sí aunque sea que no”
- “Yo buscaba un trabajo y me acordaba de lo que decía mi madre de que nunca digas que no sabes, eso se aprende”
- “En el último trabajo en la gestoría no dije que no sabía SAV y lo fui aprendiendo”
- “Yo nunca trabajé en limpieza, le dije, pero tengo las ganas y la actitud deme la oportunidad”
- “Cogí un trabajo pero no sabía hacerlo. Le pregunté en 5 minutos a un compañero de trabajo en el descanso el primer día que me explicara porque no sabía cómo iba el terminal de ventas”
- “A mí no me da miedo siempre me arriesgo”
- “Yo dije que sí y no sabía, pero mi madre siempre había trabajado de eso y me lo explicó”
- “No sabía nada del trabajo pero me puse a hacerlo y el primer día me dijeron es como si tú hubieras trabajado toda tu vida en un hotel”
- “Tienes que meterle las ganas de aprender”

Problemes amb la informàtica

Els preocupen molt les exigències de coneixements informàtics que es demanen cada cop més a tot tipus de feines

- “Yo me voy a quedar como nula por eso quiero hacer un curso de Informática”
- “A mí me falta informática”
- “Uso programas que, a veces, me tiran para atrás”
- “Hay que buscar cursos, manejarse en internet”
- “Tengo la noción básica”

4.5 L'apoderament

S'han hagut d'adaptar a feines molt diferents per a les que no havien fet cap aprenentatge, però el mateix fet d'ensortir-se'n amb estratègies diverses els dona molta força i molta seguretat i ho expliquen amb orgull.

- “Ser capaz de aprender te da mucha seguridad”
- “Cuando entre a trabajar de envasadora no tenía ni idea, iba asustada. En mi mente pensaba que no iba a ser capaz pero al final era muy rápida, yo la que no sabía, y las otras me miraban fatal”
- “En el último trabajo en la gestoría no dije que no sabía SAV y lo fui aprendiendo y ahora ya lo domino”
- “No sabía nada del trabajo pero me puse a hacerlo y el primer día me dijeron es como si tú hubieras trabajado toda tu vida en un hotel”

4.6 El futur: més incert que mai?

La COVID19 els ha impactat fort econòmicament parlant, perquè la majoria o han perdut la feina o se'ls ha vist molt reduïda. Només en dos casos l'han passat.

1:

- “Hemos pasado de estar trabajando y tener un buen ingreso y tener planes de futuro y de viajar, a de un día a otro nada”
- “Hemos empezado a ir justos también porque no sabemos qué va a pasar en el futuro”
- “Tenemos miedo”
- “Estamos tirando de ahorros”
- “Han bajado los ingresos. Estaba en el paro y se nos ha acabado. Tenemos la ayuda familiar. Y eso te hace dar vueltas y vueltas a la cabeza”

2:

- “Yo tenía pensado traer a mi madre pero por miedo a la pandemia no lo he hecho”.
- “En El Prat me están dando una ayuda los servicios sociales para comer. Trabajo dos horas en la cafetería y tiro de los ahorros que ya tengo”

1:

“Yo he estado buscando teletrabajo, porque lo que más me nubla la vista es salir a trabajar y traer el virus a mi bebé”

- “El ingresa 430 euros y yo llevo tres meses esperando el subsidio y no llega “
- El piso donde vivimos es de mis padres. El piso tiene humedad. Yo pagaba el alquiler pero con el COVID19 les he dejado de pagar porque no puedo”

4:

- “Yo vine hace un año y a mí me dió muy duro el COVID19. Cuando llegué me ayudaron con el alquiler y para ir al mercado y empecé a trabajar. Pero ahora, donde yo trabajaba se han quedado sin obra nueva y no me han vuelto a llamar
- “Yo estaba trabajando en un sitio donde cada día llegaba vomitando por los químicos y las manos las tenía como quemadas”

5:

- “Yo con el COVID19 he ido fatal, cuando todo empezó yo estaba embarazada. El niño nació en abril. Tengo familia aquí pero nadie me ayudó. Los niños se quedaron en casa de una amiga porque mi madre que iba a venir no pudo venir por el virus y estuvimos aislados en la habitación del hospital”
- “Mi marido es peluquero y pasó a ERTE y no cobró. Hasta el mes pasado que nos ingresaron 1000 euros y ellos mismos me quitaron 600 y al final solo 400. Trabajó un mes y lo mandaron al paro. Él lleva desde el 2010 trabajando en esa peluquería. Hace tres meses que no trabaja”
- “Yo tengo un subsidio de 215 euros. La asistente social ha enviado los papeles pero hay muchas solicitudes y ahora han entrado las de junio, me ha dicho que tengo que esperarme”

6:

