

MANUAL PER A LA RECOL·LOCACIÓ LABORAL DE TREBALLADORES SEXUALS

Escrit per: Daniela Heim
Eva Puig Durall

Juny 2007

SURT, ASSOCIACIÓ DE DONES PER LA INSERCIÓ LABORAL

ÍNDEX

1. Presentació - p. 3
2. Dona i mercat laboral - p. 5
3. Per què un dispositiu específic d'inserció per a treballadores sexuals - p. 7
4. Proposta metodològica - p. 8
5. Objectius a assolir pel *Dispositiu Integral per Afavorir la Recol·locació Laboral de treballadores Sexuals* - p. 26
6. Proposta de circuit marc pel *Dispositiu Integral per Afavorir la Recol·locació Laboral de treballadores Sexuals* - p. 28
7. Pla d'Inserció laboral - p. 48
8. Annex 1. Anàlisi de l'ocupabilitat - p.57

1. PRESENTACIÓ

Aquest manual s'ha elaborat dins del context de la recerca realitzada per Surt, amb l'objectiu d'identificar les dificultats i obstacles que troben les treballadores sexuals en el seu intent de reubicació en el mercat de treball.

Durant la investigació de referència es varen entrevistar 45 dones treballadores sexuals del barri del Raval, majors de 18 anys i menors de 65, que es trobaven en procés de reubicació laboral, és a dir que, al moment de ser entrevistades, volien trobar feina en el mercat formal de treball i que, en alguns casos, ja havien iniciat alguna acció orientada a aconseguir aquesta meta.

L'experiència d'aquestes dones, junt amb l'experiència de Surt a l'àmbit de la inserció laboral de dones en situació o en risc d'exclusió social, constitueixen el material de suport d'aquest treball.

En aquest sentit, el manual està orientat per als principis que fonamenten la actuació de tota l'entitat: l'enfocament constructivista, l'enfocament de gènere i el treball amb les dones, per millorar la seva ocupabilitat i la seva relació amb el mercat de treball, que es basa en el desenvolupament de les seves competències.

L'enfocament constructivista planteja l'aprenentatge en termes d'adquisició de capacitats i no com una retenció passiva de continguts disciplinaris. Des d'aquesta perspectiva, aprendre consisteix, fonamentalment, en construir significats i atribuir sentit a allò que s'aprèn, a partir de la experiència personal i dels coneixements, sentiments i valors amb els que cada persona s'aproxima als continguts i activitats que adquireix i desenvolupa. Per tal que l'aprenentatge sigui significatiu, cal establir relacions entre allò que s'aprèn, el que se sap i l'entorn, facilitant la transferència d'aquests coneixements i experiències a contextos diferents d'aquells en els quals s'han après o realitzat.

La perspectiva de gènere significa valorar les experiències i aprenentatges específics de les dones; qüestionar els rols/models de gènere socialment imposats i valorar les activitats i els treballs de les dones (tant a l'àmbit domèstic com al de l'economia submergida) com a treball socialment necessari i, en conseqüència, valorar els seus aprenentatges com a significatius i, en la mesura que sigui possible, transferibles al context laboral.

El gènere condiona la relació de les dones amb el món del treball. Aquesta realitat és la que orienta la mirada en l'anàlisi de l'ocupabilitat que es fa des de Surt, fent que, al analitzar els factors estructurals que estan incidint en la relació de la dona -una dona en concret- s'integrin aquells elements que són significatius des d'una perspectiva de gènere, com podrien ser, per exemple, els factors de discriminació en relació al mercat de treball.

La perspectiva de gènere significa també donar suport als processos de canvi personal involucrats, generalment, en el procés d'inserció de la dona, en la mesura que, per a moltes, modificar la seva situació laboral o professional també comporta o pot comportar, en un futur, canvis en altres àmbits de la seva vida. Sovint, la decisió d'iniciar un procés d'ingrés al mercat laboral formal, després de temps d'allunyament o quan mai s'ha estat dintre d'aquest, implica modificar -directe o indirectament- el seu rol en l'àmbit familiar. Prendre en consideració aquestes dinàmiques, reconeixent tot el valor i significat que té per la dona, és un component fonamental de l'acció tutorial que acompanya el procés.

L'enfocament de competències, a la pràctica de Surt, està estretament vinculat a la perspectiva de gènere. Les metodologies dirigides al desenvolupament de les competències faciliten, alhora, donar valor als aprenentatges i les experiències adquirides per les dones en àmbits no formals, que tenen a veure bàsicament (encara que no exclusivament) amb les responsabilitats de cura de les persones i amb l'organització d'aquest espai. D'aquesta manera, es fa visible el valor social del treball de les dones en els àmbits formalment no reconeguts com a laborals, invertint la dinàmica de desvalorització sistemàtica present encara en l'imaginari i la pràctica socialment dominants. Mitjançant la metodologia de les competències, aquests aprenentatges es poden fer visibles i, sobretot, adquireixen valor com a capacitats -competències- significatives en l'àmbit laboral.

Tots aquest elements han portat a Surt a dissenyar una metodologia de treball centrada itineraris d'orientació, formació i inserció flexibles, que permeten donar resposta a les necessitats i demandes de cada dona, partint sempre del seu protagonisme.

En aquest context, l'acció de l'entitat té sentit com a suport -acompanyament- al procés decidit i endegat per ella, actuant, alhora, com a eina de mediació entre la dona i el mercat de treball al que vol incorporar-se.

2. DONA I MERCAT DE TREBALL

L'any 1995, la Plataforma per l'Acció de la Quarta Conferència Mundial sobre Dones de les Nacions Unides va denunciar la pronunciada tendència al empobriment de les dones. Encara que als darrers anys ha augmentat la taxa d'activitat femenina, aquest augment no ha tingut efectes destacats sobre la desigual distribució de la riquesa entre homes i dones i la desigual situació en la que es troben uns i altres dins del mercat de treball. A més a més, la progressiva normalització de la presència de les dones en el mercat de treball no ha anat acompanyada dels canvis socials necessaris per a que es donés en igualtat de condicions respecte als homes.

Varis fenòmens, entre els quals ressaltem el de segregació de l'ocupació (horitzontal, vertical i ocupacional), junt amb els de precarietat i precarització exponencial de l'activitat femenina, a més de la divisió sexual del treball, conformen, en l'actualitat, el més clar reflexa de les desigualtats econòmiques de gènere de les nostres societats (Surt: 2003, 2004, 2005).

Encara avui l'atur femení és major que el masculí. Les dades obtingudes de l'enquesta de població activa de l'Institut Nacional d'Estadística l'any 2004, reflecteixen que a Catalunya, la taxa d'atur femení era de l'11.8 i la masculina de 7.2. I si bé es pot percebre un lleuger i progressiu canvi cap a la millora, aquestes dades sovint encobreixen informació que l'estadística no recull, com és el gran nombre de dones que tot i constar com a inactives són realment persones que podríem classificar d'aturades, o les diferències contractuals entre els homes i les dones, en pitjors condicions per a aquestes últimes.

En el cas de les dones immigrants la situació és encara més greu, perquè pateixen una discriminació múltiple. En primer lloc, perquè del seu status legal depèn les seves oportunitats d'accés al treball i als drets socials. I, en segon termini, perquè estan més exposades i són les més vulnerables a determinats processos d'exclusió social, en quan suporten les condicions més precàries d'ocupació, els salaris més baixos i els treballs menys qualificats (Gabàs i Gasa: 2005).

Per una altra banda, la vida laboral de la dona té un cicle molt diferent a la masculina. Normalment es representa la trajectòria de l'home treballador a partir de la gràfica en forma d'una U invertida amb un inici d'ascens, un manteniment regular i sostingut i una baixada corresponent a la jubilació. La dona, en canvi, veu com el cicle laboral té múltiples variacions, degudes al propi cicle vital. En aquest sentit, trobem que les dones joves tenen moltes dificultats per accedir al mercat laboral per no tenir experiència laboral i/o formació suficient, en tant que les dones en edat reproductiva tenen dificultats per accedir a determinats llocs de treball o pel seu manteniment o promoció, al igual que les dones en edat de cura dels seus fills, per la freqüent impossibilitat o dificultat de conciliar la vida familiar i laboral. També les dones majors de 45 anys travessen grans dificultats per accedir o mantenir una feina, per haver de comptabilitzar la cura de

persones grans amb l'activitat laboral (incompatibilitat de conciliar la vida personal i laboral), a més de la freqüent discriminació que pateixen al mercat laboral, per la seva edat.

Cada moment de la vida d'una dona és diferent i habitualment existeixen pocs llocs de treball que ho tinguin en compte. Es més, s'espera que la dona s'adapti a llocs de treball dissenyats a imatge de l'estàndard de treballador masculí i a l'hora que se li continua exigint socialment que perpetui el seu paper de cuidadora i mantenidora de la llar. En tant que continua la tendència a pensar que el seu salari suposarà un complement als ingressos familiars, alimentant la falsa creença de que l'home aportaria la part principal, quan cada vegada més augmenten les famílies monomarentals i les famílies on la única responsable dels ingressos econòmics és precisament la dona. Aquest fenomen es coneix com a "doble presència" i suposa, per a la dona, l'haver d'estar pendent, en tot moment, de la vida familiar i laboral, buscant quotidianament estratègies per fer possible la seva conciliació.

Encara que existeixen lleis que estableixen mecanismes per conciliar la feina amb les responsabilitats familiars (com ara, la Llei Orgànica 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de Dones i Homes), la realitat ens mostra que enlloc de conciliació, les dones estan patint una "acumulació" de feines (les del món productiu i las reproductives), que comporta conseqüències negatives de cara a la seva qualitat de vida (estrès, sentiments frustració, sensació de no estar fent "bé" les coses per no poder estar al 100 per cent per la feina o per als fills, etc.).

Un mercat laboral cada cop més competitiu per a tothom, la situació de discriminació que viu la dona respecte a l'home en un món laboral que impedeix la seva participació normalitzada i el desig de poder contribuir al canvi és una de les funcions transversals de Surt i d'aquest manual.

Finalment, no es pot deixar d'esmentar la qüestió de la violència vers les dones, ja que està afectant de manera directa en els seus projectes vitals i conseqüentment en la possibilitat de desenvolupar els seus projectes professionals. Tot i que cada cop més s'estan deixant de silenciar aquestes situacions no per això ha minvat la seva freqüència. La violència exercida contra les dones, tant dins de l'àmbit domèstic com el laboral, entre altres, continua sent un problema estructural en la societat, impeding la normalització de les relacions entre sexes i demostrant que encara avui en dia les diferents posicions de poder entre homes i dones es mantenen vigents. Aconseguir que la dona accedeixi i es mantingui en igualtat d'oportunitats al mercat laboral, i pugui gaudir dels drets socials i de ciutadania que aquest ingrés suposa, també requereix transformacions en aquest sentit.

3. PER QUÈ UN DISPOSITIU ESPECÍFIC D'INSERCIÓ PER A TREBALLADORES SEXUALS.

La prostitució és un fenomen molt complex que pot ser interpretat de maneres molt diverses. Nosaltres, de conformitat amb els criteris del Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees en la sentència del cas Jany i altres contra el Govern dels Països Baixos (Assumpte C-289/99), entenem que la prostitució pot ser entesa com a un treball per compte pròpia, sempre que es donin les condicions següents:

- que la persona que ofereix el servei el realitzi sense la existència de cap vincle de subordinació, tant amb relació a l'elecció de l'activitat, com amb relació a les condicions de treball i de retribució;
- sota responsabilitat pròpia;
- i a canvi d'una remuneració que se li pagui de manera íntegra i directa¹.

Ara bé, sense perjudici del concepte de treball sexual que s'adopti i de les seves implicacions polítiques, considerem que, tant la pròpia existència de l'activitat com la problemàtica que comporta la falta de drets reconeguts per a les persones que s'hi dediquen, reflecteixen amb molta claredat la situació de desigualtat en la què es troben les dones davant dels homes, dins d'un model social en el que els drets de ciutadania s'adquireixen a través del treball.

Històricament, aquest model ha suposat l'exclusió de les dones. En primer lloc, perquè no ha reconegut com a treball les formes reproductives del treball social que elles realitzen i, en segon termini, perquè no ha reconegut aquelles altres formes de treball que, com el propi treball sexual, posen en qüestió les lleis patriarcals del sexe. Aquestes lleis, a més de prohibir l'intercanvi de sexe per diners (Rubin, 1989), són les que imposen a les dones l'obligació de donar gratuïtament el seu temps, la seva cura i els seu sexe als homes.

A més de no estar reconegut legalment com a treball, el treball sexual comporta fortes experiències de discriminació per a les dones que s'hi dediquen, tal i com ha quedat demostrat en l'Informe d'Investigació: "Prostitució i exclusió social" en el que es basa aquest treball (Surt:2007). Aquelles experiències justifiquen una intervenció particularment adreçada a les treballadores sexuals, perquè suposen especials dificultats d'accés al mercat de treball.

Per una altra banda, les treballadores sexuals són dones que realitzen una activitat (el treball sexual), que els reporta ingressos i, a més a més, es tracta de dones econòmicament independents, de manera que les metodologies desenvolupades en la majoria dels dispositius d'inserció, normalment pensats i dissenyats per a treballar amb dones inactives o parades de llarga duració, no són plenament transferibles a aquest col·lectiu.

¹ Aquesta temàtica està desenvolupada amb més detall a l'informe de recerca: "Prostitució i exclusió social" (Surt, 2007)

4. PROPOSTA METODOLÒGICA

La proposta metodològica que es desenvolupa en aquest Manual pretén oferir el marc i estructura pel disseny i creació d'un Dipositiu Integral per afavorir la Recol·locació Laboral de Treballadores Sexuals. Parlem de Dipositiu Integral en tant que, per a una dona, desenvolupar un itinerari dins el circuit marc que ofereix el dipositiu li ha de permetre:

- La possibilitat de desenvolupar la seva competència professional i, per tant, de millorar la seva ocupabilitat, mitjançant el disseny personalitzat del seu *projecte professional* i la seva posterior execució;
 - Així com descongestionar aquells factors estructurals i personals que poden constituir un obstacle en el seu procés d'incorporació al mercat laboral formal.

Abans de començar a introduir en què es concreta el Dipositiu que es proposa i d'establir criteris metodològics per treballar per la recol·locació laboral de les treballadores sexuals que vulguin aconseguir una feina en el mercat formal de treball, cal que ens aturem en el concepte de *recol·locació laboral*, donat que és l'objectiu i/o procés que queda implícit en qualsevol de les accions que es proposin a continuació.

La recol·locació laboral l'entendem com un procés, el qual es dibuixa com el fil conductor que va des de la demanda que formula la dona (recol·locar-se laboralment) fins a l'assoliment i consolidació del seu objectiu (entrar en el mercat laboral formal i mantenir-se en aquest). Dit d'una altra manera, el procés seria el camí que desenvolupa la dona per apropar-se al mercat laboral formal, accedir i mantenir-se en aquest.

El procés de recol·locació seria assimilable al procés d'inserció que realitzen les persones inactives o aturades que volen apropar-se i/o accedir el mercat laboral, però en el cas de dones treballadores sexuals parlem de recol·locació en tant que es reconeix la seva activitat actual i/o de partida (el treball sexual) com un treball.

Cal destacar que el procés de recol·locació laboral per les dones treballadores sexuals acostuma a ser llarg i complex, donat que no es conclou quan s'obté una feina alternativa al treball sexual i amb contracte, sinó quan la dona ha aconseguit un canvi de relació amb el mercat laboral i una posició respecte d'aquest des de la qual té més possibilitats d'escollir el seu futur laboral i/o professional.

La recol·locació laboral implica, doncs, un procés de desenvolupament de competència professional i, per tant, de millorar de l'ocupabilitat, mitjançant el disseny del propi *projecte professional* i la seva posterior execució, per tal d'assolir la fita (a curt, mig o llarg termini) de la recol·locació laboral, és a dir, d'accedir i mantenir-se dins del mercat laboral formal.

4.1. EIXOS METODOLÒGICS EN ELS QUE S'EMMARCA LA PROPOSTA DE DISPOSITIU DE RECOL·LOCACIÓ LABORAL:

Per tal, dissenyar un *Dispositiu Integral per afavorir la Recol·locació Laboral de Treballadores Sexuals* que doni resposta a les necessitats d'inserció i de millora de la ocupabilitat, proposem prendre com a base els següents eixos metodològics: a) partir de la idea de projecte; b) entrenar la capacitat de definir objectius; c) analitzar l'ocupabilitat; d) acompanyar el procés mitjançant l'acció tutorial.

PARTIR DE LA IDEA DE PROJECTE

L'eix que vertebra el programa i/o circuit d'accions que es proposi, per afavorir la recol·locació laboral de dones treballadores sexuals que així ho desitgin, és la idea de projecte. És a dir, el disseny de totes les accions i metodologies de treball giren entorn de l'objectiu central de: *facilitar que la dona defineixi i executi el seu projecte professional*.

El procés i/o fita de recol·locació laboral és abstracte i intangible fins que no es converteix en projecte, moment en el qual la dona el dota de sentit i l'impregna de motius propis.

La idea de projecte ajuda a la dona i a les tècniques d'inserció a situar a aquesta en el centre de la reflexió i acció que promou el seu procés de recol·locació. És a dir, quan la dona elabora i conclou la definició del seu projecte professional, passa a *ser* i a *prendre consciència de ser* la veritable protagonista del procés: ja no es tracta "d'un procés per recol·locar-se laboralment", sinó que es tracta "del seu projecte de recol·locació: per entrar a treballar dins el mercat laboral formal". Per tant, treballar i avançar prenent com a eix central la idea de projecte cal que l'accent es posi en la dona i no en el conjunt d'accions que proposa el programa o circuit per la recol·locació.

Pensar en clau de projecte facilita que la dona pensi en fites, en terminis, en recorreguts per anar avançant i, sobretot, en la importància de l'esforç, del temps i de la constància per a assolir qualsevol objectiu. La idea de projecte evoca la d'acció, per això la definició del projecte professional és un procés clau en el desenvolupament de la competència.

El projecte professional és el recorregut que es realitza per assolir un objectiu de recol·locació laboral: només si es té ben decidit on es vol arribar (objectiu laboral), tindrà sentit conèixer quin és el punt de partida (anàlisi de l'ocupabilitat) i definir i executar el trajecte per a desenvolupar la competència professional necessària (projecte professional).