- “Cuando empezó el COVID19 tenía 6 meses de embarazo. Hacía tres horas en Montcada i Reixac con una persona mayor”
- “Mi pareja no tiene papeles y dejó de trabajar y tiramos de ahorros y ahí se acabó. La trabajadora social nos dio tres meses de alquiler de la habitación pero el tercero no ha llegado. Vamos a buscar alimentos a la Cruz Roja”
- “Mi pareja no trabaja como antes, pues aunque trabaja todo ha cambiado. Trabaja en una empresa de un español que trabaja para la universidad, coge mesas o lo que salga”

7:

El COVID19 me ha afectado mucho, yo salí embarazada en noviembre y el accidente de mi padre fue en noviembre. El COVID19 vino en febrero y se me truncaron los planes porque quería trabajar hasta los 7 meses

- Estaba de 6 meses y no tenía nada para el niño. Me dio el virus a mí y a mi padre y se nos fue sin atención sanitaria. Salí positiva pero me dijeron que ya no lo tenía. Me dio miedo y no fui al médico. Yo tenía los síntomas pero nos quedamos en casa como se hace en mi país: mucho té, mucha agua...
- Después cuando ya estuve bien fui a una consulta por el embarazo y me hicieron una prueba y me salió que tenía anticuerpos ya no tenía el COVID19. Me salió positivo, que lo había pasado. Mi padre no fue porque tenía miedo”
- “Durante mi embarazo pasó de todo, otro virus, anestesia... Me indujeron el parto con 8 meses...”
- Con sus ingresos mi padre paga el alquiler y da para la comida. Está con abogados para denunciar a la empresa porque no le quieren pagar y tiene depresión. Él me ayuda con la leche y los pañales. Yo no tengo sustento para mí. Solicite ayuda y no me han atendido. Debe ser telefónico o por internet y no tengo respuesta

5. Conclusions i recomanacions

Els resultats de l'anàlisi ens mostren que per aquestes dones hi ha més barreres que no pas oportunitats d'integrar-se al mercat laboral; cal, doncs, destacar els factors que les fan vulnerables i les mantenen a la frontera de l'exclusió social. De fet, el més preocupant del grup és que totes tret d'una, -però que només treballa 2 hores al dia-, han perdut la feina i esperen trobar-ne. La seva supervivència, a curt termini, depèn de que això succeeixi perquè no tenen xarxa o aquesta és molt reduïda i també estan en situació precària. La COVID19 en aquest sentit, en l'econòmic, les ha colpejat durament a elles i a les seves parelles i/o familiars. De moment viuen d'estalvis i de subsidis, -seus o de les parelles en el cas de les que en tenen i del sou -, però per a la majoria ja està en perill sever la permanència en els seus habitatges habituals. Totes, a més a més, tenen criatures petites, tret d'un cas que està actualment embarassada. Només una es planteja tornar al seu país d'origen, la resta volen quedar-se i confien en sortir endavant.

De fet aquesta és la seva fortalesa més gran junt amb les ganes de lluitar que expressen amb molta força i convicció.

Els seus relats són de vides plenes de dificultats no només aquí després del procés migratori, sinó també abans, en els països en els que han nascut. Venen majoritàriament de famílies desestructurades i/o pobres, circumstàncies que han limitat molt les seves oportunitats educatives. Majoritàriament s'han hagut de posar a treballar per poder mantenir-se i no han pogut acabar la formació reglada en els seus països d'origen. En el cas de dues de les participants, les que tenen els estudis més alts, una escolaritzada aquí i una altra al Marroc no han pogut triar les carreres que volien fer per no poder-les pagar. Una altra de les participants, també escolaritzada aquí, va deixar d'estudiar perquè a l'escola patia assetjament. Expressen el desig majoritari, tret d'una participant-, de formar-se més, d'aprendre i estudiar i algunes estan fent algun curs de català, de capacitació professional, Majoritàriament no parlen el català però diuen que l'entenen.

Les que han arribat de grans ho han fet amb l'esperança de treballar i tenir una vida millor que en el seu país però les dificultats per a trobar feina han estat importants; tant pel mercat com per les condicions pròpies en relació a la qualificació i a les càrregues familiars. Les que tenen parella o n'han tingut, no s'han vist recolzades o prou recolzades per les seves parelles i això ha limitat molt les seves possibilitats laborals.

Han treballat del que sigui i segueixen buscant feina del que sigui malgrat que els seus desitjos o les feines somiades són molt diferents de les realitzades. En alguns casos en comparació al seu país d'origen, en d'altres tant aquí com allà.

5.1 La importància del treball de les dones

En la nostra societat, tenim tendència a abordar els temes com els que ens ocupen només des de la vessant de la justícia social, però el cert és que la inclusió de les dones al mercat laboral no és només una qüestió central per al propi benestar d'aquestes dones que integren els col·lectius més vulnerables, és un bé social en el seu conjunt pels efectes multiplicadors de benestar que es desencadenen. Aquest és un efecte que va més enllà del mercat laboral, però on aquest hi té un paper predominant. El Banc Mundial, en un informe del 2014⁸ sobre la desigualtat de gènere assenyalava entre les seves conclusions que les diferències de gènere en la legislació dels diferents països, afecten tant a les economies en desenvolupament com a les desenvolupades, malgrat tenim tendència a pensar que és només un problema de les primeres i no pas dels països rics, democràtics i amb estats de benestar implantats com pot ser l'estat espanyol.

⁸ Banco Mundial, 2014. *Women, Business and Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality*. p. 8 <http://wbl.worldbank.org/~media/FPDKM/WBL/Documents/Reports/2014/Women-Business-and-the-Law-2014-Key-Findings.pdf>

L'any 2015, a l'informe de la ONU Mujeres, Hechos y cifras: empoderamiento económico⁹, s'assenyala a partir de diversos informes mundials¹⁰ que quan el nombre de dones ocupades creix en els països de l'OCDE, les economies creixen més ràpidament. A més a més augmentar els diners de les llars amb ingressos guanyats per les dones modifica directament els patrons de despesa de la llar en benefici dels fills i filles. I fins i tot, malgrat el fet que no es tradueixi en millors resultats en el mercat de treball, que les nenes, noies i dones augmentin el seu capital educatiu ha contribuït aproximadament en el 50% del creixement dels països de la OCDE en els darrers 50 anys.

5.2 Preparació i accions per a l'empleabilitat de les dones en situació de vulnerabilitat

La competència professional és el primer element clau per a la construcció de la empleabilitat de les dones en situació de vulnerabilitat. Però quines competències i què entenem per al mateix concepte és una qüestió que cal clarificar. A nivell teòric les competències poden significar moltes coses però el que cal especialment és establir quines són les competències que demanda el mercat en cada àmbit i tipus d'ocupació, competències tècniques, i també d'altres més genèriques, competències de base i competències transversals Rubio (2015)¹¹. Tot plegat un conjunt de coneixements, capacitats, habilitats i destreses que moltes vegades no són ni identificats ni reconeguts, per les pròpies dones a priori, però especialment per els possibles agents d'inserció laboral o d'acompanyament en els processos de capacitacions per a l'empleabilitat de les dones. Evitar biaixos androcèntrics, culturals, etc. és clau per articular les oportunitats d'inserció laboral d'aquestes dones. Reflectir en el currículum molt més enllà del capital educatiu o formatiu i de l'experiència laboral és una necessitat per a les mateixes dones però també per al mercat per a no malbaratar els recursos actitudinals

⁹ <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>

¹⁰ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012*. <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>. p. 17. Véase también, Klasen, S. y Lamanna, F. (2009), "The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: New evidence for a panel of countries", *Feminist Economics*, 15: 3, pp. 91-132 (según lo extraído de ONU Mujeres, *El Progreso de las Mujeres en el Mundo*, Capítulo 4, p.8, de próxima aparición). El Banco Mundial, 2012, *Informe sobre el Desarrollo Mundial: Igualdad de Género y Desarrollo*, p. 5. OCDE, *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012*. <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf> p. 3.

¹¹ Rubio, F. (2015) "Estrategias para la inclusión: estudio de las competencias clave para la empleabilidad en los colectivos en riesgo de exclusión" estudio de las competencias clave para la empleabilidad en los colectivos en riesgo de exclusión". Ponencia presentada en el V Congreso Internacional de Galicia e Norte de Portugal de Formación para o traball, 27, 28, 29 novembro 2003SURT (Associació de Dones per la Inserció Laboral) https://issuu.com/fundaciosurt/docs/8.competencias_empleabilidad_estrat

intangibles que posseeixen i poden aportar. En el grup focal realitzat en aquest estudi ha quedat clara l'empenta, la capacitat de sacrifici, de tirar endavant i de lluitar, malgrat les circumstàncies marcadament adverses, d'aquestes dones. A banda de la gran capacitat de treball que mostren i la capacitat d'adaptació i d'aprenentatge a múltiples feines diferents.

En aquest sentit, el Projecte *IMPULS: Integració i Empleabilitat per a Mares Vulnerables d'Origen Immigrant* de l'Associació Salut i Família ofereix a les mares migrades, incloent-hi a aquelles que es troben en situació d'irregularitat administrativa una atenció individual per acompanyar-les en l'autoavaluació de les seves possibilitats de conciliació de la vida familiar i laboral i adapta l'orientació pel que fa a la formació ocupacional i/o la inserció laboral a la fase de contemplació, preparació o acció en la que es troba cada mare migrada. La idea bàsica és impulsar les mares per a que avancin a través de les fases de canvi i s'apropin a la fase d'acció en la que iniciïn un itinerari d'inserció laboral. A banda, l'Associació Salut i Família ofereix serveis de planificació familiar, de suport social i psicològic i d'assessorament jurídic en matèria d'estrangeria a fi de contribuir a la modificació dels factors socials, personals i legals que configuren un entorn de vulnerabilitat i baixa motivació respecte a la formació ocupacional.