Per a dur a terme un projecte professional cal passar per diferents fases i donar resposta, en cada un d'elles, a certes preguntes clau:

FASES DEL PROJECTE PROFESSIONAL:

FASE 1: APROXIMAR-SE AL MERCAT I IDENTIFICAR ELS FACTORS D'OCUPABILITAT

Què vull?

Interessos i motivacions
Alternatives
d'objectiu/s
d'inserció o laboral/s

Què demana i ofereix el mercat?

Què tinc?

Factors d'incidència
obtinguts de l'Anàlisi de
l'ocupabilitat

FASE 2: DEFINIR L'OBJECTIU LABORAL

Quin és el meu objectiu laboral?

Sortides laborals
Perfil professional
exigit en relació a
l'objectiu laboral

Què necessito?

Necessitats per a la
millora de
l'ocupabilitat: punts
febles que haig de
combatre mitjançant el
desenvolupament de les
competències clau per
assolir l'objectiu.

Què puc i què estic disposada a posar en joc?

Temps
Xarxa de recursos
personals i de l'entorn

FASE 3: DISSENYAR EL PLA PER A L'EXECUCIÓ DEL PROJECTE PROFESSIONAL

El projecte Professional: pla d'execució

Objectiu laboral confirmat
Fites i objectius concrets
Accions
Recursos
Previsió de temps
Previsió de resultats

ENTRENAR LA CAPACITAT DE DEFINIR OBJECTIUS

Relacionat de forma indeslligable amb l'eix vertebrador del programa (la idea de projecte) està aquest segon eix metodològic: entrenar la capacitat de definir objectius. El procés de definició i posterior execució del projecte professional implica i promou un entrenament constant en definir objectius.

L'element que identifica un projecte és la definició d'objectius finals i concrets. És imprescindible que per a què el projecte professional pertanyi realment i plenament a la dona, es respecti el protagonisme d'aquesta en la presa de decisions, així com que es motivi i estimuli la capacitat d'establir fites i objectius a partir d'alternatives.

Cal tenir en compte que, per una banda, l'eficàcia a l'hora d'establir objectius concrets amb criteri de realitat en relació a una situació desitjada és directament proporcional al coneixement que la dona tingui de la seva situació actual. I, per una altra banda, tant per combatre com per a reforçar els factors d'incidència que dificulten i que afavoreixen el procés de recol·locació, cal definir objectius que s'assoliran realitzant, entre d'altres coses, un plec d'accions dins el circuit marc que ofereix el Dispositiu per la Recol·locació Laboral.

Per definir objectius realistes i viables cal analitzar-los des de diferents angles, així com preveure una sèrie de variables. Així, la dona es configura un mapa que li permet veure amb més claredat si l'objectiu és o no assolible i operable.

En aquest sentit, proposem a les dones tenir en comptes les següents variables:

- **Referent:** persona a qui la dona atorga la funció d'anar validant l'assoliment de l'objectiu.
- **Concreció de l'objectiu:** aquest ha de correspondre a propostes de millora de l'ocupabilitat i s'ha de poder assolir mitjançant accions de desenvolupament de competència professional.
- **Context:** on s'ha de dur a terme l'acció per a assolir l'objectiu: en un dispositiu d'inserció i/o de recol·locació, en l'empresa, en una fàbrica, en un centre formatiu, etc.
- **Procediment:** fa referència als passos a seguir i a les estratègies emprades per aconseguir-ho, per exemple: mitjançant un curs de formació ocupacional, a través de les pràctiques en empresa, treballant directament de qualsevol cosa, fent recerca d'una feina apropiada a les possibilitats de la persona, realitzant monogràfics d'habilitats socials, etc.

- **Resultat:** caldrà preveure el sistema d'avaluació per comprovar si s'ha assolit el resultat previst.
- **Temporalització:** s'ha de fer una aproximació del termini de temps que es destinarà i si es farà en fases.
- **Motius:** la dona haurà de fer l'esforç de relacionar l'objectiu amb la situació que vol modificar i millorar.
- **Futur:** es tracta que la dona s'imagini quins canvis es produiran en relació a la seva situació actual un cop assolit l'objectiu.

ANALITZAR L'OCUPABILITAT

Un altra eix vertebrador del marc metodològic amb el qual treballem per apropar a les dones al mercat laboral, és el concepte d'Ocupabilitat, així com, l'anàlisi d'aquesta. Aquest també és un procés indeslligable a la idea de projecte, ja que definir un projecte i concretar un pla per la seva execució implica dissenyar una estratègia per a la millora de la ocupabilitat de la dona.

Entenem l'ocupabilitat com un indicador de la relació entre la dona i l'ocupació, en un moment determinat de la seva vida i en un context laboral concret. Integra un conjunt de variables de caràcter econòmic, social i personal que expliquen la posició de la dona -una dona concreta- respecte al mercat de treball.

L'ocupabilitat integra la complexitat de la inserció sociolaboral. El que determina la inserció laboral i/o recol·locació d'una dona té un caràcter complex i multifactorial. En el procés d'apropament al mercat laboral, entrada i manteniment en aquest estan entrelligats factors de tipus econòmic, subjectiu, cultural i biogràfics... de forma indestruïble. L'ocupabilitat és el resultat global de les interaccions en cada moment d'aquests factors i permet contemplar la globalitat de la inserció i/o recol·locació. L'ocupabilitat ens parla de condicionants que estableixen relacions no causals entre si.

Moltes vegades es tendeix a partir de concepcions basades en els dèficits per analitzar l'ocupabilitat i la competència professional. En aquestes metodologies d'anàlisi es miren aquells requeriments dels llocs de treball que la persona no aconsegueix: disponibilitat, competències tècniques, competències personals... És comprensible que per a planificar la millora d'una situació es tendeixi a analitzar allò que no funciona. Però en el treball amb persones en risc d'exclusió sociolaboral, aquest exercici sovint aporta tan sols una llista considerable de mancances que difícilment s'hauran resolt prèviament a la inserció laboral i, en el cas de dones treballadores sexuals, a la recol·locació laboral.

L'objectiu de l'anàlisi de l'ocupabilitat és que la dona sigui capaç d'identificar aquells elements que incideixen de manera significativa -ja sigui en positiu o en negatiu- en la

seva ocupabilitat per dissenyar, a partir d'aquí, un pla d'acció adequat a les seves necessitats i objectius. Per això cal tenir les eines que li permetin tenir una visió que integri tan els factors estructurals, tot i que no puguin ser directament modificables per ella, com les variables de tipus curricular i competencial, eines necessàries per a la millora de l'ocupabilitat.

A continuació descrivim els diferents factors que es tenen en compte en l'anàlisi de la ocupabilitat, primer de manera més esquemàtica i després amb major detall:

FACTORS ESTRUCTURALS	FACTORS PERSONALS	FACTORS COMPETENCIALS
Factors econòmics, polítics i socials externs a la dona - no modificables directament per ella.	Currículum laboral formal i ocult Currículum formatiu	Competències tècniques: - Competències del perfil professional
Situació del mercat de treball en relació a les dones	Situació socioeconòmica Posicionament davant el treball	Competències de base: - Accés a l'ocupació - Instrumentals bàsiques - Instrumentals específiques
Conjuntura del sector ocupacional		Competències Transversals: - Competències d'identificació - Competències relacionals - Competències d'afrontament
Polítiques econòmiques i socials		
Infraestructura econòmica i social		
Factors de discriminació social		

Els factors estructurals són aquells factors externs -econòmics, polítics i socials- que condicionen les oportunitats objectives d'accés i permanència en l'ocupació. Són factors que necessàriament s'han de considerar tot i que la seva modificació no depèn de la dona. Poden variar per l'acció política, social i econòmica articulada des de les institucions i el conjunt d'agents socials que operen en la societat en general i en el local en concret.

Destaquem l'existència de factors estructurals que estan condicionant específicament en les possibilitats i les maneres d'inserció de les dones, amb un clar impacte en les desigualtats de gènere i conseqüent augment dels riscos de pobresa i exclusió per a elles.

Cal dir que en la identificació d'aquests factors es perceben, però, moltes mancances sovint relacionades amb la dificultat d'obtenir dades que recullin la realitat de les dones en general i de les treballadores sexuals en particular. Normalment les dades disponibles fan referència a les situacions generals del mercat laboral, o com a molt, a les diferències d'activitat, ocupació i atur per sexes i per sectors laborals. Però manca una anàlisi global

de les diferents situacions d'homes i dones, sobretot perquè algunes d'aquestes diferències requereixen una revisió en profunditat dels estereotips en què es fonamenten els sistemes socials en general i les relacions laborals en particular.

L'anàlisi dels grups d'incidència, així com, la primera part de l'informe d'investigació on s'emmarca aquest manual, ens aporten una informació actualitzada sobre la relació entre els factors estructurals i les dificultats amb que es troben les dones treballadores sexuals per iniciar i sostenir un procés de recol·locació laboral, el qual implica l'accés i manteniment en el mercat laboral.

Un clar exemple en referència al caràcter estructural d'alguns factors és el dels desequilibris existents pel que fa a la conciliació del treball i les responsabilitats familiars. Aquests desequilibris haurien de comportar mesures dirigides no només a les mares sinó també als pares, ja que és necessari generar una sensibilitat social favorable a compartir responsabilitats i tasques en l'àmbit familiar i domèstic per aconseguir realment un canvi.

Hem de tenir present que la doble jornada que encara avui en dia li suposa a la dona la seva inserció dins el mercat laboral és un factor altament condicionador de la seva ocupabilitat per no caure en la tendència d'enfocar l'acció tutorial de cara a "modelar" la posició de la dona en funció dels paràmetres dominants en les relacions del mercat. Creiem que cal oferir eines de comprensió de la realitat a les dones en general i de la treballadores sexuals en particular, que tot i no poder canviar els factors estructurals podrà incorporar canvis a nivell competencial que en un termini de temps més o menys llarg pot acabar incidint en els factors personals.

Considerar aquests factors específics que incideixen en l'ocupabilitat de les dones, incorporar la seva anàlisi i extreure'n conclusions pràctiques, són reptes que com a tècniques estem obligades a incorporar en la metodologia de treball. I tot i que en el nostre cas només treballem amb dones, considerem que hi hauria d'haver un treball dirigit tan a les dones com als homes que entren en aquests processos, ja que modificar la posició de desigualtat de les dones en el mercat de treball remunerat implica, indefectiblement, incorporar canvis que ens afecten a unes i altres.

Els factors personals són els factors individuals que tenen a veure amb les característiques objectives i subjectives del currículum formatiu, l'experiència laboral i l'entorn de la pròpia dona. Actuen com a mecanismes condicionadors o potenciadors de la inserció laboral. La majoria d'ells poden ser modificats per la dona, que és l'única que té la legitimitat i la capacitat per fer-ho. Cap mena d'imperatiu relacionat amb la inserció pot justificar els canvis si aquests no compten amb la presa de decisió conscient per part seva.

En aquest bloc es dóna una especial rellevància als vincles i les relacions familiars que permeten fixar-se en com els rols socials incideixen en la posició i la disponibilitat de la dona davant el mercat de treball.

A més, l'anàlisi també ens permet recuperar el que es coneix com a "currículum ocult", és a dir, recuperar els aprenentatges que les dones realitzen en àmbits de treball no formals - els àmbits privilegiats d'aprenentatge per a un gran nombre d'elles - amb l'objectiu de donar-los presència i valor, ja que també seran significatius en l'àmbit laboral i professional.

Aquest punt és cabdal a l'hora de treballar amb dones amb l'ocupabilitat determinada per la manca d'experiència laboral dins el mercat de treball formal o per la poca formació tan bàsica com professional (o no convalidada pel fet de ser estrangera). El fet que el currículum laboral formal de la dona no s'ajusti a les exigències del mercat ens porta a insistir en la importància fonamental de reconèixer i donar valor a aquell altre currículum invisible socialment però que s'ha anat enriquint durant tota la trajectòria vital de la dona, i que li suposa un bagatge enorme de coneixements, habilitats i actituds (com per exemple, l'experiència adquirida amb el treball sexual, com en altres àmbits on s'ha participat). Posar nom a tot aquest bagatge representarà donar-li el reconeixement i el valor que realment li toca.

Els factors competencials o competència professional, representen l'element clau que pot articular la millora de l'ocupabilitat. Al modificar-los també s'està incidint de manera indirecta en la modificació d' alguns dels factors personals.

Per tal que hom millori la seva ocupabilitat, el procés d'anàlisi li ha de permetre identificar aquells factors que hi estan incidint per prendre consciència de la seva situació en aquest moment concret, respecte al mercat de treball específic al que dirigeix el seu objectiu d'incorporació o millora. El resultat d'aquest procés d'anàlisi és el que permet centrar el seu objectiu laboral i dissenyar el pla de desenvolupament de les competències necessàries per assolir-ho.

Aquests factors són, a més, aquells sobre els quals es pot incidir més directament - tan la pròpia dona, com l'acompanyament tutorial - per modificar l'ocupabilitat. És evident que, quant més ampli sigui el ventall de competències de què disposi la dona en entrar en relació amb el mercat laboral, més ampli serà també el ventall de possibilitats que tingui per a l'accés, la permanència i la millora.

Treballar des de la perspectiva de gènere comporta facilitar la transferència del capital de competències transversals que la dona ha adquirit en l'àmbit personal a l'àmbit laboral. Un gran nombre d'ells, com ara la capacitat d'organització o d'adaptació, la polivalència, la imatge o la capacitat de negociació i comunicació tenen un fort component de gènere.

El procés d'anàlisi de l'ocupabilitat consisteix en explorar de manera exhaustiva els tres grans blocs de factors que hi intervenen - estructurals, personals i competencials - posant èmfasi en l'observació dels factors lligats al gènere.

Així doncs, "l'anàlisi de l'ocupabilitat permet fer visible la interrelació que s'estableix entre la dimensió personal i la dimensió socioeconòmica en el context de l'ocupació. És a

dir, que una persona estigui ocupada o no, no depèn només d'ella (del seu desig i com el canalitza, de les seves qualificacions i experiència professional prèvia), sinó que també hi entren en joc altres factors que no poden ser modificables per ella mateixa" (Guia metodològica per treballar amb dones inactives, Surt: 2004).

En aquest sentit, i seguint la proposta de la citada guia, destaquem tres característiques principals de l'ocupabilitat:

És dinàmica: evoluciona al llarg de la vida de la persona en paral·lel als seus canvis (d'experiències, de formació, de situació personal, de domini de competències, etc.). Està vinculada a molts altres aspectes: educació i formació, igualtat d'oportunitats, ciutadania, exclusió social..., en els quals s'integren també les capacitats, motivacions i coneixements de la persona.

És relativa: Una persona pot tenir una bona ocupabilitat en relació amb un determinat treball o perfil professional per al qual té moltes competències, però no per a un altre que pot exigir competències molt diferents. Alhora, les mateixes competències poden resultar suficients per accedir a un treball en un context social i cultural determinat, però no per accedir-hi en un altre context.

És variable. Canvia en funció de l'evolució i el comportament dels mercats econòmics i de l'impacte d'aquests sobre el mercat de treball. La crisi d'un determinat sector econòmic pot fer variar, a la baixa, les possibilitats d'ocupabilitat d'una persona, tot i tenir les competències exigides per a aquella ocupació. A l'inrevés, certs sectors laborals en creixement poden afavorir l'ocupabilitat de persones amb dificultats d'inserció en altres sectors.

En conclusió, l'ocupabilitat ens informa de la distància existent entre les condicions que té una persona, en termes de capacitats personals i competències professionals, i les exigències del mercat laboral al que es dirigeix, alhora que ens permet incloure l'impacte dels factors estructurals en les possibilitats d'ocupació de la persona (Surt, 2004).

Des d'aquesta perspectiva, a més d'una metodologia per treballar amb la persona, l'anàlisi de l'ocupabilitat es converteix en un mecanisme per analitzar els grups d'incidència, el que permet conèixer la seva realitat i proposar accions que facilitin l'apropament al mercat de treball de les dones que els componen.

Els grups d'incidència que hem analitzat per dur a terme aquesta proposta metodològica, són els mateixos que es varen dur a terme durant el treball de camp de la recerca i són els següents:

- Grup d'incidència Nro. 1: dones treballadores sexuals estrangeres, majors d'edat i fins a 45 anys, amb permís de residència o que porten al país més de tres anys (període necessari per tramitar la residència per arrelament);

- Grup d'incidència Nro. 2: dones treballadores sexuals estrangeres, majors d'edat i fins a 45 anys, que porten en el país menys de tres anys i/o que no hagin obtingut permís de residència;
- Grup d'incidència Nro. 3: dones treballadores sexuals autòctones, majors d'edat i fins a 45 anys;
- Grup d'incidència Nro. 4: dones treballadores sexuals estrangeres, majors de 45 anys i menors de 65 anys.
- Grup d' incidència Nro. 5: dones treballadores sexuals autòctones, majors de 45 anys i menors de 65 anys.

L'objectiu de l'anàlisi de l'ocupabilitat dels grups d'incidència és identificar aquells factors que operen de manera significativa, en positiu o en negatiu, en la possibilitat d'accedir a una ocupació. A partir d'aquí, cal dissenyar metodologies adequades a les necessitats dels diferents grups, orientades a millorar la seva ocupabilitat i facilitar l'apropament al mercat de treball.

Per dur a terme l'anàlisi de l'ocupabilitat dels grups seleccionats, hem seguit més concretament el model proposat a la "*Guia Metodològica per treballar amb dones inactives*" (Diputació de Barcelona: 2004), adaptat en aquest cas a les treballadores sexuals.

Partint d'aquest model, l'anàlisi de l'ocupabilitat explora exhaustivament els tres grans blocs de factors que hi intervenen -estructurals, personals i competencials- posant l'èmfasi en l'observació dels factors lligats al gènere.

El resultat que se n'obté és un mapa dels factors que dificulten l'ocupabilitat dels grups, però també dels que poden facilitar-la o potenciar-la.

Amb la finalitat de facilitar la lectura de la proposta metodològica que hem elaborat i de que la mateixa pugui fer-se un cop s'hagin explicat tots els elements que l'integren, l'anàlisi de l'ocupabilitat dels grups d'incidència de les dones es presenta a l'Annex 1 d'aquest treball.