També és especialment important remarcar la necessitat de la formació constant o la "re-capacitació" que cada vegada demanda més el mercat tant als i les treballadores excloses del mateix com a la resta, per prevenir o allunyar el risc d'exclusió social que genera els canvis que actualment s'estan produint en la producció i organització de la producció i els serveis. L'any 2008, la Comissió Europea ja considerava prioritària l'orientació i formació permanents tant per les persones joves com les adultes; tant per a les que ja estaven en el mercat com per les que estaven a l'atur, però, especialment, per aquestes darreres.

En aquest sentit, en l'apartat de les capacitacions tècniques encara que evidentment no és l'única capacitació necessària, volem fer esment en la importància d'assolir, com a mínim, per part d'aquestes dones les habilitats digitals estàndards que exigeix el mercat laboral en l'actualitat. La bretxa digital té un efecte directe en l'augment de les desigualtats en societats com la nostra, Peña (2014), Camacho et al. (2013), Casacuberta et al. (2007) i les mateixes dones del nostre estudi mostren la preocupació que els produeix el no tenir recursos per a afrontar, per diners, informació o disponibilitat, aquesta capacitació que demanda el mercat a diferents nivells, però ja pràcticament en tots els àmbits laborals.

A banda de la capacitació de les dones, s'han de tenir en compte els factors estructurals que tenen una traducció personal en la vida de les dones i que suposen impediments importants a la disponibilitat per al mercat, ja sigui en termes horaris o de patrons intermitents de presència i absència del mateix. L'actuació per a la empleabilitat a desenvolupar en aquest sentit té un caire diferent que depassa l'acció concreta amb les dones però que és imprescindible per augmentar les seves oportunitats d'ocupabilitat. La societat patriarcal fa vulnerables totes les dones pel fet de ser-ho i més a determinades dones en les que cristal·litza la desigualtat de totes les variables de

discriminació que operen en una societat determinada (origen geogràfic, classe, ètnia,...) aquesta vulnerabilitat es torna crítica, Suárez (2008). Les càrregues familiars i per tant la manca de corresponsabilitat individual, de les parelles, i social, de l'administració, Sánchez i Villena (2014) fa molt difícil que les carreres ocupacionals siguin sòlides o senzillament de vegades que es produeixen o s'entenguin com a tals. No cal ja ni fer menció en el cas d'aquestes dones a les carreres professionals; fora del seu abast, en la majoria de casos, a causa de la manca de formació educativa resultat del fracàs o abandonament escolar directament relacionats amb la classe social de la llar d'origen i/o les situacions de desestructuració familiar. Sense que això vulgui dir, però, que no es puguin,- és més, s'haurien de proporcionar-, recursos per a incrementar els seus capitals educatius.

5.3 Del desig a la realitat

La millora del nivell d'estudis i de la formació ocupacional és un tema cabdal per aquest apartat, però voldríem incidir, especialment, en un altre aspecte clau. És fonamental per a aquestes dones establir un diàleg informat entre el desig i la realitat de les seves vides laborals. En dos sentits diferents, d'una banda perquè ninguna treballa d'allò que li agradaria treballar; de l'altra perquè cal redirigir els desitjos, a les noves necessitats del mercat. És a dir, als nous nínxols d'ocupació que s'estan produint i es produiran en el futur i per tant allà on hi ha i hi haurà més oferta. La majoria de les dones del grup focal han acceptat la primera feina que han trobat; normalment perquè algú conegut o coneguda els hi ha passat, independentment ni del que saben fer, o de quina era la seva experiència prèvia, o del què els agradaria fer. Certament no només per a aquestes dones, sinó que per al conjunt de treballadores i treballadors el primer mecanisme que funciona, o el més efectiu, per trobar feina és el capital social de què disposem cadascú de nosaltres. Això vol dir, de les nostres relacions més properes. Aquesta via, encara que no es pot desestimar, sí que necessita ser complementada amb totes les altres eines que estan a l'abast de tothom i de les que elles, moltes vegades, la majoria, no tenen informació i/ o coneixement. Tant pel que fa als recursos que l'administració pública i el Tercer Sector ofereixen, com per la disponibilitat de portals digitals que obren, a aquestes dones, una finestra a d'altres tipus de feines.

En el segon sentit, cal un acompanyament per a redefinir els perfils i les ocupacions volgudes, sense necessitat de traïr els desitjos. A partir de la informació sobre les noves tendències del mercat, Torns, et al. (2014); i especialment sobre els perfils i capacitats que són comparables entre feines que no tenen demanda i altres que estan a l'alça en el mercat actual, cal fer una feina de guiatge o orientació adaptativa. O fer una tasca, merament, d'ampliar l'horitzó, presoner de la classe social de partença i de la socialització, de gènere, cultural,..., rebuda, i actualitzar-se per augmentar i millorar la seva empleabilitat. En el grup focal no vam poder desenvolupar aquest punt ateses les restriccions horàries dels protocols de seguretat establerts amb la COVID19, però en els aspectes que es van poder tractar per exemple en el cas d'una de les participants

considerant la possibilitat de redirigir el seu desig de treballar de cara al públic i passar-lo de l'àmbit de la recepció d'un hotel a fer-ho en un gabinet de salut, va ser especialment significatiu.

5.4 Escoltem-les: el protagonisme és seu

Aquesta redirecció o canvi d'escenari al que es feia referència en el punt anterior, va ser el resultat d'un diàleg conjunt entre totes les dones del grup; no pas de les conductores del grup focal i ni tan sols només nostre amb la participant de la qual s'exposava el cas. La necessitat d'establir un diàleg basat en la cooperació i la igualtat entre totes les dones, incloses nosaltres és fonamental. En temes d'aprenentatge cooperatiu aplicats a la docència, aquest aspecte és clau per a millors resultats i es directament aplicable en tots els casos en que s'ha de capacitar i oferir recursos per a aconseguir persones amb capacitat autònoma de coneixement i actuació; i per tant, en aquest cas, dones apoderades.

Compartir informació de manera horitzontal i no vertical, sense que aquesta no deixi de ser necessària, assegura una transmissió del coneixement més sòlida; atès el reconeixement de l'altre com a igual. En el cas de l'Associació Salut i Família, a on aquesta perspectiva és transversal en tot tipus d'actuacions, en tenim la constatació en múltiples experiències i estudis. Veure Memòries d'Avaluació dels Programes "*Atenció a la Maternitat a Risc*" i "*Mares entre Dues Cultures*" (<https://saludyfamilia.es/>). En el cas del grup focal es va evidenciar aquest fet en l'interès de les participants davant les recomanacions de la resta sobre aspectes com els recursos que les més joves, més formades i/o escolaritzades aquí havien fet servir per trobar feina.

5.5 L'apoderament de les dones

L'apoderament de les dones passa tant per que l'ajut que puguin rebre les faci autònomes com per la satisfacció i autoconfiança que dona sortir-se'n soles de qualsevol atzucac. Però vol també d'una reflexió sobre les pròpies vides i capacitats que moltes vegades les dones no han fet, o han fet a partir dels prejudicis i prenocions patriarcals, que esbiaixen el valor per se d'allò que fan les dones. Hem de tenir present que l'apoderament és un procés de construcció de la identitat dinàmic, que té tant una dimensió individual com col·lectiva (Caubergs i Charlier, 2007).

La definició d'apoderament¹² al que ens referim i que considerem desitjable, en aquest cas, depassa el nivell de tenir poder sobre algú o alguna cosa i se centra en el poder

¹² L'apoderament és un concepte anterior als anys setanta, però que és comença a fer servir en aquesta dècada relacionat amb les dones. Fa referència al propi potencial de les dones per a canviar les situacions de discriminació que pateixen. El concepte passa a ser un objectiu en l'ideari feminista, tot i que no passa a estar en l'agenda social i política fins a l'any 1995. Aquell any, a Beijing, a la

d'agafar les regnes de la pròpia vida; i no només en el sentit laboral. Prendre decisions, Sen (1998), Kabeer (2001), solucionar problemes i generar recursos per a transitar per situacions problemàtiques o potencialment problemàtiques és una cosa que ja forma part de l'experiència d'aquestes dones, ha quedat ben clar en el grup focal, però cal posar-ho en valor i convertir-ho en un recurs reconegut tant per la comunitat com per la pròpia dona. A més de convertir-ho també en una capacitat curricular com exposàvem anteriorment. Per a l'apoderament cal també força interior i solidesa psicològica, i cal treballar l'autoestima per a tenir força per a la defensa dels propis drets. I, també per a la lluita col·lectiva que asseguri la igualtat d'oportunitats de tot el col·lectiu en l'aconseguint d'aquests drets. El que ens cal és poder perdre de vista l'etiqueta de dones vulnerables com a resultat d'un canvi social que la buidi de contingut.

Conferència Mundial de les Dones s'agafa com a referent o objectiu a assolir en el camp de la plena participació de les dones a la societat.

6. Bibliografía

Aristegui, I., Beloki, U., Díez, A., & Silvestre, M. (2017). Vulnerabilidad social percibida en contexto de crisis económica. *Revista Española De Sociología*, 26(3-SUP). <https://doi.org/10.22325/fes/res.2017.33>

Brunet, I. (2009): "Pobreza y exclusión social desde la perspectiva de género" *Revista Internacional de Organizaciones*, nº 3, págs. 13-27 <https://doi.org/10.17345/rio3.13-27>

Buedo, S.. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: Genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *Revista de Educación Social*, nº 21. <http://www.eduso.net/res/21/articulo/mujeres-y-mercado-laboral-en-la-actualidad-un-analisis-desde-la-perspectiva-de-genero-genericamente-empobrecidas-patriarcalmente-desiguales>

Cajide, J., Porto, A.M., Exposito, A., Mosteiro, M.J., Abedal, C., Barreiro, F. y Zamora, E. (2004). Transición al empleo y competencias de empleabilidad de los graduados universitarios. En J. Cajide (Coord.) *Calidad universitaria y empleo*. Madrid: Dykinson. <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338232663007.pdf>

Camacho, M., Gisbert, M, i y Prete (del), A. (2013). Las TIC como herramienta de empoderamiento para el colectivo de mujeres mayores. El caso de la comarca del Montsià (Cataluña). *Píxel-Bit. Revista de Medios y Educación*, nº 43, 37-50. <http://dx.doi.org/10.12795/pixelbit.2013.i43.03>

Carrasco, S.(2017) Análisis de la realidad de las mujeres en situación o riesgo de exclusión social en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Departamento de Economía Aplicada I, Universidad del País Vasco (UPV/EHU) <https://doi.org/10.5569/1134-7147.64.09>.