AFAVORIR EL DESENVOLUPAMENT DE COMPETÈNCIA PROFESSIONAL (MODEL DE COMPETÈNCIES)

Els factors competencials o competència professional representen l'element clau per articular la millora de l'ocupabilitat. Segons el model amb el qual treballem, que es basa en el model italià elaborat per ISFOL ("Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori"), la competència professional es definiria com un conjunt integrat i complex de coneixements, capacitats, habilitats, destreses i comportaments laborals, considerats en un sentit molt ampli, que es posen en joc en l'execució d'una determinada activitat laboral. El resultat és l'acció competent - o no - davant una situació laboral concreta. En aquest sentit la competència és indivisible. Per obtenir un resultat adequat, és a dir, per actuar de manera competent, és necessari activar i combinar un conjunt específic de coneixements i capacitats personals. De l'elecció i utilització adequada d'aquelles realment necessàries dependrà el nivell d'èxit de l'acció de la persona.

Amb aquest objectiu, el model de competències utilitzat les organitza en tres grans blocs de competències: les competències tècnico-professionals, les competències de base i les competències transversals.

Les competències tècnico-professionals: fan referència als coneixements teòrics i tècnics específics necessaris per al desenvolupament d'una determinada activitat laboral i es defineixen per a un ofici, un perfil professional o un lloc de treball específic.

Les competències de base: fan referència tan a aquells coneixements instrumentals relacionats amb el mercat de treball, com al coneixement bàsic del seu funcionament i a la gestió dels recursos necessaris per poder tenir accés a una ocupació.

Les competències transversals: fan referència al conjunt de capacitats, habilitats i actituds necessàries per donar resposta a situacions laborals de diversa complexitat. Aquestes competències tenen un caràcter transversal a moltes ocupacions i contextos i un elevat component cognitiu.

Diferenciem tres tipus de competències transversals:

- D'identificació: Capacitat per identificar i valorar les pròpies capacitats així com de situar-se en el context laboral i disposició a l'aprenentatge.
- Relacionals: Capacitat per saber expressar els propis pensaments i idees de manera clara així com saber escoltar i entendre els dels altres. També implica tenir recursos pel que fa a les relacions interpersonals i al treball en equip.
- Afrontament: Responsabilitat, adaptabilitat, capacitat d'organització del propi treball, de negociació i de gestió de situacions d'estrès.

Un dels objectius de les accions per la Definició de Projecte Professional és que la dona exerciti la seva capacitat de "projectar", a partir de: recuperar recursos i competències,

contrastar-los amb el què li demana el context laboral, es marqui objectius i pensi o dissenyi un trajecte o estratègia per assolir-los.

Treballar des d'aquesta perspectiva facilita recuperar els aprenentatges que les dones realitzen en àmbits de treball no formals amb l'objectiu de donar-los presència i valor. En altres paraules, es tracta de recuperar el seu "currículum ocult", partint del reconeixement que els aprenentatges i les experiències realitzades per les dones en tots els àmbits de la seva vida (àmbit domèstic, àmbit familiar, àmbit social, àmbit del treball sexual, ...) són significatius també en l'àmbit laboral i professional.

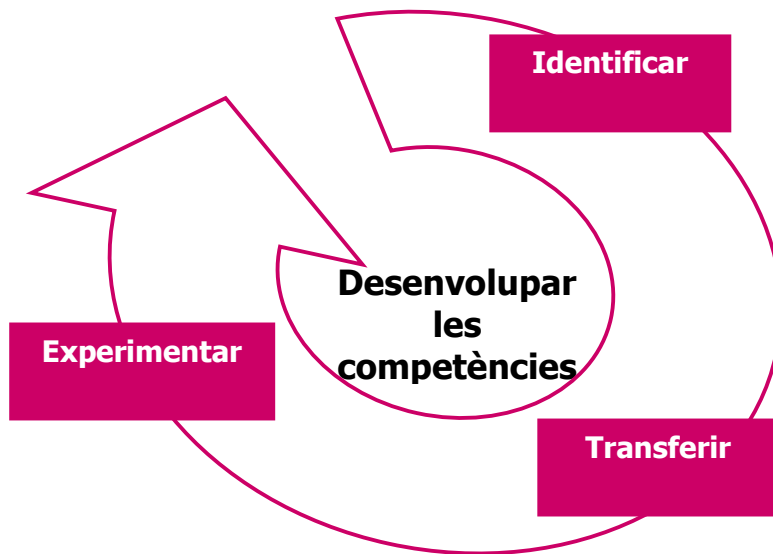
Per tant, posar èmfasi en aquells àmbits i/o activitats de treball amb els què s'ha actuat, però que no han estat reconeguts i valorats explícitament, facilita assolir un dels objectius centrals en el treball dirigit al retorn o a la nova incorporació de les dones en el mercat laboral formal: integrar els aprenentatges realitzats al llarg de la vida en àmbits no formals, atorgant-los valor en la construcció de la competència professional.

El Balanç de Competències és el mitjà amb el qual es cerca endegar un procés de presa de consciència sobre les pròpies capacitats. A l'hora, pel camí, les dones construiran i desenvoluparan les seves competències.

Aquest procés de desenvolupament de competències és un procés d'aprenentatge pràctic basat en l'experiència, que es nodreix mitjançant una estratègia global: identificar, transferir i experimentar competències i es fonamenta en uns supòsits bàsics:

- La construcció de la competència és un procés constant d'interacció entre la persona i l'entorn, que implica partir d'experiències professionals i personals, reflexionar sobre aquestes seleccionant els elements significatius que permetin remodelar-les, transferir-les a un nou context, i experimentar en la pràctica la seva utilitat.
- És una estratègia dinàmica, que es reconstrueix permanentment. Es parteix de les experiències prèvies per construir nous models figuratius que es poden convertir en competència professional quan s'experimenten en la pràctica. Alhora, aquesta experiència s'afegeix al bagatge inicial i obre noves possibilitats de construcció de competències.

Per afavorir aquest procés de construcció de competències es proposa una estratègia que engloba tres àmbits d'actuació i que permet treballar tant el conjunt del procés com aspectes parcials del mateix. Aquest mecanisme, tot i que es manifesta en moments i espais específics, és un procés permanent, orientat a identificar les capacitats i els recursos personals per aprendre a combinar-los i mobilitzar-los amb la finalitat de construir la pròpia competència:



En conclusió, en aquesta fase del treball, la dona defineix el seu projecte professional, mitjançant un procés de construcció de competència professional basat en la pràctica d'identificar, transferir i experimentar les competències tècniques, de base i transversals. Les funcions tutorials que permetran estructurar el recorregut són: l'anàlisi de l'ocupabilitat, el disseny del projecte i el desenvolupament de competències, tres funcions clau.

Aquest procés es facilita a través del treball en grup, que crea un espai d'interrelació, de comunicació, d'orientació i suport que actua com element multiplicador del procés de canvi. En el cas de la majoria de dones treballadores sexuals el procés de recol·locació laboral no es redueix a un procés d'inserció en el mercat laboral formal. Sovint implica un procés de canvi global que inclou aspectes personals -relacions afectives, qüestionament del propi rol a l'àmbit familiar, valor del treball, posicionament davant del treball...-. El grup permetrà que la dona prengui contacte amb dones que travessen situacions similars, que fins i tot tenen recorreguts vitals semblants. Entrar en contacte amb altres dones treballadores sexuals i amb una demanda similar de recol·locació, permet que es pugui visibilitzar el treball sexual amb la finalitat de que es facin explícits i es pugui abordar els factors d'incidència que les dones del grup tenen en comú, així com de poder recuperar aquelles experiències i aprenentatges adquirits otorgant-los valor en la construcció de la competència professional. Contribuint a combatre, així, l'efecte desvaloritzador que comporta la interiorització de l'estigma de "puta".

ACOMPANYAR EL PROCÉS MITJANÇANT L'ACCIÓ TUTORIAL

Recordem que entenem el procés de *recol·locació laboral* com un recorregut de desenvolupament de competència professional i, per tant, de millorar de l'ocupabilitat, realitzat per la dona a partir de dissenyar el propi *projecte professional* i posteriorment dur-lo a terme, per tal d'assolir la fita (a curt, mig o llarg termini) de la recol·locació laboral, és a dir, d'accedir i mantenir-se dins del mercat laboral formal. Aquest recorregut suposa per a la persona haver de comprometre's, definir objectius, dissenyar un pla de treball, realitzar accions, etc.

La majoria de les dones Treballadores Sexuals que hem entrevistat presenten dificultats per entomar amb èxit un procés de recol·locació, motiu pel qual es fa necessari que se'ls proporcionin suport en aquest sentit. Aquest suport a què es fa referència inclou l'acció tutorial, així com el plec d'accions del programa que proposa el Dispositiu de Recol·locació.

L'acompanyament es pot definir com el conjunt d'accions i serveis que, des de diferents vessants i àmbits, es posen a l'abast de la persona per tal que aquesta pugui desenvolupar el procés de recol·locació. Les accions i recursos s'han de conjugar a raó de l'objectiu i necessitats d'inserció del subjecte i personalitzar en un itinerari d'inserció.

Mitjançant l'acció tutorial, la tutora d'inserció promou la reflexió, facilita la integració de noves competències i aprenentatges, afavoreix la presa de decisió a través de la presa de consciència d'alternatives i possibilitats, en definitiva acompanya la dona des del primer pas, per a que: defineixi cap a on es vol dirigir, analitzi quina és la seva situació de partida davant del mercat i al llarg del desenvolupament del projecte professional perquè pugui anar assolint els objectius concrets definits en el pla d'acció.

Les mesures de recol·locació que ha de proposar un *Dispositiu per afavorir la recol·locació Laboral de les Treballadores Sexuals* haurien d'estar compostes per una oferta d'accions que permeti treballar els factors d'incidència i les necessitats per la millora de la ocupabilitat comunes tots els grups d'incidència analitzats i específiques de cada un d'ells.

Per tant, per una banda, les accions que es proposin en el Dispositiu han de donar resposta a les necessitats per la millora de la ocupabilitat recollides a l'Annex 1 (per exemple, accions de definició de projecte, per la millora de la competència professional -tècnica, de base i transversal-, d'anàlisi,...). I, per l'altra banda, aquest hauria d'incorporar i/o treballar amb xarxa amb els recursos de suport que permetin descongestionar aquells factors personals i estructurals que estan dificultant el seu procés de recol·locació (com per exemple: recursos d'assessorament legal, de suport en temes de violència de gènere, d'assessorament per l'autocupació, suport en relació a ajuts i recursos socials...).

El conjunt d'accions, programes i recursos per a l'acompanyament és el que anomenem *circuit marc*. En un circuit marc es reflecteix el total d'accions, programes i recursos de que disposa el Dispositiu, propis i externs, ja que les necessitats de recol·locació d'una persona s'han de poder atendre directament des del dispositiu o mitjançant el treball en xarxa amb un sòlid mecanisme de derivació.

Cal diferenciar el circuit o itinerari marc de l'itinerari que acabarà realitzant una persona, el qual no ha de perquè coincidir amb la proposta marc. Mitjançant l'acció tutorial la dona i la persona tutora dissenyen conjuntament l'itinerari de recol·locació per tal que la persona, en desenvolupar-lo pugui definir i executar el seu projecte professional per la millora de la competència professional per l'assoliment del seu objectiu final de recol·locació laboral.

L'itinerari de recol·locació, doncs, és el resultat de personalitzar l'oferta general d'un circuit a l'objectiu i les necessitats de recol·locació de cada dona usuària del Dispositiu, així doncs, l'itinerari ha d'haver-se formulat en clau de projecte professional.

El disseny i l'adequació progressiva de l'itinerari demana una feina acurada de construcció, de caire gairebé artesanal, que es realitza a través de l'acció tutorial, garantint, així, que l'itinerari es personalitza i no és reproduït un itinerari estandard producte de l'execució sumativa i fixa d'accions.

L'acció tutorial es l'element que permet vertebrar el conjunt d'accions que integra l'itinerari o projecte, tot i que cal recordar que: és necessari partir del protagonisme de la dona, ja que és ella qui marca els ritmes, qui ha de prendre les decisions i emprendre les accions que la porten a desenvolupar el seu procés de canvi. Els i les professionals tenen com una de les seves funcions principals: donar suport en el procés de canvi i ajudar a identificar i desenvolupar competències clau per l'ocupabilitat.

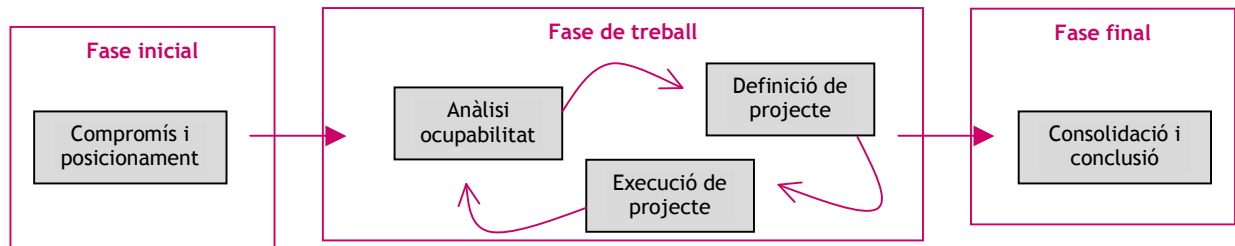
Mitjançant l'acció tutorial es dona un procés de reflexió i presa de consciència dels aprenentages i canvis realitzats que es concreta en la identificació i desenvolupament de les competències necessàries per a la recol·locació.

Segons l'enfocament constructivista, la competència emergeix i es desenvolupa quan la persona és conscient dels coneixements, habilitats i capacitats que té, així com del context on poden ser aplicats i pot fer-se càrrec dels efectes. El nucli del treball tutorial és estimular aquesta transferència: que les persones desenvolupin les capacitats d'identificar i associar recursos i experiències a contextos diversos, definir i assolir objectius nous o diferents i experimentar altres o noves situacions.

L'acció tutorial té la funció de convertir-se en l'espai en que la persona reflexiona al voltant del conjunt d'aprenentages realitzats, afavorint la presa de consciència de les seves competències i la reorientació dels objectius i continguts del seu projecte de recol·locació, si s'escau.

L'acompanyament tutorial ha de donar-se durant tot el procés perquè el/la tutor/a d'inserció acompanya la persona des del primer pas i al llarg del desenvolupament del projecte de recol·locació, perquè pugui anar assolint els objectius concrets definits en el pla de treball. El/la tutor/a promou la reflexió, facilita la integració de noves competències i aprenentatges, afavoreix la presa de decisió a través de la presa de consciència d'alternatives .

Es distingeixen tres fases dins el procés d'acompanyament:



Fase Inicial:

Considerem aquesta fase com a un moment d'especial importància del procés. En aquesta:

S'analitzen les expectatives respecte al servei, centre o entitat (coneixença que se'n té, referència donada per la persona o servei que ha derivat, etc.).

Es fa la presentació detallada de l'oferta de programes i recursos de què es disposen i (una vegada derivada al dispositiu de Recol·locació) de tot el ventall de possibilitats amb les què pot comptar per anar construint el seu propi itinerari personal de Recol·locació.

Es recull l'interès que la dona mostra pel Dispositiu. S'analitza si les expectatives són realistes i si des del Circuit que ofereix el Dispositiu de Recol·locació se'ls pot donar resposta.

S'analitza la disposició que la dona presenta per al procés de recol·locació.

Es contrasten les demandes inicials amb les necessitats.

Es pacten les condicions del procés pel que fa a la proposta del circuit i a l'acompanyament tutorial.

S'arriba a un compromís de treball per ambdues parts.

A banda, l'acollida té un valor especial per a promoure en la dona la disposició i la motivació per a què vegi possible sostenir un projecte de canvi com és un procés de

recol·locació. Aquesta ha de sentir des del primer moment que ella és la protagonista del seu recorregut i que el Dispositiu i/o entitat té el paper de falca.

La fase d'acollida és la inicial, en conseqüència alguns dels aspectes que es treballin poden canviar del tot, es poden revisar i modificar o, fins i tot, poden perdre el sentit. A partir del compromís, comença la fase de treball i és en aquest moment que comencen a prendre consistència els acords previs, per tant, serà bo estar alerta per a preveure probables moviments respecte als pactes de partida.

Fase de treball:

Quan la dona entra en la fase de treball és quan la idea de projecte pren cos ja que ha valorat la informació rebuda i ha optat per tirar endavant en un camí que la portarà a poder assolir l'objectiu de la recol·locació. Un projecte respon a les expectatives que s'hagi configurat cada persona, per tant no es pot fer encabir en un programa estàndard igual per a totes les persones que s'hi acullin.

A partir de l'anàlisi de l'ocupabilitat la dona pot donar resposta a la pregunta *què tinc* (què li ofereixo al mercat de treball).

Amb els factors d'incidència producte de l'anàlisi clars s'inicia el camí de definir el projecte professional. La dona haurà de concretar l'objectiu laboral (donant una resposta confirmada al *què vull*), analitzar quines són les exigències del mercat en relació a aquella ocupació i identificar els punts forts i febles per tal d'arribar a conclusions pel que fa a la variable *què necessito* (quines competències haig de desenvolupar) i *què puc i estic disposada a posar en joc*.

La planificació de l'execució del projecte integrarà accions del banc de recursos, l'acció tutorial tindrà la funció d'enfilar-les a raó de l'objectiu a assolir i l'èxit del desenvolupament.

Fase de tancament:

La fase de tancament té la funció de pactar la finalització del procés de recol·locació desenvolupat en el programa. Seria desitjable que quan aquest tancament es faci, com a mínim, s'hagi assolit l'objectiu inclòs en la pròpia definició del procés de recol·locació: la persona ha d'haver desenvolupat competència professional i, en conseqüència, millorat la seva ocupabilitat.

L'assoliment d'aquest objectiu és prou valuós però encara insuficient. A banda es fa imprescindible que la persona s'hagi sentit protagonista del seu propi procés, que hagi cobert les demandes compromeses i que consideri el servei rebut de qualitat.



Aquesta fase es pot utilitzar per pactar si s'escau un tipus de relació de continuïtat amb l'entitat: passar de tant en tant, que es resta com a punt de referència en cas que la dona es quedi en l'atur, etc.

5. OBJECTIUS A ASSOLIR PEL DIPOSITIU INTEGRAL PER AFAVORIR LA RECOL·LOCACIÓ LABORAL DE TREBALLADORES SEXUALS

OBJECTIU GENERAL

Afavorir la Recol·locació Laboral de Treballadores Sexuals a partir de facilitar-los-hi l'accés al mercat laboral formal en igualtat d'oportunitats.

OBJECTIUS ESPECÍFICS

Objectiu 1

Possibilitar que les dones participants en el Dispositiu desenvolupin el seu projecte professional, afavorint la millora de la seva ocupabilitat mitjançant el desenvolupament de competència professional.