Casacuberta, D.; Collado, A. J. I Ortoll, E. (Coord.). (2007). *La alfabetización digital en los procesos de inclusión social*. Barcelona: Editorial UOC.

Casas, J. I. I Sallé, M.A., (1988). Perspectivas laborales dela mujer en España, a Papers: revista de sociologia, N. 30 (1988) p. 109-118. DOI: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v30n0.1477>

Castel, R. (1997). *Metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. BuenosAires: Paidós.

Caubergs, L. i Charlier, S. (2007). *El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica*. Bruselas: Comisión de Mujeres y Desarrollo. Recuperado de www.dhl.hegoa.ehu.es/recursos/421

Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Definition and perception of social vulnerability Approaches*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications. 3ª edición.

De la Fuente, M. (dir.) La pobreza amb perspectiva de gènere Conceptes, indicadors i situació a Catalunya. CCOO i Generalitat de Catalunya https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2017/pobresa_perspectiva_genere.pdf

Denia, A. i Guillú, M.D. (2020) The Gender Gap in Involuntary Part-time Employment: The Case of Spain, a Estudios sobre la Economía Española - 2020/17 <http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2020-17.pdf>

Díaz, M. I Martínez-Buján, R. (2018): «Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España». Panorama Social, 27: pp. 105-118 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6501316>

Foessa (2019) VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2019 <https://caritas-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/sites/16/2019/05/Informe-FOESSA-2019-completo.pdf>

Foessa (2020): Vulneración de derechos: Trabajo decente. 2020 Focus. Comité Técnico de la Fundación FOESSA <https://caritas-web.s3.amazonaws.com/main-files/uploads/sites/16/2020/10/Focus Trabajo Decente Octubre-2020.pdf>

Hunting, G. (2014). Intersectionality-informed Qualitative Research: A primer. <https://www.ifsee.ulaval.ca/sites/ifsee.ulaval.ca/files/b95277db179219c5ee8080a99b0b91276941.pdf>

Kabeer, N. (2001) Conflicts over credit: re-evaluating the empowerment potential of loans to women in rural Bangladesh - World development, 2001 <https://www.utsc.utoronto.ca/~kmacd/IDSC10/Readings/Readings/research%20design/m-c.pdf>

Llorente, R. (2020) Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES); Universidad de Alcalá. Serie/Núm.: Documentos de Trabajo. 02/2020. <http://hdl.handle.net/10486/691084>

García Aguilera, J. A. (2020) Inclusión sociolaboral de personas con especiales dificultades de acceso al empleo. Una experiència piloto. Riuma. Universidad de Málaga <https://hdl.handle.net/10630/19558>

López-Aranguren, G. [coord] (1999) ¿Cómo desarrollar la empleabilidad? Madrid. Cáritas española-CIREM.

López, I, Arriaga, A. i Pardo, M. (2018). La dimensión social del concepto de desarrollo sostenible: ¿La eterna olvidada? En Revista Española de Sociología, 27(1), pp.25-41. OI: <https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.2>

Mandel, H. (2009): «Configurations of gender inequality: the consequences of ideology and public policy». British Journal of Sociology, 60(4); pp. 693- 718. <https://people.socsci.tau.ac.il/mu/hadasm/files/2010/12/Mandel2009BJS.pdf>

Marqués, S. i Marqués, B. (2014) La vulnerabilidad social de las personas inmigrantes y la responsabilidad del tercer sector. La experiencia de la Fundación San Ezequiel Moreno. Fundación San Ezequiel Moreno, Zaragoza <https://www.aragonsociologia.org/comunicaciones/>

Milanovic, B. (2016): *Global inequality: A new Approach for de Age of Globalization*. Harvard: Harvard University Press

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2013). *Qualitative Data Analysis: A Methods Approaches*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications. 3ª edición.

Moriña, A. (2007). *La exclusión social: análisis y propuestas para su prevención*. Fundación Alternativas. https://www.fundacionalternativas.org/public/storage/estudios_documentos_archivos/xmlimport-r6gMze.pdf

Nieto-Morales, C; Cordero Ramos, N; Vázquez Fernández, M. J. (2018). *Colectivos en situación de vulnerabilidad. Personas con necesidad de oportunidades. Descendiendo a la práctica de la intervención profesional*. Dykinson. Madrid
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596402>

Observatorio Social de La Caixa (2019). *Informe de necesidades sociales en España. Mercado laboral*. https://observatoriosociallacaixa.org/documents/22890/166850/iNeSo_2_Mercado+de+Trabajo_Junio.pdf/7f881435-9cac-6b40-f24a-fc8387299ef2

OCDE (2011): *Divided We Stand. Why Inequality Keeps Rising?* París. OCDE. <https://www.oecd.org/els/soc/49170768.pdf>

OCDE (2015): *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. Paris: OCDE. https://read.oecd-ilibrary.org/employment/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all_9789264235120-en#page327

Orgemer, G. (2002) *Enciclopedia de los Recursos Humanos*. Madrid, Artegraf

Oso, L. i Parella, S. *Inmigración, género y Mercado de trabajo: un panorama de la investigación sobre la inserción Laboral de las mujeres inmigrantes en España Cuadernos de Relaciones Laborales* ISSN: 1131-8635 Vol. 30, Núm. 1 (2012) 11-44
https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2012/34783/cuarellab_a2012m5v30n1p11.pdf

Parella, S. (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, DOI: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v79n0.870>

Peña, P. (2014). *Género, mujeres y TICs. De los techos de vidrio a mayor participación y contenidos de, desde y para mujeres*. En Irigaray, Fernando y Lovato, Anahí (2014). *Hacia una comunicación transmedia* (pp. 33-40). Rosario: UNR Editora. Editorial de la Universidad Nacional de Rosario. <http://es.scribd.com/doc/244926680/Hacia-una-Comunicacion-Transmedia>

Pérez de la Fuente, O.. (2010). *Mujeres gitanas. De la exclusión a la esperanza*. En Bengoechea Gil, Mª Ángeles (Ed.), *La lucha por la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Reflexiones y aportaciones de la Ley de igualdad 3/2007, de 22 de marzo* (pp. 261-293). Madrid: Dykinson S.L. <https://core.ac.uk/download/pdf/29401328.pdf>

Robenys, I. (2003): "Sen's capability approach and gender inequality", *Feminist Economics*, vol. 9, nº 23, págs. 61-92.

Rovira, E. (2016). «La feminització de la pobresa. Reivindicant una mirada de gènere». *Debats Catalunya Social – Propostes des del Tercer Sector*. Núm. 46 (març 2016). Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya.

http://www.tercersector.cat/sites/www.tercersector.cat/files/dossier_feminitzacio_pobresa_web_0.pdf

Rubio, F. . (2015). Estrategias para la inclusión: estudio de las competencias clave para la empleabilidad en los colectivos en riesgo de exclusión. http://www.surt.org/docs/competencias_empleabilidad_estrategias.pdf

Sánchez, C. (2010) Dones i pobresa. Col.leccions CIPS Articles feministes número 1, 2010 Institut de Ciències Polítiques i Socials <https://www.icps.cat/archivos/CiPdigital/CiP-AF1Sanchez.pdf?noga=1>

Sánchez, C, i Villena, N. (2018) Conciliació i corresponsabilitat. Una perspectiva feminista, Fundació Josep Irla. <https://irla.cat/publicacions/conciliacio-corresponsabilitat-perspectiva-feminista/>

Saterfield, T.; McLarty, J. (1995) Assessing Employability Skills, a International Proceedings of Economics Development and Research, 23, 183-187 https://www.academia.edu/3819810/Graduate_Employability_and_Graduateness_An_Overview_of_Concepts_Interpretations_and_Emerging_Issues

Standing, G. (2016): «El precariado y la lucha de clases», Sin Permiso, 15; pp. 87-102.

Sen, G. (1998), "El empoderamiento como un enfoque a la pobreza", en Irma Arriagada y Carmen Torres (eds.), Género y Pobreza. Nuevas dimensiones. Santiago de Chile, Isis Internacional, pp. 121-139 Ediciones de las Mujeres, 26.

Suárez, M. (2008). El proyecto profesional y de vida de mujeres con escasa cualificación. Un reto para la intervención orientadora (Tesis Doctoral). Sevilla: Ed. Mergablum. http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-CyEED-Mcnavarro/NAVARRO_GARCIA_SUELTO_MCarmen_Tesis.pdf

Subirats, J. (Dir.), Riva, C.; Giménez, L., Obradors, A., Giménez, M., Queralt, D., Bottos, P. i Rapoport, A. (2004). Pobreza y exclusión social. Un análisis de la realidad española y europea. Barcelona: Fundación La Caixa http://ioc.xtec.cat/materials/FP/Materials/1753_ISO/ISO_1753_M01/web/html/WebContent/u1/media/pobreza_y_exclusion_social_analisis_realidad_espanola_y_europea_igop.pdf

TEZANOS, J.F. (2001) La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas. Madrid: Biblioteca Nueva.