Objectiu 2

Mediar entre la dona i el mercat laboral.

OBJECTIUS OPERATIUS

A continuació es detallen cada un dels objectius operatius amb una breu descripció. Els resultats esperats per a cada un d'ells es poden trobar a l'apartat d'avaluació, amb els indicadors i fonts de verificació corresponents. Per altra banda esmentar que la perspectiva de gènere ha de ser transversal al llarg de tot el disseny del projecte, per la qual cosa tots els objectius, tan el general com els operatius o específics s'inclouen dins l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones.

OBJECTIUS OPERATIUS EN L'ÀMBIT DEL DISSENY I DESENVOLUPAMENT DEL PROJECTE PROFESSIONAL (Vinculats a l'objectiu específic 1)

Facilitar el disseny personalitzat del projecte professional

Si el projecte professional representa el recorregut que realitza la dona per assolir el seu objectiu, serà essencial que participi de manera activa en el seu disseny i que en tot moment sigui la protagonista de la seva definició.

Possibilitar el desenvolupament de la competència professional mitjançant l'execució del projecte professional

A través d'un procés d'aprenentatge pràctic fonamentat en l'estratègia d'identificar, transferir i experimentar competències.

El model de competències utilitzat les organitza en tres grans blocs: competències tècniques, competències de base i competències transversals.

Afavorir la conciliació de la participació a l'itinerari i de la seva vida personal

Intentant facilitar en la mesura dels possibles la seva participació tenint en compte els efectes i el pes que suposen els rols socials de les dones pel que fa a les càrregues i responsabilitats a la vida familiar.

Facilitar el suport directe o indirecte per minimitzar l'impacte de factors d'incidència que augmenten la situació de vulnerabilitat

A través de recursos d'assessorament, informació i suport i la derivació, si escau, a dispositius especialitzats, tenint en compte que en la definició del projecte professional no es poden eludir els factors personals i/o estructurals que estan incidint directament en l'ocupabilitat de les dones amb major risc d'exclusió.

OBJECTIUS OPERATIUS EN L'ÀMBIT DE LA MEDIACIÓ (Vinculats a l'objectiu específic 2)

Establir i consolidar la col·laboració amb empreses per afavorir la inserció, promoció i manteniment del lloc de treball de les dones.

Com a eina d'apropament entre ambdues parts, amb un treball d'intermediació constant i transversal a tot el procés.

Sensibilitzar les empreses des de la perspectiva de gènere envers la seva responsabilitat social.

Prospectant empreses amb predisposició a contractar dones amb dificultats d'accés al mercat laboral i aconseguint un major compromís per part d'empreses ja col·laboradores pel que fa a la contractació de dones amb dificultats d'inserció.

6. PROPOSTA DE CIRCUIT MARC PEL DIPOSITIU INTEGRAL PER AFAVORIR LA RECOL·LOCACIÓ LABORAL DE TREBALLADORES SEXUALS

El circuit marc que es proposa pretén garantir que:

- des del Dispositiu s'han previst els recursos, serveis i accions per a oferir un bon acompanyament a la recol·locació a les dones treballadores sexuals que s'atenen;
- i, que aquestes, poden dur a termes un itinerari personalitzat que els permeti desenvolupar el seu projecte professional,
- així com, descongestionar aquells factors estructurals i personals que estan obstaculitzant el seu procés d'apropament al mercat.

A l'hora de dissenyar el circuit marc, per una banda, s'ha partit de les necessitats extremes de l'anàlisi de l'ocupabilitat dels grups d'incidència i dels objectius generals i específics abans plantejats. I, per altra banda, el disseny del circuit es basa i reflecteixen la metodologia de treball desenvolupada anteriorment, prenent-se com a pilars els cinc eixos metodològics abans exposats.

Els grups d'incidència de treballadores sexuals analitzats en l'Annex 1, es prenen com a col·lectiu diana. Per tant, el circuit, que mostrem a continuació, pretén donar resposta a les necessitats de millora de la ocupabilitat detectades en els diferents grups d'incidència de treballadores sexuals que hem identificat durant la recerca en que es basa aquest manual.

PRINCIPALS NECESSITATS DE MILLORA DE L'OCUPABILITAT TRANSVERSALS A LA MAJORIA DE GRUPS D'INCIDÈNCIA ANALITZATS:

- Adquirir una font d'ingrés alternativa al treball sexual per poder entomar el procés de recol·locació laboral.
- Elaborar el procés de canvi que implica el deixar el treball sexual i entrar a treballar dins el mercat laboral formal. Elaborar el procés ha de suposar:
 - analitzar i identificar què deixen (a què renunciem) i què guanyem (noves possibilitats)
 - abordar i adquirir recursos personals per relativitzar i sortir de l'encasellament que provoca la interiorització de l'estigma de "puta".
- Ajustar les expectatives de recol·locació laboral a les possibilitats existents i detectar necessitats per a la millora de l'ocupabilitat. Procés que porta implícit l'anàlisi de la ocupabilitat, el qual ha de suposar:
 - Millorar el coneixement del mercat laboral per a que puguin situar-se respecte el context
 - Millorar la Identificació i valoració de les pròpies capacitats en relació al mercat
 - Millorar la competència de disposició a l'aprenentatge a partir d'identificar

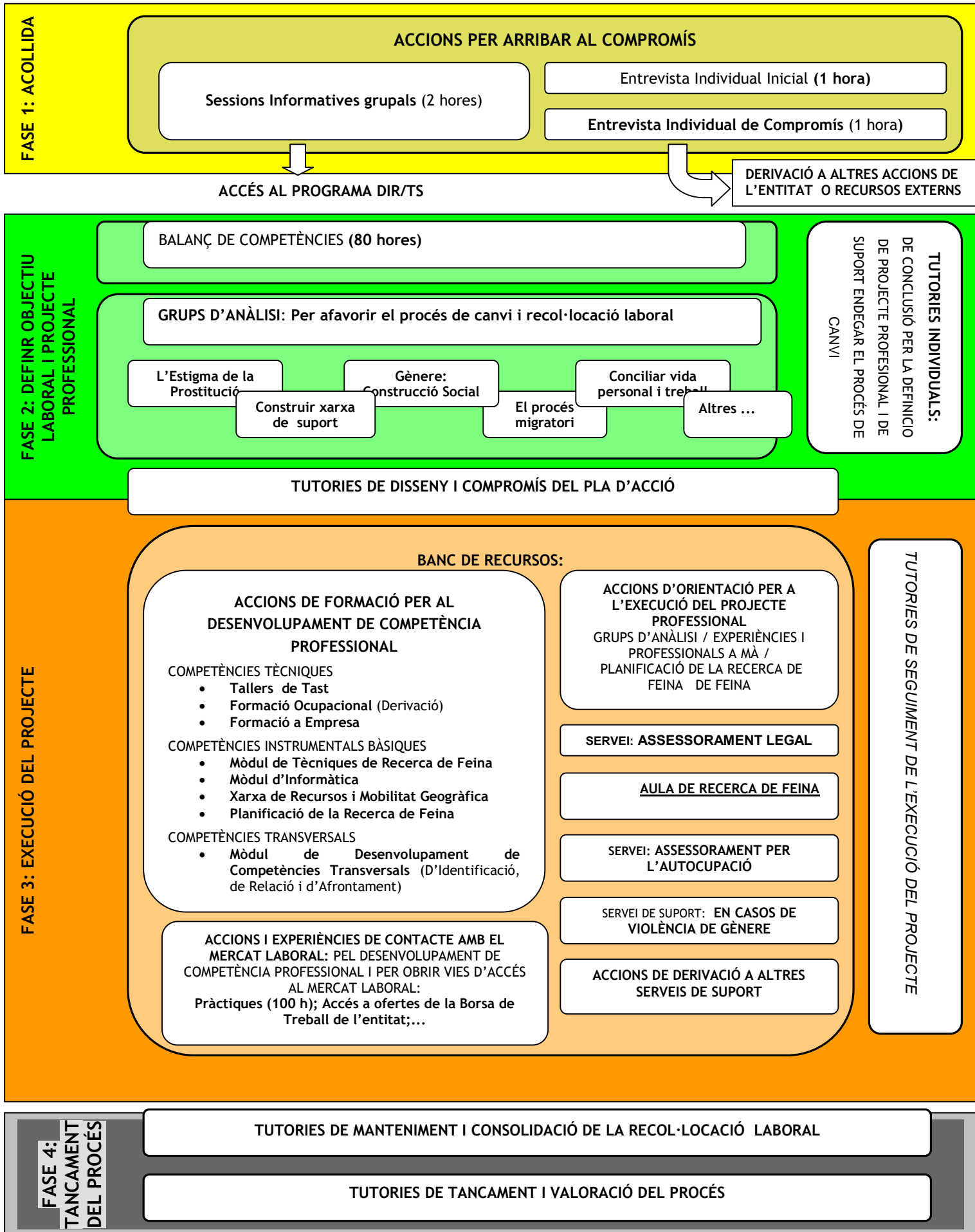
els punts forts i febles en relació al mercat

- Definir i executar un Projecte Professional coherent amb el projecte personal
- Millorar competències de Base: Instrumentals Bàsiques i d'Accés a l'Ocupació
- Adquirir i/o millorar la competència tècnica en relació a una ocupació, perfil o objectiu laboral concret.
- Millorar i/o desenvolupar les competències transversals
- Tenir experiències de presa de contacte amb el Mercat Laboral. Per exemple a partir de processos de pràctiques, ja que destaquen trajectòries laborals on pràcticament no hi ha hagut contacte amb el Mercat Laboral Formal.
- Adquirir hàbits d'afrontament de les normes i situacions pròpies d'una organització i/o context laboral formal per manca d'experiència dins el mercat laboral formal
- Desenvolupar coneixements i recursos per ampliar la seva xarxa de suport (serveis socials, serveis jurídics, contextos on fer relacions,...).
- Descongestionar aquells factors estructurals i personals que poden constituir un obstacle en el seu procés d'incorporació al mercat laboral formal (accés a la vivenda, atenció psicològica, temes de violència,...).

L'execució del circuit es preveu que ha de tenir una durada mínima d'un any, temps necessari per dur a terme les accions proposades.

Per tal de donar resposta a la primera necessitat plantejada en la introducció de la proposta metodològica, cal que les dones participants puguin comptar amb una beca-salari o una Renda Mínima d'Inserció, amb l'objectiu de que les dones puguin tenir una font d'ingrés alternativa al treball sexual que els permeti poder entomar el procés de recol·locació laboral. Aquesta ajuda, estaria condicionada a l'assistència a les accions del circuit, en particular, i de l'aprofitament de l'oportunitat de gaudir d'un acompanyament per la realització d'un procés de recol·locació laboral, en general.

A continuació es presenta el circuit marc d'acompanyament a la recol·locació.



6.1. CARACTERÍSTIQUES I SELECCIÓ DE LES PARTICIPANTS

Els trets de les participants en el dispositiu:

- Dones a partir dels 18 anys, sobretot en la franja d'edat entre 25 i 35 anys, tot i que també dones menors i majors d'aquest període.
- La majoria amb persones dependents al seu càrrec a nivell logístic, afectiu i econòmic, especialment fills.
- La majoria pertanyent a minories culturals i procedents d'altres països.
- Dones que porten exercint el treball sexual un temps inferior a cinc anys, amb escassa o nul·la experiència en el mercat laboral formal.
- Que voluntàriament accedeixen al dispositiu perquè tenen l'objectiu de recol·locar-se laboralment.
- Que tenen cobertes les necessitats bàsiques (o en tràmit avançat) per poder endegar i sostenir un procés de canvi complex i dur.

Es recomana fer grups de 10 dones, per ser el número que es considera òptim per dur a terme les accions grupals i per a què les participants puguin beneficiar-se d'un bon acompanyament personalitzat per la recol·locació.

Les dones que es preveu que arribin a l'entitat que gestiona el dispositiu, haurien de venir derivades per altres entitats i/o l'educador/a de carrer que ja hauria d'haver iniciat l'acompanyament a la dona, havent -se abordat prèviament altres variables a les que cal donar resposta per tal que la dona pugui tirar endavant amb el procés de definició i execució del projecte de recol·locació laboral:

- La dona és atesa des de la xarxa de Serveis Personals, si s'escau
- Té confirmat l'atorgament de la prestació RMI, si s'escau.
- Està seguint un programa de salut, si s'escau
- Té un habitatge assegurat durant un any
- Té els fills escolaritzats
- Té passaport i visat

6.2. FASES I ACCIONS DEL CIRCUIT D'ACOMPANYAMENT DEL DISPOSITIU

Com reflecteix l'esquema del Circuit marc anteriorment exposat, es distingeixen quatre fases dins el procés d'acompanyament a la recol·locació:

FASE 1: ACOLLIDA

FASE 2: DEFINICIÓ D'OBJECTIU LABORAL I DE PROJECTE PROFESSIONAL

FASE 3: DISSENY I EXECUCIÓ DEL PROJECTE PROFESSIONAL

FASE 4: TANCAMENT DE PROCÉS

Les fases en les que s'estructura el circuit, parteixen de la lògica de procés d'acompanyament descrita anteriorment en l'apartat d'eixos metodològics.

A continuació passem a descriure les fases, els objectius de cada una d'elles i les accions i/o els recursos que es proposen per assolir els objectius i donar resposta a les necessitats de millora de la ocupabilitat detectades en els diferents grups d'incidència de treballadores sexuals analitzats, i que s'assumeixen en aquest manual com a col·lectiu diana.

LA FASE 1: ACOLLIDA - ACCIONS D'INFORMACIÓ PER ARRIBAR AL COMPROMÍS

Com ja s'ha dit abans, la fase d'acollida es considera com a un moment d'especial importància del procés. L'acollida té un valor especial per a promoure en la dona la disposició i la motivació per a què vegi possible sostenir un projecte de canvi com és un procés de recol·locació. Aquesta ha de sentir des del primer moment que ella és la protagonista del seu recorregut i que el Dispositiu i/o entitat té el paper de falca.

La fase d'acollida és la inicial, en conseqüència alguns dels aspectes que es treballin poden canviar del tot, es poden revisar i modificar o, fins i tot, poden perdre el sentit. A partir del compromís, comença la fase de treball i és en aquest moment que comencen a prendre consistència els acords previs, per tant, serà bo estar alerta per a preveure probables moviments respecte als pactes de partida.

OBJECTIUS DE LA FASE 1:

- Acollir des de l'entitat a les dones que sol·liciten suport per la recol·locació laboral
- Proporcionar informació sobre els serveis i recursos de recol·locació que es posen a l'abast de les dones que demanen suport per la recol·locació laboral
- Formalitzar el compromís d'inici d'un procés de recol·locació laboral en el marc del circuit d'acompanyament del dispositiu

- Sel·leccionar a les dones que participaran al circuit específic de recol·locació per a treballadores sexuals
- Fer les derivacions més adients en els casos que no s'arriba a formalitzar un compromís d'inici en el dispositiu i/o de dones que no es seleccionen per no complir amb uns requisits mínims d'accés.

ACCIONS D'INFORMACIÓ PER ARRIBAR AL COMPROMÍS

SESSIONS INFORMATIVES GRUPALS (1 hora): Sessió grupal en què es dona a conèixer: L'entitat en general (els recursos, serveis, programes i accions que ofereix en general a totes aquelles dones que volen definir i executar el seu projecte professional); i el dispositiu en concret, amb els recursos específics dirigits a aquelles treballadores sexuals que volen recol·locar-se laboralment.

Contingut sessió:

- Es fa la presentació detallada del programa i de tot el ventall de possibilitats amb les què pot comptar per anar construint el seu propi itinerari personal de recol·locació laboral.
- S'emmarca el Dispositiu dins del marc de l'entitat on es duu a terme, fent-se un repàs general de l'oferta de programes i recursos que s'ofereix des d'aquesta.
- Es recull l'interès que la dona mostra pel servei.
- Se la cita, si la dona ho sol·licita o l'interessa, per realitzar l'entrevista inicial.

TUTORIA INICIAL (1hora): Les dones interessades en participar en alguna acció de l'entitat o en el programa passen a l'entrevista inicial on es recull la demanda de la usuària i es dona una informació més detallada del programa que millor s'ajusta a les seves necessitats laborals.

L'acció es concreta en:

- Aclarir i/o ampliar la informació que a la dona necessita per situar-se respecte l'oferta del servei. Analitzar les expectatives respecte al servei, centre o entitat (coneixença que se'n té, referència donada per la persona o servei que ha derivat, etc.).
- En recollir l'interès que la dona mostra pel Dispositiu.
- Analitzar si les expectatives són realistes i si des del Circuit que ofereix el Dispositiu de Recol·locació se'ls pot donar resposta.
- Analitzar la disposició que la dona presenta per al procés de recol·locació.

ENTREVISTA DE COMPROMÍS(1hora): Aquesta part ja suposa l'inici de l'itinerari per a totes les dones que entren en el Dispositiu, i representa l'instrument definitiu per arribar a

formalitzar un compromís i per a la selecció de les participants al dispositiu de recol·locació. L'entrevista té tres parts, els continguts de les quals queden recollits en una fitxa de selecció:

1. Revisió de la demanda i expectatives i contrast amb l'oferta d'accions que es poden oferir des del Dispositiu.
2. Anàlisi dels factors clau d'ocupabilitat per tal que la dona valori les possibilitats d'entomar i suportar el procés de recol·locació.

Els factors considerats bàsics són:

Dels factors personals:

- Currículum laboral: experiència tècnica i temps d'atur o temps que porta fora del mercat formal de treball
- Currículum formatiu: formació base
- Situació socioeconòmica
- Posicionament davant de la feina i disposició envers la recol·locació (expectatives, definició d'objectiu laboral, disponibilitat - horària, geogràfica, etc. -)

Dels factors competencials:

- Competències de base: coneixement de vies i tècniques de recerca de feina i nivell general de competències instrumentals bàsiques (expressió i comprensió oral i lectoescriptura).
- Competències transversals d'identificació: nivell de coneixement del mercat (ocupacions, empreses, perfils), valoració de les pròpies capacitats (en relació al mercat i al procés) i disposició envers l'aprenentatge.

3. Formalització del compromís:

- Es pacten les condicions del procés pel que fa a la proposta del circuit i a l'acompanyament tutorial.
- S'arriba a un compromís de treball per ambdues parts.

LA FASE 2: DEFINICIÓ D'OBJECTIU LABORAL I DE PROJECTE PROFESSIONAL

La fase de treball, descrita en l'eix metodològic que fa referència a l'acompanyament, s'inicia amb la definició de projecte professional i es conclou amb l'execució del projecte professional, la següent fase del circuit d'acompanyament proposat.

Per tant, en la fase de treball les dones realitzaran (dissenyaran i executaran) el seu projecte professional, un procés de construcció de competència professional basat en la pràctica d'identificar, transferir i experimentar les competències tècniques, de base i transversals. Les funcions tutorialis que permetran estructurar el recorregut són: l'anàlisi de l'ocupabilitat, el disseny del projecte i el desenvolupament de competències, tres funcions clau.

Tal com s'exposa en l'apartat de eixos metodològics en que es basa la proposta de Dispositiu de Recol·locació, definir el projecte professional és un primera fase cabdal en un procés d'apropament al mercat laboral formal i implica l'inici, després d'haver-se formalitzat el compromís, d'un itinerari personalitzat cap a la recol·locació laboral.

Tenint en compte el col·lectiu específic, *dones treballadores sexuals que volen iniciar un procés de recol·locació laboral*, cal que aquesta fase inclogui unes accions (grupals i individuals), que permetin a les participants definir el seu projecte professional, prenent com a base el capital de competències que tenen i que poden transferir al mercat laboral, tant com facilitar l'anàlisi i l'abordatge dels principals factors d'incidència personals o estructurals que poden estar obstaculitzant el seu procés de Definició de Projecte i/o la seva posterior execució.

Cal recordar que aquest procés es facilita a través del treball en grup i, en concret, amb un grup exclusivament de treballadores sexuals, que crea un espai d'interrelació, de comunicació, d'orientació i suport que actua com element multiplicador del procés de canvi. En el cas de la majoria de dones treballadores sexuals el procés de recol·locació laboral no es redueix a un procés d'inserció en el mercat laboral formal. Sovint implica un procés de canvi global que inclou aspectes personals -relacions afectives, qüestionament del propi rol a l'àmbit familiar, valor del treball, posicionament davant del treball...-. El grup permetrà que la dona prengui contacte amb dones que travessen situacions similars, que fins i tot tenen recorreguts vitals semblants. Entrar en contacte amb altres dones treballadores sexuals i amb una demanda similar de recol·locació, permet que es pugui *visibilitzar el treball sexual* amb la finalitat de que es facin explícits i es pugui abordar els factors d'incidència que les dones del grup tenen en comú, així com de poder recuperar aquelles experiències i aprenentatges adquirits otorgant-los valor en la construcció de la competència professional. Començant a combatre o contrarestar, així, l'efecte desvaloritzador que comporta la interiorització de l'estigma de "puta".

El fet que el currículum laboral formal de la dona treballadora sexual no s'ajusti a les exigències del mercat ens porta a insistir en la importància fonamental de reconèixer i donar valor a aquell altre currículum invisible socialment però que s'ha anat enriquint durant tota la trajectòria vital de la dona, i que li suposa un bagatge enorme de coneixements, habilitats i actituds (com per exemple, l'experiència adquirida amb el treball sexual, com en altres àmbits on s'ha participat). Posar nom a tot aquest bagatge representarà donar-li el reconeixement i el valor que realment li toca.

OBJECTIUS DE LA FASE 2:

L'objectiu principal d'aquesta fase és que les dones arribin a definir el seu projecte professional.

Les necessitats per la millora de la ocupabilitat, detectades a partir de l'anàlisi de l'ocupabilitat dels grups d'incidència de treballadores sexuals, que correspon assumir en aquesta fase són les següents:

- Elaborar el procés de canvi que implica el deixar el treball sexual i entrar a treballar dins el mercat laboral formal. Elaborar el procés ha de suposar:
 - analitzar i identificar què deixen (a què renunciïn) i què guanyen (noves possibilitats)
 - abordar i adquirir recursos personals per relativitzar i sortir de l'encasellament que provoca la interiorització de l'estigma de "puta".
- Ajustar les expectatives de recol·locació laboral a les possibilitats i detectar necessitats per a la millora de l'ocupabilitat. Procés que porta implícit l'anàlisi de la ocupabilitat, el qual ha de suposar:
 - Millorar el coneixement del mercat laboral per a que puguin situar-se respecte el context
 - Millorar la Identificació i valoració de les pròpies les pròpies capacitats en relació al mercat
 - Millorar la competència de disposició a l'aprenentatge a partir d'identificar els punts forts i febles en relació al mercat
- Definir i executar un Projecte Professional coherent amb el projecte personal.
- Descongestionar aquells factors estructurals i personals que poden constituir un obstacle en el seu procés d'incorporació al mercat laboral formal (accés a la vivenda, atenció psicològica, temes de violència,...).

ACCIONS PER LA DEFINICIÓ DE PROJECTE PROFESSIONAL

BALANÇ DE COMPETÈNCIES (80 hores): *El Balanç de competències, una metodologia per analitzar l'ocupabilitat i definir el projecte professional*

Identificar i desenvolupar totes aquelles capacitats adquirides per les dones en àmbits no formals, en aquest cas especialment en l'àmbit del treball sexual, és un dels elements clau per poder millorar la seva ocupabilitat i afavorir el procés d'apropament al teixit empresarial. El **Balanç de Competències** és una de les metodologies possibles, no l'única, per a dur a terme el procés. Mitjançant el Balanç de Competències la dona recupera recursos personals i professionals per tal de construir una imatge sociolaboral realista i positiva, a partir de fer un anàlisi de la seva **ocupabilitat** i desenvolupa competències.

El Balanç de Competències es proposa aquí com una **metodologia d'orientació** fonamentada en la identificació i el desenvolupament de les competències personals, contextualitzant-les en l'àmbit laboral formal, per arribar a la definició d'un projecte professional personal que té com a objectiu, ja sigui a curt, a mig o llarg termini, la recol·locació en el mercat de treball formal.

Mitjançant el Balanç de Competències es cerca endegar un procés de **presa de consciència** sobre les seves capacitats. Pel camí, la dona, construeix i desenvolupa les seves competències. Aquest procés de presa de consciència està centrat en el **desenvolupament de les competències transversals**.

Paral·lelament a la identificació i al desenvolupament de competències i, de fet, com a conseqüència directa d'aquest procés, s'obre una dinàmica de canvi personal per al qual, la dona, ha d'anar trobant motivacions cada cop més sòlides. En aquesta dinàmica de canvi intervenen tants elements de caràcter professional o laboral, com elements de canvi personal. En el moment que la dona comença a pensar i a prendre decisions lligades a la seva activitat laboral i/o carrera professional es reconsideren, també, molts elements personals -relacions, valors i prioritats, organització del propi temps, etc.- que, per efecte dominó, provoquen un procés de canvi personal considerable. En aquest sentit, el Balanç de Competències, és també un procés que facilita a la dona la **presa de decisions**, incorporant elements d'anàlisi i reflexions sobre si mateixa i sobre l'entorn des de nous angles de visió i amb nous elements, de manera cada cop més autònoma.

És una metodologia fonamentada en la dinàmica grupal i el suport tutorial. Com ja s'ha senyalat anteriorment, les activitats que inclou el Balanç de Competències es proposen mitjançant dinàmiques de grup per a introduir i treballar els temes relacionats a cada unitat. Les tutories individuals permeten concloure i personalitzar tots els aspectes treballats grupalment. El treball en grup crea un espai d'interrelació, de comunicació, d'orientació i suport que actua com element multiplicador del procés de canvi.

Els objectius del Balanç de competències:

- Construir una imatge professional realista i positiva.
- Identificar les característiques i exigències del mercat laboral formal.
- Desenvolupar competències considerades clau per a l'ocupabilitat.
- Entrenar la capacitat de "projectar", definint objectius operatius.
- Preparar-se per iniciar un procés de canvi
- Definir el propi projecte professional

El BC és un únic mòdul d'orientació que conté 5 unitats amb les que: es promou un procés de reconeixements i presa de consciència dels recursos i competències que les participants han anat desenvolupant en els diferents àmbits de la seva vida, per veure com els poden transferir al mercat laboral i prenguin aquests recursos com a elements claus a l'hora de definir el seu Projecte Professional.

Les unitats són les següents:

- U1: Presentació
- U2: Dona i treball
- U3: Itinerari personal: recuperar recursos
- U4: Currículum de competències
- U5: Projecte professional

La durada del mòdul és variable segons el grup. Tenint en compte les necessitats del col·lectiu específics pel qual es proposa aquesta metodologia d'orientació, aconsellem que el Balanç de Competències tingui una durada aproximada de 80 hores grupals i 12 hores de tutories individuals de conclusió.

GRUPS D'ANÀLISI: Per afavorir el procés de canvi i recol·locació laboral (20 hores)

Els grups d'anàlisi, com el seu indica, són accions grupals que es dissenyen per abordar un tema que és d'interès i/o afecta a tot el grup directa o indirectament al procés de recol·locació laboral.

Una acció de grup d'anàlisi es pot plantejar en qualsevol moment del procés d'acompanyament. L'objectiu d'incloure grups d'anàlisi en la fase de Definició del Projecte Professional és: poder abordar de forma paral·lela al procés engegat amb el Balanç de Competències aquells factors d'incidència que poden estar obstaculitzant l'aprofitament del propi Balanç i/o que poden incidir negativament en el procés de recol·locació, tant en fase de Definició com, sobretot, en fase d'execució de projecte.

Per tant, els grups d'anàlisi en aquesta fase són: accions grupals encaminades a promoure l'anàlisi i abordatge d'aquells factors estructurals i personals comuns en el grup (o algun subgrup) que incideixen en el procés de canvi que implica la recol·locació laboral. Facilitant-se, així, el procés de recuperar recursos que promou el Balanç, i el poder incorporar en el procés de presa de decisions sobre el futur i d'elaboració del propi

projecte, aquells factors personals que en un futur podrien arribar a obstaculitzar l'execució plena del projecte professional.

En el disseny del circuit marc, es proposen cinc possibles grups d'anàlisi que tindrien una durada de 4 hores cada un. Tot i que tant les temàtiques com les hores a dedicar sempre s'hauran d'ajustar a les necessitats del grup en concret amb el que s'estigui treballant.

Els temes i/o factors a abordar mitjançant grups d'anàlisi que es proposen en el circuit, estan relacionades amb problemàtiques i/o necessitats compartides en tots i/o majoria del grups d'incidència que s'ha establert com a col·lectiu diana.

Grups d'anàlisi proposats en el circuit marc d'aquest dispositiu:

- ***L'estigma de la prostitució:*** Factor Estructural relacionat amb la Discriminació Social que pateixen les treballadores sexuals, que al ser interioritzat per aquestes té uns efectes desvaloritzadors i fortament encasilladors.

La interiorització de l'estigma pot estar bloquejant el procés de recuperar recursos i valoració de les pròpies capacitats que promou el procés del Balanç, així com, posteriorment, provocar abandonaments i/o renúncies del procés de recol·locació laboral durant o abans del període d'execució de projecte (per no veure's capaç, per no poder-se imaginar o identificar fent un altra ocupació diferents a la prostitució, per temors a ser reconeguda i discriminada pel seu passat, etc.).

Es proposa una sessió d'anàlisi sobre els efectes de l'estigma i la discriminació social que pateixen les treballadores sexuals. Amb aquesta sessió es pretén fer visible l'estigma i els seus efectes destructius cap a la persona que el pateix i/o interioritza, per facilitar la relativització o problematització d'aquest i per facilitar el desenvolupament de recursos per sortir de l'encasellament que comporta.

- ***Gènere i construcció social:*** Acció encaminada a analitzar els rols i funcions assignats socialment a les dones, per ser una categoria que les afecta a totes i condiona enormement el seu posicionament enfront el treball (sexual o formal), així com les expectatives i necessitats a satisfer a través del treball. Per exemple, els compromisos que assumeixen en relació a les càrregues familiars, tant de cura com, sobretot, econòmiques.

Es proposa una sessió d'anàlisi, on es promou l'anàlisi per a que es facin explícits els rols socials que han assumit com a propis, per poder relativitzar-los i fer visibles els processos de naturalització de les qüestions de gènere que queden reflectits en les funcions i responsabilitats que assumeixen i que els dificulta, moltes vegades, plantejar-se qualsevol altra opció viable a part del treball sexual.

- ***Conciliar vida personal i treball:*** Acció molt relacionada amb l'anterior. Fins i tot, poden abordar-se totes dues en una única sessió.

Es proposa una sessió per reforçar la “relació de la dona amb el mercat” que es tracta en la Unitat 2 del Balanç de Competències: Dona i Treball. La finalitat és la de incidir, preveure i anticipar-se a problemàtiques que poden sorgir en la fase d’execució de projecte i que poden dificultar el manteniment del lloc de treball. I, per tant, analitzar aquells factors personals i/o estructurals referents a la conciliació i/o posicionament enfront el treball que cal incorporar en disseny de projecte. També, es vol promoure el desenvolupament de competències transversals que poden facilitar la conciliació.

- **Construir Xarxa de Suport:** Acció encaminada a que les participants amplïin la informació sobre els recursos de l’entorn que tenen al seu abast i a facilitar que el propi grup sigui un inici de xarxa de suport.

Aquesta acció també es podria plantejar en la fase d’execució de projecte, però en casos de situacions de greu vulnerabilitat que pateixen algunes de les dones treballadores sexuals a les que ens dirigim, la manca de xarxa de suport pot ser un element que impossibiliti el manteniment el procés de recol·locació.

Cal destacar: fortes situacions d’aïllament, dificultats d’entomar un procés de recol·locació per implicar una forta davallada dels ingressos, problemes per mantenir la vivenda, dificultats per mantenir el procés per temes de conciliació, ...

- **El procés migratori:** Acció encaminada a abordar les implicacions personals i familiar relacionades amb el procés migratori.

Sovint les dones immigrades no tenen un projecte migratori elaborat en el que sostenir el projecte professional.

Es proposa una sessió grupal per reflexionar i compartir experiències entorn el procés migratori: les expectatives, les frustracions, els fills, el futur, les dificultats, la manca de projecte i el viure en la immediatesa, ... , per poder incorporar i reprendre l’anàlisi a nivell de tutoria individual. L’objectiu és oferir el suport per a que el disseny de projecte professional no estigui desvinculat del personal, si és així l’execució d’un estarà interferint i/o obstaculitzant l’execució de l’altre.

Cal destacar que, per una banda, des d’un dispositiu per la recol·locació el projecte ha de tenir sempre com a marc de referència el mercat laboral, és a dir, s’ofereix un acompanyament per definir i executar el projecte *professional*, però, per altra banda, les dones tenen i/o han de tenir un únic *projecte de vida* (el qual pot ser definit i redefinit tantes vegades com sigui necessari) per a que pugui avançar amb èxit. Per tant, en un dispositiu integral, dirigit a un col·lectiu tant vulnerable, cal garantir que el projecte professional està en sintonia amb el personal, per tal d’aconseguir l’èxit en la recol·locació.

TUTORIES INDIVIDUALS de conclusió de projecte i de suport per engegar el procés e canvi (16 hores)

Durant tot els procés de definició de projecte es fan tutories de seguiment, per garantir que la dona està realitzant un procés de definició personalitzat i que ella és la protagonista d'aquest.

En les tutories, s'ofereix un espai individualitzat per a que les dones puguin treure conclusions personals que les porta a l'acció, és a dir, que les porta a incorporar els continguts i elements d'anàlisi (treballats en el Balanç de Competències i reforçats amb els grups d'anàlisi) a l'hora de definir el projecte i a desenvolupar competències transversals d'identificació i d'afrontament .

LA FASE 3: EXECUCIÓ DEL PROJECTE PROFESSIONAL

Aquesta fase, correspon a la segona part de la fase de treball que es descriu en l'esquema d'acompanyament en l'apartat d'eixos metodològics.

Parlem de segona fase, en tant que seqüència lògica (primer es defineix un pla i després es dur a terme), però, com hem dit repetides vegades, en el circuit marc és on es recullen totes les accions que s'ofereixen però la proposta no és que es reproduïxi de forma lineal, sinó que quan es executat per una dona es personalitza tenint en compte les necessitats d'aquesta i, per tant, pot o no mantenir l'ordre de fases i accions que semblen ser successives. És a dir, a la vegada que es defineixi projecte i a mesura que es pren consciència de quins són els factors de la ocupabilitat que més estan condicionant el propi procés d'apropament al mercat ja es pot començar, de forma paral·lela, el procés de millora i/o de formació pel desenvolupament del nivell de competència que sol·licita el mercat laboral formal com a requisit d'accés.

En aquesta fase es recullen totes les accions, recursos i serveis per a que la dona pugui executar el seu projecte professional i de recol·locació laboral.

L'objectiu últim del procés d'orientació que es realitza a través del Balanç de Competències és que la dona arribi a la definició del seu **projecte professional** formulant-lo en un **pla d'acció** que reculli els objectius, les accions específiques, la temporització, els recursos i competències que ha de posar en joc i l'avaluació per a desenvolupar-lo. El projecte professional definit és l'element que indica que la dona està situada respecte a l'ocupació: coneix què exigeix i ofereix el sector d'ocupació i quines són les seves possibilitats en aquest. L'execució d'aquests pla es durà a terme en aquesta fase a partir del banc de recursos que ofereix el Dispositiu i/o entitat on es desenvolupa, per aquest motiu la **Tutoria de Disseny i Compromís del Pla d'Acció** és clau per donar un fil

conductor entre aquestes dues fases de treball. Aquesta tutoria, ha de ser de conclusió de la Definició del Projecte Professional i de Compromís per l'inici de l'execució, per a facilitar que la implantació del projecte sigui un èxit.

Les **Tutories de Manteniment i consolidació del lloc de treball** pretenen donar suport a la dona pel manteniment del lloc de treball i en el desenvolupament de competència professional, a partir de l'anàlisi de les experiències i situacions que la dona afronta en la feina de forma quotidiana. Aquestes tutories són cabdals per a que s'assoleixi l'objectiu de la recol·locació laboral. Quan es dona per assolit, la tutoria de manteniment ens porta a la Fase 4 de tancament del procés.

OBJECTIUS DE LA FASE 3:

Els objectius operatius que fan referència a aquesta fase són:

1. Possibilitar el desenvolupament de la competència professional mitjançant l'execució del projecte professional
2. Facilitar el suport directe o indirecte per minimitzar l'impacte de factors d'incidència que augmenten la situació de vulnerabilitat (Els recursos i serveis per fer front als factors d'incidència es recullen en el Banc de Recursos per a l'execució de projecte, tot i que aquest objectiu es té present i es treballa durant tot el procés de recol·locació: des de que la dona entra, fins al tancament del seu procés)
3. Mediar entre el mercat laboral i les dones per afavorir la seva inserció, promoció i manteniment del lloc de treball.