Torns, T. I Recio, C. (2012) Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación, a Revista de Economía Crítica, nº14, segundo semestre 2012. <http://revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n14/Semimonografico-4.-Torns-Recio.pdf>

Torns, T., Borràs, V., Moreno, S., et al. (2014):. Nuevas profesiones para la organización social del cuidado https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/Nuevas_profesiones_organizacion_social.pdf

Vallés, M. S. (2014). Entrevistas cualitativas. Madrid: CIS. 2ª Edició.

Ventura, J. i Martínez, F. (2007) Inserció laboral i empleabilitat en el marc de l'Espai Europeu d'Educació Superior: el cas de la Facultat de Pedagogia de la Universitat de Barcelona a T emps d'Educació, 2007, num. 32, p. 99-117 <http://hdl.handle.net/2445/34309>

Zugasti, N. (2013): «Cambios en la relación con la actividad laboral de la población extranjera en tiempos de crisis. Una lectura en términos de integración», Documentación social, 170, pp. 161-190

7. Annexos

Guia dialògica grup IMPULS

0. Presentació de l'estudi i dels objectius del grup
1. Fitxa presentació de les participants
 - a. Edat
 - b. Lloc d'origen/nacionalitat
 - c. Nivell educatiu
 - d. Coneixement de la llengua
 - e. Estat civil /relació de parella
 - f. Tipus de llar
 - g. Persones a càrrec
 - h. Sustentador principal de la llar
2. Història laboral
 - a. Tipus d'ocupacions
 - b. Períodes
 - c. Formació laboral
3. Actualment treballeu?
 - a. Descripció de l'ocupació
4. Esteu buscant feina?
 - a. Quina feina busqueu?
 - b. Per què no la busqueu?
5. Quina és o seria la vostra feina somiada/ideal, quina és la feina que us agradaria tenir'?
6. Quins són els ELEMENTS/CAUSES/ CIRCUMSTÀNCIES que us impedeixen tenir-la?
 - a. Llengua
 - b. Càrregues familiars
 - c. Cultura patriarcal
 - i. Pròpia
 - ii. Parella
 - iii. Comunitat
 - d. Formació/coneixements
 - e. Capacitació
 - f. Coneixement de l'entorn

- g. Xarxa
- h. Capital social
- i. Elements actitudinals
- j. Ajuts administració
- k. Situació administrativa

7. La situació generada per la COVID19 suposa avantatges o desavantatges?
- a. Tipus feina
 - b. Condicions
 - c. Percepció dels canvis
 - d. Nivell de capacitació digital
 - e. Actitud davant de la pandèmia
8. Quin factor seria clau per aconseguir una bona feina/una feina millor?

Participants Grup Focal

Nom	Edat	Estatus Legal	Nacionalitat	Temps a Espanya	Comprensió castellà	Convivència parella	Estat civil	Nº fills	Nivell estudis	Situació Laboral	Test previ violència
JE.Q.C	28	NIE	Colòmbia	1 any	Si	No	Soltera	1	Secundaris	Atur	Negatiu
E.O.S.	25	DNI	República Dominicana	--	Si	No	Soltera	1	Secundaris	Mestressa de casa	Negatiu
KS.V.B.	24	NIE	Veneçuela	3 anys	Si	Si	Unió de fet	1	Secundaris	Atur	Negatiu
SI.G.P.	24	Passaport	El Salvador	1 any	Si	No	Soltera	Embarassada	Secundaris	Atur	Negatiu
MC.P.C.	24	DNI	Espanya	--	Si	Si	Unió de fet	1	Secundaris	Atur	Positiu
LE.A.S.	33	NIE	Santo Domingo	11 anys	Si	Si	Casada	3	Primaris	Atur	Positiu
N.J.	34	NIE	Marroc	11 anys	Si	Si	Casada	1	Secundaris	Estudiant	Negatiu

8. Declaració d'Autoria

La Sra. Cristina Sánchez Miret, doctora en sociologia, directora del Departament d'Empresa de la Universitat de Girona, membre del Consell Assessor per a la Reforma Horària i de la Comissió Assessora de l'Estratègia per a la Dinamització Territorial, País Viu de la Generalitat de Catalunya és autora d'aquest Estudi.

Aquest Estudi ha estat un encàrrec de l'Associació Salut i Família pel Projecte **IMPULS** i en la seva producció han sigut rellevants les aportacions de la Dra. Elvira Méndez i Méndez, metgessa especialista en medicina preventiva i salut pública i Directora General de l'entitat.

L'Associació Salut i Família ha rebut finançament per l'Estudi de l'Obra Social "la Caixa" en el marc del Projecte **IMPULS**: Integració i Empleabilitat per a Mares Vulnerables d'Origen Immigrant.



Desembre 2020. Barcelona.
Composició de Portada: Pere Anglada.
Disseny i maquetació: Carolina Herrera.

Esta obra està subjecta a la llicència de Reconeixement – NoComercial-SinObraDerivada- 3.0 Unported de Creative Commons. Per veure una còpia d'aquesta llicència, visitar: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>