Les necessitats per la millora de la ocupabilitat, detectades a partir de l'anàlisi de l'ocupabilitat dels grups d'incidència de treballadores sexuals, que correspon assumir en aquesta fase són les següents:

- ❑ Millorar competències de Base: Instrumentals Bàsiques i d'Accés a l'Ocupació
- ❑ Adquirir i/o millorar la competència tècnica en relació a una ocupació, perfil o objectiu laboral concret.
- ❑ Millorar i/o desenvolupar les competències transversals
- ❑ Tenir experiències de presa de contacte amb el Mercat Laboral. Per exemple a partir de processos de pràctiques, ja que destaquen trajectòries laborals on pràcticament no hi ha hagut contacte amb el Mercat Laboral Formal.
- ❑ Adquirir hàbits d'afrontament de les normes i situacions pròpies d'una organització i/o context laboral formal per manca d'experiència dins el mercat laboral formal

- ❑ Desenvolupar coneixements i recursos per ampliar la seva xarxa de suport (serveis socials, serveis jurídics, contextos on fer relacions,...).
- ❑ Descongestionar aquells factors estructurals i personals que poden constituir un obstacle en el seu procés d'incorporació al mercat laboral formal (accés a la vivenda, atenció psicològica, temes de violència,...).

OBSERVACIONS I PAUTES TÈCNIQUES DE LA FASE D'EXECUCIÓ DE PROJECTE PROFESSIONAL:

A continuació es llisten les accions i serveis que es preveuen per donar resposta a les necessitats de millora de l'ocupabilitat de les dones en relació al desenvolupament de competència professional, així com per facilitar que les dones puguin descongestionar aquells factors estructurals i personals que poden constituir un obstacle en el seu procés d'incorporació al mercat laboral formal.

Cal destacar, que donat que les accions proposades són comunes a molts itineraris per la inserció no ens estendrem a explicar-les amb tanta profunditat com en la fase anterior.

Tot i que, cal tenir en compte els següents criteris a l'hora d'acompanyar a les dones treballadores sexuals durant la seva fase d'execució de projecte:

- ❑ En primer lloc, el *mòdul de competències transversals* es recomana treballar-lo de forma transversal, des del principi de la fase d'execució de projecte, és a dir, un cop definit el pla de treball per l'execució de projecte, fins que la dona comença a treballar amb contracte i, fins i tot, llavors si el seu horari laboral ho permet i es considera necessari.
- ❑ En segon lloc, les *accions i experiències de contacte* amb el mercat laboral (com poden ser les experiències de pràctiques en empresa) s'ha de procurar executar-les tan bon punt sigui possible. No cal esperar a que la dona hagi realitzat tots els mòduls formatius en relació a les competències tècniques o de base, per a poder plantejar alguna forma de presa de contacte amb l'empresa. No sempre és positiu seguir un ordre seqüencial, és a dir, en aquest cas: aplaçar i/o deixar pel final de l'itinerari els processos de pràctiques i/o altres contactes amb el mercat.
- ❑ En tercer lloc, les *tutories de manteniment del lloc de treball* tenen un paper cabdal per afavorir la recol·locació laboral de les treballadores sexuals. El procés de recol·locació no finalitza quan la dona troba feina en contracte sinó quan consolida la seva posició dins el mercat laboral i està en condicions d'escollir i millorar. L'experiència de la nostra entitat, és que les dones treballadores sexuals necessiten varis contactes (contractes) o oportunitats abans de consolidar el seu procés de recol·locació. Aspecte molt relacionat amb els dos anteriors.

Els arguments tècnics per treballar segons els criteris marcats:

1. El procés de desenvolupament de competències és un procés d'aprenentatge pràctic basat en l'experiència, que es nodreix mitjançant una estratègia global: identificar, transferir i experimentar competències.
2. Alguns grups d'incidència han tingut molt poc i, fins i tot nul, contacte amb el mercat laboral formal. La llunyania respecte el mercat de la qual es parteix és molt acusada. Molt relacionat amb aquesta distància respecte el mercat laboral formal i amb les característiques del treball sexual, destaca la manca d'hàbits d'afrontament de les normes i situacions pròpies d'una organització i/o context laboral formal.

Per a moltes dones, la recol·locació implica una forta renúncia en quant autonomia, flexibilitat horària, possibilitats de conciliar, capacitat de decidir com i quan es treballa, etc. I, a més a més, sovint es manifesta el temor a ser "manada, controlada... per un/a cap" i no poder adaptar-se a aquestes situacions, tant com a les normes generals del mercat laboral formal.

La dona és qui opta per acceptar o no certes situacions laborals, és una opció que li pertany prendre (fa referència als seus factors personals: motivacions, posició enfront el treball, etc.), però des de el Dispositiu per la recol·locació se la pot ajudar a entomar i resoldre amb competència aquestes situacions. El promoure el desenvolupament de competències la pot ajudar a situar-se en el context i a tenir més eines per afrontar les diferents situacions que és previsible que es trobi al entrar en contacte amb el mercat laboral i, per tant, facilitar que pugui tenir una vivència més positiva i/o que tingui més possibilitats de resoldre-les amb èxit.

3. La necessitat de millorar i/o desenvolupar competències transversals es posa de manifest en les entrevistes realitzades a les dones que formen part de la investigació de la qual parteix aquesta proposta metodològica.

Per una banda, cal que les dones recuperin tots aquells recursos i competències transversals que han desenvolupats en els diferents àmbits en els que han participat, com és el del treball sexual, procés valoritzador que es fa a partir del Balanç de Competències i els grups d'anàlisi de la fase 2.

Per altra, es posa de manifest que les estratègies i recursos de relació i afrontament (fins i tot, de supervivència) no sempre són adaptatius en el mercat laboral formal. Per a que aquests puguin ser transferibles al mercat cal contextualitzar-los en aquest i partir d'experiències que ens permetin desenvolupar competència transversals.

Conclusió, potenciant el desenvolupament de competències transversals (a partir d'un mòdul vivencial i de treball amb dinàmiques de grup) i oferint des de ben al principi de la fase d'execució experiències de contacte amb el mercat laboral formal, estem anticipant-nos a futurs acomiadaments i/o compensant la manca de recursos per part de les dones per adaptar-se al context laboral, facilitant així l'èxit del procés de recol·locació.

ACCIONS TUTORIALS PER A L'EXECUCIÓ DEL PROJECTE PROFESSIONAL

TUTORIES D'ELABORACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA D'ACCIÓ PER L'EXECUCIÓ DEL PROJECTE PROFESSIONAL (6h)

- Establint objectius concrets per a l'acció de millora de l'ocupabilitat, a partir de les fites anteriorment proposades
- Decidint les accions (del banc de recursos del programa i/o de recursos externs) que permetran desenvolupar les competències claus.
- Preveient el temps que caldrà destinar per a realitzar les accions
- Identificant els recursos propis i externs que s'hauran de posar en joc
- Preveient els resultats (quan es donarà per assolit l'objectiu i com es valorarà)

ACCIONS D'ORIENTACIÓ PER A L'EXECUCIÓ DEL PROJECTE PROFESSIONAL

GRUPS D'ANÀLISI (2h)

A tall d'exemple:

- La frustració en la recerca de feina
- Els processos de selecció
- Les dificultats en les entrevistes de treball
- La gestió del temps quan es comença a treballar
- Resolució de conflictes laborals

EXPERIÈNCIES I PROFESSIONALS A MÀ (2h + 2h)

- **Experiències:** Sessions en què les dones que partien d'una situació d'atur o inactivitat i que han fet el procés d'incorporació al mercat expliquen el seu projecte professional i l'accés al mercat.
- **Professionals a mà:** Mitjançant visites a empreses determinades on algun/a professional que destaca explica en què consisteix la feina, les competències que es posen en joc, etc. També es pot fer a través de sessions informatives i/o

formatives impartides per professionals d'una empresa determinada en les què es treballin fonamentalment les competències tècniques d'un lloc de feina concret. Les dones en aquestes sessions reben una formació molt específica d'un perfil concret d'una empresa determinada.

BANC DE RECURSOS

ACCIONS DE FORMACIÓ PER AL DESENVOLUPAMENT DE LA COMPETÈNCIA PROFESSIONAL

COMPETÈNCIES TÈCNIQUES:

- **Tallers de tast**

A tall d'exemple (la seva execució dependrà dels objectius laborals de les participants al programa)

- Monitora de menjador (40h)
- Cuina per a col·lectivitats (60 h)
- Dependenta polivalent (tast de peixateria/carnisseria/caixa) (80 h)
- Cambrera de pis (40 h)
- Cambrera de sala (60h)

- **Pràctiques (40 h o 80h)**

- Primer contacte amb l'ocupació
- Reciclatge
- Formació en l'empresa

COMPETÈNCIES INSTRUMENTALS BÀSIQUES:

- **Tècniques de recerca de feina:**

- Càpsula 1: Vies i canals per a la recerca de feina (4 hores)
- Càpsula 2: Recerca per premsa i per autocandidatura (4 hores)
- Càpsula 3: Recerca per internet (8 hores)
- Càpsula 4: La carta de presentació i el currículum per competències (4 hores)
- Càpsula 5: L'entrevista laboral / Procés de selecció (8 hores)

- **Informàtica**

- Nivell 1: introducció a la informàtica I (20h)
- Nivell 2: introducció a la informàtica II (20h)
- Nivell 3: noves tecnologies a l'entorn laboral (20h)

- **Català**

- Mòdul de conversa bàsica (15h)
- Mòdul específic per a l'atenció al client (15h)

- **Xarxa de recursos i mobilitat geogràfica:**
 - Càpsula 1: Recursos oficials, socials i culturals (2h)
 - Càpsula 2: Recursos i ajudes per a famílies amb fills (2h)
 - Càpsula 3 (individual): Recursos d'assessorament i suport per a dones que estan patint maltractament (2h)
 - Càpsula 4: La ciutat de Barcelona (2h)
 - Càpsula 5: Els transports públics (2h)

COMPETÈNCIES TRANSVERSALS:

- **Mòdul de competències d'identificació:**
 - Càpsula 1: Autoconeixement (2'5h)
 - Càpsula 2: recuperar recursos i identificar competències (2'5h)
 - Càpsula 3: Autoavaluació de competències (5h)
- **Mòdul de competències de relació:**
 - Càpsula 1: La comunicació (5h)
 - Càpsula 2: El treball en equip (5h)
- **Mòdul de competències d'afrontament:**
 - Càpsula 1: Gestió del temps (2h)
 - Càpsula 2: Organització de la pròpia feina (2h)
 - Càpsula 3: Negociació (2h)
 - Càpsula 4: Resolució de conflictes (2h)
 - Càpsula 5: Gestió de situacions d'estrès (2h)

ACCIONS DE RECERCA DE FEINA

- **Sessió formativa:** Planificació de la recerca de feina (4h)
- **Sessió formativa:** Crear empresa (4h)
- **Aula de Recerca de Feina Assistida** (Servei de 10h setmanals)

ACCIONS D'ACOMPANYAMENT A LA INSERCIÓ

- **Sessions individuals** d'acompanyament al procés de pràctiques (3h)
- **Sessions individuals** d'acompanyament al procés de recerca de feina (4h)

ACCIONS DE SEGUIMENT PEL MANTENIMENT DEL LLOC DE TREBALL

- **Sessions individuals** de seguiment per a la consolidació de l'objectiu laboral i el manteniment al lloc de feina (3h)

7. PLA D'INSERCIÓ LABORAL

Mediar entre la dona i el mercat laboral és un dels principals eixos metodològics del programa. Possibilitar que es pugui realitzar la doble mirada al mercat i a les dones i afavorir els elements d'apropament entre ambdues parts és un objectiu cabdal en l'itinerari que proposa el programa.

Això implica un treball paral·lel amb els dos actors, la dona i l'empresa, per tal d'afinar al màxim la conciliació que satisfaci a ambdues. De la mateixa manera que és important acompanyar la persona al llarg del disseny i execució del projecte professional, és convenient dissenyar i planificar accions que permetin un acostament a les empreses i atendre les seves ofertes.

ANALITZAR L'EVOLUCIÓ DEL MERCAT DE TREBALL

Sondejar el mercat a fi d'obtenir el coneixement de les característiques, tendències i necessitats de contractació dels diferents sectors professionals i esbrinar quines sortides laborals s'adeqüen més als trets competencials de les dones que atenem.

METODOLOGIA

- Anàlisi de mercat
 - Recopilació de dades estadístiques
 - Anàlisi i tractament de les dades obtingudes
 - Coneixements de nous filons d'ocupació
 - Coneixements del sectors emergents
 - Sectors amb possibilitats de contractació
 - Estudi dels sectors oberts a la contractació de dones
 - Sectors compromesos en afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar

PROSPECCIÓ I CONSOLIDACIÓ D'EMPRESES

Establir una xarxa d'empreses col·laboradores. S'ha de tenir en compte que la majoria de les dones dels grups d'incidència que hem analitzat necessiten desenvolupar la competència professional per millorar la seva ocupabilitat, i tot i que compten amb un

capital important de competències transversals transferibles al món laboral, la seva situació continua sent feble i de major vulnerabilitat. És per això que el treball d'apropament entre la dona i l'empresa és un element clau per tal de possibilitar la seva inserció, de manera que la tasca de prospecció és fonamental.

Per una altra banda, la tasca realitzada des de la intermediació també pretén aconseguir la implicació i el compromís social de l'empresa. Habitualment les empreses no contempen en els plans de treball desenvolupar mesures internes per a la igualtat d'oportunitats i la conciliació de la vida personal i laboral destinades a millorar la situació laboral de les persones treballadores, especialment la de les dones. El principal motiu d'aquest fenomen és possiblement la manca d'interès respecte a aquests temes, però també a una profunda desconexió de la situació real de la dona en el mercat laboral i de polítiques i mesures estructurals que els permetrien incorporar algunes millores en aquest sentit amb beneficis fiscals.

És important, doncs, que l'entitat que duu a terme dispositius d'inserció es plantegi realitzar una tasca "informadora" que implicaria, per una banda, sensibilització a l'empresa en aquests temes i, per una altra, assessorament per a què l'empresa pugui engegar processos per incorporar l'objectiu d'assolir responsabilitat social fonamentada en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

D'aquesta manera el diàleg que s'estableix amb el teixit empresarial facilita tractar qüestions com ara:

- La promoció de mesures de conciliació de la vida familiar i laboral
- La igualtat en l'accés i la valoració dels llocs de treball
- La millora de competències per a la igualtat d'oportunitats
- La promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat
- La prevenció de l'assetjament sexual i moral
- La comunicació i llenguatge no sexista.

En algunes empreses es podria intentar fer una sensibilització més específica per a que contractin treballadores sexuals. Primer s'hauria de fer un sondeig per veure quina és la resposta d'aquestes empreses.

METODOLOGIA

- Sensibilització de l'empresa des d'una perspectiva de gènere.
 - El treball d'apropament a empreses requereix un procés de sensibilització i coneixement mutu per aconseguir vincular a les empreses als processos d'inserció de les dones.
 - Presentació de les dones emfatitzant del seu perfil competencial, el treball d'identificació, transferència i experimentació de competències.
- Presentació de les d'accions, programes i recursos que conformen l'oferta d'acompanyament a la inserció que es proposa i que es recull al circuit, quins són

els seus objectius i resultats obtinguts.

- Diagnòstic de les necessitats de l'empresa
- Definició del perfil professional de sortida demanat per l'empresa.
- Definició dels acords de col·laboració
 - Contractació
 - Formació a càrrec de l'empresa
 - Pràctiques de formació
 - Adaptació a l'empresa
 - Realització de precontractes.
- Acompanyament tutorial de manteniment i promoció del lloc de treball
- Resolució d'incidències
- Avaluació de la col·laboració i proposta de millora

GESTIONAR LA BORSA D'OFERTES DE FEINA

RECEPCIÓ D'OFERTES

Tenir una xarxa d'empreses vinculades als processos de inserció de les dones permet generar recursos i obrir vies de contractació.

En aquest sentit, la entitat ha de fer una tasca d'intermediació entre dones i empreses, coordinant i gestionant la borsa d'empreses col·laboradores i la borsa d'ofertes de feina. Amb aquest sistema, cada tutora d'inserció pot consultar, registrar i penjar ofertes i proposar les candidates amb el perfil que mes s'ajusti a l'oferta de treball.

8. ANNEX 1: ANÀLISI DE L'OCUPABILITAT

Grup d'incidència núm. 1 "Dones treballadores sexuals estrangeres, majors d'edat i fins a 45 anys, amb permís de residència o que porten al país més de tres anys (període necessari per tramitar la residència per arrelament)"	
FACTORS ESTRUCTURALS	
1. Mercat de treball: <ul style="list-style-type: none"> - Mercat local d'ocupació. - Marc relacions laborals. - Estructura del mercat laboral. - Tipologia de l'oferta de feina. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - La seva principal font d'ingrés és el treball sexual (prostitució al carrer). A vegades, alternen la venda de sexe al carrer amb venda ambulants, treball domèstic, neteja, restauració (auxiliar de cuina, auxiliar de cambrera, etc.), etc. - Moltes cotitzen en el sistema de la Seguretat Social com a treballadores domèstiques discontinues. - Estan encasellades en "guetos" ocupacionals. - Tret del treball sexual, les opcions laborals que tenen al seu abast són de baixa qualificació i salaris molt baixos. - A més a més, aquestes opcions laborals no faciliten la conciliació de la feina amb la vida familiar (com és el cas del treball domèstic i la restauració, que comporten llargues jornades de treball i pocs descansos setmanals). 	
2. Polítiques econòmiques i socials: <ul style="list-style-type: none"> - Polítiques de formació i reciclatge professional. - Serveis d'informació i orientació sobre el mercat de treball. - Serveis de suport. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - Llei d'estrangeria. El permís de residència i treball inicial és limitat a un àmbit geogràfic i a una activitat econòmica determinada. Ex.: "Província de Barcelona. Treball domèstic". Fins la segona targeta de residència no es pot plantejar un canvi de domicili o d'activitat. - La manca de permís de residència o les limitacions dels permisos existents els hi impedeix accedir a la majoria de dispositius d'inserció i als cursos de Formació. - Aquesta manca o limitació dels permisos de residència impedeix o limita l'accés a les prestacions socials. - La falta de mitjans econòmics dificulta l'accés als recursos per deixar els nens (guarderies, cangurs, etc.). - La falta de papers i les dificultats econòmiques els hi impedeixen tenir pis propi o pagar el lloguer, pel 	<ul style="list-style-type: none"> - Els recursos de suport provenen de les ONG que treballen amb el col·lectiu de treballadores sexuals.

que es veuen obligades a compartir la vivienda amb més persones i/o famílies ("pisos patera").	
3. Factors de discriminació social. <ul style="list-style-type: none"> - Estereotips professionals. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - L'estigma de "puta" les discrimina i les encasella dins del mercat del sexe. - Moltes d'aquestes dones tenen por de que la seva situació de treballadores sexuals sigui un obstacle per aconseguir una altra feina. - Moltes també han patit situacions de forta discriminació social en el seu context laboral (insults, agressions físiques per part de veïns i gent que passa pel carrer, etc.). - Són multades per l'aplicació de la Ordenança Cívica de Barcelona. - Les que no tenen permís de residència són molt sovint detingudes per la policia. Moltes relaten més de dos o tres detencions. Aquesta situació a vegades cessa quan deixen la prostitució, encara que continuïn treballant al carrer (venda ambulants, per ex.). - Moltes relaten discriminacions i violència per part de la policia . 	
Grup d'incidència núm. 1 "Dones treballadores sexuals estrangeres, majors d'edat i fins a 45 anys, amb permís de residència o que porten al país més de tres anys (període necessari per tramitar la residència per arrelament)"	
FACTORS PERSONALS	
1. Currículum laboral. <ul style="list-style-type: none"> - Trajectòries laborals. - Experiència laboral. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - Tenen una experiència laboral molt dispersa, han fet molts tipus de feina, però predominen el treball domèstic i la cura de nens i gent gran; el treball en restauració; la venda ambulants i, en las que provenen de l'àmbit rural, el treball rural. - No tenen un perfil laboral definit. 	
2. Currículum formatiu: <ul style="list-style-type: none"> - Titulació professional. - Formació complementària - Formació base. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - El nivell d'estudis és baix. - No tenen titulació professional. - No tenen formació complementària. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cursos de FO: Auxiliar de Geriatria.
3. Situació socioeconòmica.	

<ul style="list-style-type: none"> - Nivell de renda. - Recursos de suport disponibles. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - El nivell de renda mitjana és o era de 1500 € mensuals. Algunes tenen ingressos molt més elevats, però són casos minoritaris. - Normalment no hi accedeixen als recursos de suport, però algunes reben les ajudes específiques del Pla per a l'abordatge del treball sexual. 	
4. Vincles i relacions familiars. <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilitats sociofamiliars. - Xarxes de suport 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - El 68 % tenen responsabilitats econòmiques familiars, el que significa que es tracte de dones soles i exclusivament responsables del manteniment dels fills. - Les responsabilitats econòmiques i de cura en soledat dels fills constitueix, en molts casos, la principal motivació per a l'ingrés en el treball sexual, sobre tot en el moment de la separació o del divorci, perquè aquesta activitat és percebuda com la manera més eficaç d'obtenir els ingressos necessaris de forma immediata. - Les xarxes de suport consisteixen en xarxes familiars de suport: mares i germanes que queden a càrrec dels fills en els països d'origen. Aquelles que han pogut re-agrupar als fills es troben completament soles, sense rebre cap suport ni ajuda. 	
5. Posicionament davant del treball. <ul style="list-style-type: none"> - Hàbits d'afrontament - Disponibilitat per l'ocupació - Valors laborals - Projecte professional - Expectatives i necessitats d'inserció - Recursos personals per la recerca de feina - Motivació per la formació/disposició per a la millora ocupacional - Disposició pel canvi: recol·locació - Atribució de causes d'estar fora del mercat de treball 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
Disponibilitat per l'ocupació: <ul style="list-style-type: none"> - No Disposades a fer canvi de domicili per motiu de feina (68% grup) - Poca disponibilitat horària (23%), per dificultats de conciliar vida familiar i treball. Valor atorgat al TS: Permet obtenir alts ingressos econòmics, els qual permeten: <ul style="list-style-type: none"> - Mantenir als fills - Mantenir a la família - Permet guanyar més que en un treball del mercat laboral formal - Obtenir ingressos diaris i de forma ràpida - Tenen la percepció de que el Treball Sexual els permet estalviar, així com assumir objectius que amb altres feines serien inassolibles ("... hay familias en Ecuador que ahora tienen donde vivir... con un trabajo normal son pocas 	Habitudes a assumir el treball (treball sexual) amb autonomia. Disponibilitat per l'ocupació: <ul style="list-style-type: none"> - Disposades a fer canvi de domicili per motiu de feina (31% grup) - Disponibilitat horària (50%) Projecte professional: objectiu laboral definit i/o motivacions clares per a determinades feines, com per exemple: cambrera, dependenta de botiga de roba, cura de gent gran, ... <ul style="list-style-type: none"> - Motivació per la formació/ disposició per a la millora ocupacional Motivacions per la Recol·locació: <ul style="list-style-type: none"> - Motivació pel treball (tenir un bon sou, estabilitat,...)

<p>donde vivir... con un trabajo normal son pocas las personas que pueden comprarse una casita”).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permet tenir major autonomia (“la libertad de trabajar para ti misma”) i llibertat (“un dia no me da la gana me quedo en casa, otro día tengo ganas de trabajar, pues me voy de la mañana hasta la noche”) i flexibilitat en quan a horaris (“tengo un horario flexible”) <p>Projecte professional: No tenen l’objectiu laboral definit.</p> <p>Poques expectatives de recol·locar-se (40% de grup).</p> <p>Motius:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No tenen papers en regla - No creuen poder trobar una feina en millors condicions (sou, horaris, flexibilitat, autonomia, ...) <p>Atribució de causes d’estar fora del mercat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Precarietat del mercat laboral: contractació temporals, salaris baixos, jornades llargues,... - Les que han treballat molts anys en el món de la prostitució han interioritzat l’estigma i es veuen a si mateixes com a dones marginades, que no saben fer res més. - No tenir la documentació en regla. 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivació pel treball en equip - Aspiracions de ser professional - “Lluitadores” (sempre buscant la manera de sortir cap endavant) - Treballadores - Desig de tenir una feina que no comporti el risc per la salut i la vida que implica el Treball Sexual (“Corre riesgo tu vida”, “te puedes contagiarse de cualquier enfermedad”, “es algo que no soporta cualquier cuerpo... tienes que hacer cosas que te destruyen la salud”) - Reagrupar la familia - Canviar d’estil de vida - Sortir de la prostitució - Temors perquè s’assabentin els fills i la família - Adquirir un contracte de treball (per: tramitar la residència, renovar papers, reagrupar, accedir a un habitatge: buscar un pis,...) - Tenir una entrada estable de diners - Tenir un bon sou - Noves relacions (com un novio) són un motiu per deixar el carrer. - No els hi agrada treballar al carrer - Desig de tenir un treball normal - Desig de tenir un treball tranquil (“tenir un treball més tranquil·let, amb flors, amb nens...”) - Por a tenir que tornar al carrer - Sentir-se integrada en la societat - Desig de formar una família - Fer alguna cosa que els agradi - Motivació per autoocupar-se, muntar un negoci. Per exemple: un restaurant, tenir un negoci propi en el seu país.
---	--

Grup d’incidència núm. 1
“Dones treballadores sexuals estrangeres, majors d’edat i fins a 45 anys, amb permís de residència o que porten al país més de tres anys (període necessari per tramitar la residència per arrelament)”

FACTORS COMPETENCIALS

1. Competències tècniques.

- **Coneixement de tècniques específiques.**

Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - No tenen un perfil professional definit. - Poca preparació tècnica (“me falta capacitación”) 	

2. Competències de base.

- **Tècniques de recerca de feina.**
- **Coneixement de l’entorn laboral.**
- **Mobilitat de l’entorn.**
- **Expressió i comunicació oral i escrita.**
- **Coneixement de castellà.**
- **Coneixement de català.**
- **Ús d’informàtica i tecnologia.**

Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - Poc coneixement i domini de les vies d’accés al mercat laboral (amics, contactes, serveis d’inserció, premsa...) - Poc coneixement dels dispositius de recol·locació 	<ul style="list-style-type: none"> - Coneixements per moure’s amb transport públic, localitzar una adreça... - Coneixement i domini de diverses llengües - Domini de lecto-escritura en castellà (60%)

<ul style="list-style-type: none"> - No saben conduir - Dificultats de lecto-escritura en castellà (40%) i en català (100%) - No saben parlar català (100%) - Poc o nul coneixement d'informàtica (77%) 	<ul style="list-style-type: none"> - Coneixement d'informàtica de nivell d'usuari (23%)
<p>3. Competències transversals.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar i valorar les pròpies capacitats. - Disposició a l'aprenentatge. - Situar-se en el context laboral. - Capacitat de comunicació. - Relacions interpersonals. - Treball en equip. - Responsabilitat. - Adaptabilitat. - Capacitat d'organització del propi treball. - Capacitat de negociació. - Gestió de les situacions d'estrès. 	
<p>Obstacles (problemes) identificats</p>	<p>Factors incentivadors- punts forts</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Les competències transversals detectades com a punts febles i, per tant, a desenvolupar i/o a millorar són les següents: <ul style="list-style-type: none"> - Comunicació - Gestió de l'estrès - Dificultats per valorar les pròpies capacitats (4%) 	<ul style="list-style-type: none"> - La majoria del grup (71%) saben identificar i valorar les pròpies capacitats (punts forts i febles com a treballadores). - Les competències transversals (identificades per les dones) desenvolupades, sobretot, amb el treball sexual i transferibles al mercat laboral són les següents: <ul style="list-style-type: none"> - Identificar i valorar les pròpies capacitats - Disposició a l'aprenentatge - Comunicació - Relacions Interpersonals - Treball en equip - Responsabilitat - Organització del propi treball - Adaptabilitat - Gestió de les situacions d'estrès - Negociació

Grup d'incidència núm. 1

"Dones treballadores sexuals estrangeres, majors d'edat i fins a 45 anys, amb permís de residència o que porten al país més de tres anys (període necessari per tramitar la residència per arrelament)"

FACTORS CRÍTICS (+)

- Lecto-escritura castellà
- Domini de varies llengües
- Coneixements informàtics a nivell d'usuàries (algunes)
- Coneixements recursos de reubicació
- Posicionament davant del treball:
 - o Disponibilitat horària
 - o Disposades a canviar de Domicili per motius de feina
 - o Disposició per formar-se
 - o Motivació pel treball (tenir un bon sou, establiat,...)
 - o Motivació per determinades feines. Com per exemple l'atenció al públic
 - o Motivació pel treball en equip
 - o Aspiracions de ser professional
 - o "Lluitadores" (sempre buscant la manera de sortir cap endavant)
 - o Treballadores
- Coneixement de l'entorn: mobilitat geogràfica. coneixen i dominen el transport públic.
- Saben identificar què poden esperar dels serveis socials (Situat-se en el context)
- Coneixement de les vies d'accés: SS, contactes, amics del carrer, serveis d'inserció...
- Saben identificar les seves competències transversals (punts forts):
 - o Identificar i Valorar les pròpies capacitats
 - o Disposició a l'aprenentatge
 - o Comunicació.
 - o Relacions interpersonals.
 - o Treball en equip
 - o Responsabilitat
 - o Organització del propi treball
 - o Adaptabilitat
 - o Gestió de les situacions d'estrès.
 - o Negociació
- Identifiquen punts febles i/o aspectes a millorar (informàtica, no tenir carnet de conduir, aprendre idiomes: millorar castellà, aprendre català, aprendre anglès i millorar alemany).
- Objectiu Laboral Definit i/o clares les motivacions laborals
- Motivacions clares per trobar feina en el mercat laboral Formal (per la recol·locació):
 - o Reagrupar la família
 - o Canviar d'estil de vida
 - o Sortir de la prostitució
 - o Temors perquè s'assabentin els fills i/o la família de que ha fet treball sexual.
 - o Adquirir un contracte de treball (per: tramitar la residència, renovar papers, reagrupar, accedir a un habitatge: buscar un pis,...)
 - o Tenir una entrada estable de diners
 - o Tenir un bon sou
 - o Noves relacions (com un novio) són un motiu per deixar el carrer.
 - o No els hi agrada treballar al carrer
 - o Desig de tenir un treball normal
 - o Desig de tenir un treball tranquil ("tenir un treball més tranquil·let, amb flors, amb nens...")
 - o Por a tenir que tornar al carrer
 - o Sentir-se integrada en la societat ("sentir que pertany a la societat")
 - o Desig de formar una família
 - o Fer alguna cosa que els agradi
 - o Motivació per autoocupar-se, muntar un negoci. Per exemple: muntar un restaurant, tenir un negoci propi en el seu país

Grup d'incidència núm. 1

"Dones treballadores sexuals estrangeres, majors d'edat i fins a 45 anys, amb permís de residència o que porten al país més de tres anys (període necessari per tramitar la residència per arrelament)"

FACTORS CRÍTICS (-)

- Lecto-escriptura castellà (dificultats d'idioma)
- Lecto-escriptura català (cap d'elles ni escriu ni parla ni llegeix català)
- Poc coneixement de les vies d'accés
- Manca de disponibilitat horària
- Dificultats per conciliar vida familiar i de treball
- No disposades a canviar de domicili per motius de feina
- No tenen carnet de conduir
- Poc coneixement dels recursos socials
- Pocs o nuls coneixements d'informàtica
- Competències transversals detectades com a punts febles:
 - o Comunicació
 - o Gestió de l'estrès
 - o Dificultat per valorar les pròpies capacitats (un cas)
- No tenir un objectiu laboral definit
- Desconeixements de les oportunitats de treball
- Poca disposició cap al treball (un cas)
- Poques expectatives de recol·locar-se
 - Motius:
 - o Els papers (no tenen o estan limitats a una feina determinada)
 - o No creuen poder trobar alguna cosa millor
- Motivacions per no recol·locar-se:
 - o Hi ha la percepció de que en el mercat laboral formar es paga poc
 - o No creuen poder trobar alguna cosa millor
 - o Por a que la gent conegui el seu passat com a treballadores sexuals.
- Impediments legals per treballar, i accedir a dispositius d'inserció i recursos o ajuts socials.
- L'estigma de "puta" les encasella dins del mercat del sexe.

Grup d'incidència núm. 1

"Dones treballadores sexuals estrangeres, majors d'edat i fins a 45 anys, amb permís de residència o que porten al país més de tres anys (període necessari per tramitar la residència per arrelament)"

NECESSITATS D'INSERCIÓ

- Adquirir una font d'ingrés alternativa al treball sexual per poder entomar procés de recol·locació.
- Elaborar el procés de canvi per: deixar el treball sexual i entrar a treballar dins el mercat laboral formal.
Elaborar el procés implica:
 - o analitzar i identificar què deixen (a què renuncien) i què guanyen (noves possibilitats)
 - o Abordar i adquirir recursos personals per relativitzar i sortir de l'encasellament que provoca la interiorització de l'estigma de "puta".
- Millorar les expectatives en relació a les possibilitats de recol·locació i/o ajustar-les a les possibilitats:
Ajustar les expectatives i/o detectar necessitats per a la millora de l'ocupabilitat ha de passar per:
 - o Millorar el coneixement del mercat laboral per a que puguin situar-se respecte el context
 - o Millorar la Identificació de les pròpies i valorar les pròpies capacitats en relació al mercat
 - o Millorar la competència de disposició a l'aprenentatge a partir de identificar els punts forts i febles en relació al mercat
- Definir un Objectiu Laboral i Projecte Professional
- Millorar competències de Base: Instrumentals Bàsiques i d'Accés a l'Ocupació
- Adquirir i/o millorar la competència tècnica en relació a una ocupació, perfil o objectiu laboral concret.
- Millorar i/o desenvolupar les competències transversals

Grup d'incidència núm. 1 "Dones treballadores sexuals estrangeres, majors d'edat i fins a 45 anys, amb permís de residència o que porten al país més de tres anys (període necessari per tramitar la residència per arrelament)"
ACCIONS POSSIBLES
<p>Dirigides a les dones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dispositiu de Recol·locació que doni resposta i/o recolzi les motivacions per la recol·locació (deixar el treball sexual i treballar en el mercat laboral formal) que manifesten algunes treballadores sexuals. El qual ofereixi accions per a potenciar els punts forts i per a millorar els punts febles detectats en aquest grup d'incidència. Accions i/o mòduls que ha de oferir: <ul style="list-style-type: none"> o Mòduls de Castellà o Mòduls de Català o Moduls de TRF: Vies d'accés i tècniques de Recerca de Feina o Mòdul de Coneixement de l'entorn: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Xarxa de recursos socials ▪ Dispositius d'inserció o Mòdul d'informàtica o Accions per "elaborar el canvi": idea de recol·locació o Accions de Definició d'Objectiu Laboral i Projecte Professional o Accions d'aproximació i coneixement del Mercat Laboral: Oportunitats de treball, què demanda el mercat laboral,... o Accions per millorar i/o potenciar la identificació de les pròpies capacitats i possibilitats (identificació sovint desajustada amb les demandes o Accions per potenciar i/o desenvolupar competències transversals. - Mesures per afavorir l'entrada i/o contacte amb el mercat per millorar les possibilitats d'accés a una oferta de treball que els hi permeti regularitzar la seva situació (obtenir permís de residència i treball). <p>Dirigides al context social i laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mesures d'intervenció i sensibilització per abordar: <ul style="list-style-type: none"> o Els impediments legals per treballar i accedir a dispositius d'inserció i recursos o ajuts socials. o L'estigma de "puta" i la discriminació que comporta a les treballadores sexuals. o Facilitar l'accés a la vivenda, per a que puguin viure d'una forma digna. o Ajuts econòmic per afrontar un procés de recol·locació laboral. o Polítiques de conciliació.

Grup d'incidència núm. 2 "Dones treballadores sexuals estrangeres, majors d'edat i fins a 45 anys, que porten en el país menys de tres anys i/o que no hagin obtingut permís de residència"	
FACTORS ESTRUCTURALS	
<p>1. Mercat de treball:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mercat local d'ocupació. - Marc relacions laborals. - Estructura del mercat laboral. - Tipologia de l'oferta de feina. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - La seva principal font d'ingrés és el treball sexual (prostitució al carrer i en locals). - Estan encasellades en "guettos" ocupacionals. - Tret del treball sexual, les opcions laborals que tenen al seu abast són de baixa qualificació i baixos salaris. 	
<p>2. Polítiques econòmiques i socials:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mesures incentivadors d'inserció de dones immigrants extracomunitàries. 	

<ul style="list-style-type: none"> - Polítiques de formació i reciclatge professional. - Serveis d'informació i orientació sobre el mercat de treball. - Serveis de suport. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - Llei d'estrangeria. La manca de permís de residència els hi impedeix accedir a la majoria de dispositius d'inserció i als cursos de Formació. - Aquesta manca impedeix l'accés a les prestacions socials. - La falta de papers i les dificultats econòmiques els hi impedeixen tenir pis propi o pagar el lloguer, pel que es veuen obligades a compartir la vivenda amb més persones i/o famílies ("pisos patera") 	<ul style="list-style-type: none"> - Els recursos de suport provenen de les ONG que treballen amb el col·lectiu de treballadores sexuals.
3. Factors de discriminació social. <ul style="list-style-type: none"> - Estereotips professionals. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - L'estigma de "puta" les discrimina i les encasella dins del mercat del sexe. - Tenen por de que la seva situació de treballadores sexuals sigui un obstacle per aconseguir una altra feina. - La majoria de les dones d'aquest grup han patit situacions de forta discriminació social en el seu context laboral (insults, agressions físiques per part de veïns i gent que passa pel carrer, etc.). - Són multades per l'aplicació de la Ordenança Cívica de Barcelona. - Són molt sovint detingudes (i varies vegades) per la policia, per aplicació de la Llei d'estrangeria. Aquesta situació pot cessar quan deixen la prostitució, encara que continuïn treballant al carrer (venda ambulat, per ex.). - Moltes relaten discriminacions i violència per part de la policia . 	
Grup d'incidència núm. 2 "Dones treballadores sexuals estrangeres, majors d'edat i fins a 45 anys, que porten en el país menys de tres anys i/o que no hagin obtingut permís de residència"	
FACTORS PERSONALS	
1. Currículum laboral. <ul style="list-style-type: none"> - Trajectòries laborals. - Experiència laboral. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - Tenen una experiència laboral molt dispersa i han fet molts tipus de feina: obrera en una fàbrica, dependents en botigues de roba, cosidores, modistes, neteja, dependenta en forn de pa, dependenta en supermercat i, les que provenen de l'àmbit rural, treball rural. - No tenen un perfil laboral definit. 	
2. Currículum formatiu: <ul style="list-style-type: none"> - Titulació professional. - Formació complementària - Formació base. 	

Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - El nivell d'estudis és mitjà. - Algunes tenen titulació professional (Ex. Tècnica química). - Algunes tenen formació complementària. Ex. Informàtica 	<ul style="list-style-type: none"> - Cursos de FO: Cuina.
3. Situació socioeconòmica. <ul style="list-style-type: none"> - Nivell de renda. - Recursos de suport disponibles. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - El nivell de renda mitjana amb el Treball sexual és o era de 1500 € mensuals. - No reben recursos de suport. 	
4. Vincles i relacions familiars. <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilitats sociofamiliars. - Xarxes de suport 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - El 14 % tenen responsabilitat econòmiques familiars exclusives per al manteniment econòmic i la cura dels fills. - No compten amb xarxes de suport. - Poc capital relacional: Poca xarxa de relacions (situacions d'aïllament per manca de domini de l'idioma i de relació amb altra gent). 	
5. Posicionament davant del treball. <ul style="list-style-type: none"> - Hàbits d'afrontament - Disponibilitat per l'ocupació - Valors laborals - Projecte professional - Expectatives i necessitats d'inserció - Recursos personals per la recerca de feina - Motivació per la formació/disposició per a la millora ocupacional - Disposició pel canvi: recol·locació - Atribució de causes d'estar fora del mercat de treball 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
Disponibilitat per l'ocupació: <ul style="list-style-type: none"> - No Disposades a fer canvi de domicili per motiu de feina (45% grup) - Poca disponibilitat horària (45%). Valor atorgat al TS: <ul style="list-style-type: none"> - Permet obtenir alts ingressos econòmics, els qual permeten: <ul style="list-style-type: none"> o Mantenir als fills o Mantenir i ajudar a la família o Permet guanyar més que en un treball del mercat laboral formal o Obtener ingressos diaris i de forma ràpida ("que sale el dinero más rápido, bueno el día que hay trabajo, y puedes ganar más dinero") 	Disponibilitat per l'ocupació: <ul style="list-style-type: none"> - Disponibilitat horària (55%) - Disposades a canviar de Domicili per motius de feina (55%) Projecte professional: Alguna d'elles té l'objectiu laboral definit i/o motivació per determinades feines. Com per exemple: la cuina, tenir cura de nens/es, cambrera, dependenta (botiga, mercat, supermercat), d'auxiliar d'infermeria, de neteja, tenir cura de gent gran, auxiliar de laboratori,... <p>Motivació per la formació/ disposició per a la millora ocupacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disposició per formar-se (motivació per: aprendre informàtica, aprendre idiomes, continuar els

<p>y puedes ganar más dinero”)</p> <p>Projecte professional: La majoria no tenen l'objectiu laboral definit, indefinició molt condicionada a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la seva situació d'irregularitat i manca de papers per poder treballar en el mercat laboral formal, - la manca d'un projecte migratori (la majoria tendeix a actuar mogudes per les necessitats immediates sense tenir clars els seus objectius a llarg termini. La majoria no han decidit si marxen del seu país per un temps curt, per uns anys, per sempre...) <p>Projecte professional: Destaca, però, la facilitat per identificar les seves motivacions i prioritats de feina.</p> <p>Poques expectatives de recol·locar-se (77%). Motius:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No tenen papers - No parlar bé els idiomes locals - No conèixer la cultura local (per exemple: una noia és cuinera però no coneix els hàbits culinaris locals) 	<p>estudis, ...)</p> <p>Expectatives i necessitats d'inserció i motivacions per la Recol·locació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sentir-se massa gran per continuar en el Treball Sexual (hi ha noies més joves) - Poder treballar del que li agradaria i sap fer - Conseguir els papers i treballar amb nens - Tenir "una feina honesta" - Tenir una vida millor i comprar-se una casa al seu país - Abans es guanyava molt amb el Treball Sexual, ara no. - Desig de buscar una feina millor i més tranquil·la. - Abans no tenia por de treballar al carrer ara si. - Motivació pel treball (els hi agrada treballar (55%), puntuals i obedients, tenir un bon sou, estabilitat,...)
<p>Grup d'incidència núm. 2 "Dones treballadores sexuals estrangeres, majors d'edat i fins a 45 anys, que porten en el país menys de tres anys i/o que no hagin obtingut permís de residència"</p>	
<p>FACTORS COMPETENCIALS</p>	
<p>1. Competències tècniques.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coneixement de tècniques específiques. 	
<p>Obstacles (problemes) identificats</p>	<p>Factors incentivadors- punts forts</p>
<ul style="list-style-type: none"> - No tenen un perfil professional definit ni una qualificació tècnica o tenen una qualificació tècnica no reconeguda ni homologada en el mercat laboral espanyol 	
<p>2. Competències de base.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tècniques de recerca de feina. - Coneixement de l'entorn laboral. - Mobilitat de l'entorn. - Expressió i comunicació oral i escrita. - Coneixement de castellà. - Coneixement de català. - Ús d'informàtica i tecnologia. 	
<p>Obstacles (problemes) identificats</p>	<p>Factors incentivadors- punts forts</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Poc o nul coneixement sobre les Tècniques de Recerca de Feina - Poc coneixement i domini de les vies d'accés al mercat laboral (amics, contactes, serveis d'inserció, premsa...) - Pocs coneixements de Serveis Socials i recursos socials (El contacte amb aquests sovint es mediatitzat a través d'una entitat (ONG) amb la que manté contacte directe i freqüent). - Poc coneixement de les possibilitats de formació. - Desconeixement de les oportunitats de treball - No saber conduir (100% del grup) - Dificultats en lecto-escritura en castellà (77%) i en català (88%) - Dificultats per entendre el català (66%) - Pocs coneixements d'informàtica a nivell d'usuari i/o necessitat de millorar-los (55% del grup) 	<ul style="list-style-type: none"> - Coneixements per moure's amb transport públic, localitzar una adreça,... - Coneixement i contacte amb ONG's que atenen a Treballadores Sexuals (Àmbit Dona, El Lloc de la Dona i Surt) - Coneixement i domini de diverses llengües (77%) - Coneixement de castellà (parlar, escriure i llegir) (11%) - Coneixement de català a nivell oral (11%) - Coneixement i/o nocions d'informàtica a nivell d'usuari (77% del grup)

3. Competències transversals.

- Identificar i valorar les pròpies capacitats.
- Disposició a l'aprenentatge.
- Situar-se en el context laboral.
- Capacitat de comunicació.
- Relacions interpersonals.
- Treball en equip.
- Responsabilitat.
- Adaptabilitat.
- Capacitat d'organització del propi treball.
- Capacitat de negociació.
- Gestió de les situacions d'estrès.

Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - Les competències transversals detectades com a punts febles i, per tant, a desenvolupar i/o a millorar són les següents: <ul style="list-style-type: none"> - Dificultats amb els idiomes locals, poc coneixement del castellà i del català. - Dificultats per valorar les pròpies capacitats - Dificultats per situar-se en el context - Dificultats per gestionar les situacions d'estrès. 	<ul style="list-style-type: none"> - La majoria del grup (77%) saben identificar i valorar les pròpies capacitats (punts forts i febles com a treballadores). - Les competències transversals (identificades per les dones) desenvolupades, sobretot, amb el treball sexual i transferibles al mercat laboral són les següents: <ul style="list-style-type: none"> - Identificar i Valorar les pròpies capacitats (77%) - Disposició a l'aprenentatge (4: 44%) - Comunicació (Bona: 6). - Relacions interpersonals. - Responsabilitat - Organització del propi treball (puntual, ordenada) - Gestió de les situacions d'estrès (Bona: 6: 77%)

Grup d'incidència núm. 2

"Dones treballadores sexuals estrangeres, majors d'edat i fins a 45 anys, que porten en el país menys de tres anys i/o que no hagin obtingut permís de residència"

FACTORS CRÍTIQS (+ | -)

(+)	(-)
<ul style="list-style-type: none"> - Domini de varies llengües (55%) - Coneixement de castellà (parlar, escriure i llegir) (33%) - Coneixement de català a nivell oral (11%) - Identifiquen punts febles i/o aspectes a millorar (informàtica, no tenir carnet de conduir, aprendre idiomes: millorar castellà, aprendre català i aprendre anglès). - Coneixements informàtics a nivell d'usuàries (77%) - Coneixement de Serveis Socials públics (22%) i ONG's (100%) - Posicionament davant del treball: <ul style="list-style-type: none"> o Disposició per formar-se (motivació per: aprendre informàtica, aprendre idiomes, continuar els estudis, ...) o Disponibilitat horària (55%) o Disposades a canviar de Domicili per motius de feina (55%) o Motivació pel treball (els hi agrada treballar (55%), puntuals i obedients, tenir un bon sou, estabilitat,...) o Motivació per determinades feines. Destaca, la facilitat per identificar les seves motivacions i prioritats de feina. Com per exemple: la cuina, tenir cura de nens/es, cambrera, dependent(a) (botiga, mercat, supermercat), d'auxiliar d'infermeria, de neteja, tenir cura de gent gran, auxiliar de laboratori,... 	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultats de lecto-escriptura en castellà (55%). - Dificultats de lecto-escriptura en català - Dificultats per entendre el català. - No tenen Carnet de Conduir - Necessitat de millorar el castellà - Necessitat d'aprendre català - Manca de coneixements d'informàtica (22%) - Dificultats per identificar punts febles i/o aspectes a millorar en relació al mercat (no sé...). - Poc coneixement de les possibilitats de formació. - Poc coneixement de les vies d'accés i Tècniques de Recerca de Feina. - Poc capital relacional: Poca xarxa de relacions (situacions d'aïllament per manca de domini de l'idioma i de relació amb altra gent) - Manca de disponibilitat horària - Manca de disponibilitat per fer un canvi de domicili per motius de feina (44%) - Dificultats per conciliar vida familiar i de treball (55%) - No Disposades a canviar de Domicili per motius de feina (22%) - Coneixement de l'entorn: Poc coneixement dels recursos/serveis socials. (El contacte amb aquests sovint es mediatitzat a través d'una entitat (ONG) amb la que manté contacte directe i freqüent). - Competències transversals detectades com a punts febles: <ul style="list-style-type: none"> o Comunicació

<ul style="list-style-type: none"> - Coneixement de l'entorn: coneixement i contacte amb ONG's que atenen a Treballadores Sexuals (Àmbit Dona, El Lloc de la Dona i Surt) - Coneixement de l'entorn: mobilitat geogràfica: coneixen i dominen el transport públic. - Coneixement de les vies d'accés: SS, contactes, amics del carrer, serveis d'inserció...) - Saben identificar les seves competències transversals (punts forts): <ul style="list-style-type: none"> o Disposició a l'aprenentatge (44%) o Comunicació (66%). o Relacions interpersonals. o Responsabilitat Organització del propi treball (puntual, ordenada) o Gestió de les situacions d'estrès (66%) o Identificar i valorar les pròpies capacitats (77%) - Objectiu Laboral Definit i/o clares les motivacions laborals (22%) - Motivacions clares per trobar feina en el mercat laboral Formal (per la recol·locació): <ul style="list-style-type: none"> o Sentir-se massa gran per continuar en el Treball Sexual (hi ha noies més joves) o Poder treballar del que li agradaria i sap fer o Conseguir els papers i treballar amb nens o Tenir "una feina honesta" o Tenir una vida millor i comprar-se una casa al seu país o Abans es guanyava molt amb el Treball Sexual, ara no. o Desig de buscar una feina millor i més tranquil·la. o Coneixements recursos de reubicació 	<ul style="list-style-type: none"> o Gestió de l'estrès o Dificultats per valorar les pròpies capacitats o Situar-se en el context - No tenen un perfil laboral definit. - No tenir projecte professionals ni l'objectiu laboral definit (77%): La majoria no tenen l'objectiu laboral definit, estat d'indefinió molt condicionat per: la seva situació d'irregularitat i manca de papers per poder treballar en el mercat laboral formal, així com a la manca d'un projecte migratori previ. - Desconeixement de les oportunitats de treball - Poques expectatives de recol·locar-se(77%). Motius: <ul style="list-style-type: none"> o No tenen papers o No parlar bé els idiomes locals o No conèixer la cultura local (per exemple: una noia és cuinera però no coneix els hàbits culinaris locals) - Impediments legals per treballar, i accedir a dispositius d'inserció i recursos o ajuts socials. - Dificultats per accedir a una vivenda. - L'estigma de "puta" les encasella dins del mercat del sexe. - Les que es mantenen en el treball sexual tenen uns ingressos que els permet ser autònomes econòmicament (amb un nivell de renda de 1500€ de promig). Aquests ingressos els permet sostenir inicialment el seu procés de recol·locació, però al mateix temps el dedicar temps per preparar-se per millorar les seves possibilitats d'accés i manteniment en el Mercat laboral formal no els permet treballar al mateix ritme i per tant mantenir el seu nivell d'ingressos, el qual, sovint, és el reflex del seu nivell de despeses. - El valor atorgat al treball (els permet mantenir la família, obtenir ingressos força més elevats que els que ofereix el mercat laboral, i de forma diària i ràpida) junt amb que les opcions laborals que tenen al seu abast són de baixa qualificació i salaris molt baixos, implica que la opció de recol·locació comporti una forta renúncia no sempre assumible a nivell personal.
--	--

Grup d'incidència núm. 2

"Dones treballadores sexuals estrangeres, majors d'edat i fins a 45 anys, que porten en el país menys de tres anys i/o que no hagin obtingut permís de residència"

NECESSITATS D'INSERCIÓ

- Adquirir una font d'ingrés alternativa al treball sexual per poder entomar procés de recol·locació.
- Elaborar el procés de canvi per: deixar el treball sexual i entrar a treballar dins el mercat laboral formal. Elaborar el procés implica:
 - o analitzar i identificar què deixen (a què renuncien) i què guanyen (noves possibilitats)
 - o Abordar i adquirir recursos personals per relativitzar i sortir de l'encasellament que provoca la interiorització de l'estigma de "puta".
- Millorar les expectatives en relació a les possibilitats de recol·locació i/o ajustar-les a les possibilitats: Ajustar les expectatives i/o detectar necessitats per a la millora de l'ocupabilitat ha de passar per:
 - o Millorar el coneixement del mercat laboral per a que puguin situar-se respecte el context
 - o Millorar la Identificació de les pròpies i valorar les pròpies capacitats en relació al mercat
 - o Millorar la competència de disposició a l'aprenentatge a partir de identificar els punts forts i febles en relació al mercat
- Definir un Objectiu Laboral i Projecte Professional
- Millorar competències de Base: Instrumentals Bàsiques i d'Accés a l'Ocupació
- Adquirir i/o millorar la competència tècnica en relació a una ocupació, perfil o objectiu laboral concret.
- Millorar i/o desenvolupar les competències transversals.

Grup d'incidència núm. 2

“Dones treballadores sexuals estrangeres, majors d'edat i fins a 45 anys, que porten en el país menys de tres anys i/o que no hagin obtingut permís de residència”

ACCIONS POSSIBLES

Dirigides a les dones :

- Dispositiu de Recol·locació que doni resposta i/o recolzi les motivacions per la recol·locació (deixar el treball sexual i treballar en el mercat laboral formal) que manifesten algunes treballadores sexuals. El qual ofereix accions per a potenciar els punts forts i per a millorar els punts febles detectats en aquest grup d'incidència. Accions i/o mòduls que ha de oferir:
 - o Garantir i/o facilitar una font d'ingressos alternativa.
 - o Mediar amb el mercat per ampliar possibilitats ocupacionals (ja que les que tenen al seu abast són de baixa qualificació i salaris baixos)
 - o Mediar amb el mercat per a trobar empreses disposades a fer ofertes per tramitar el Permís de Treball.
 - o Oferir banc de recursos formatius per millorar la qualificació tècnica en relació a un Objectiu Laboral, prèviament definit. (Millorant, així, el seu currículum i anar desenvolupant un perfil menys difús).
 - o Accions per combatre la situació d'aïllament en la que viuen (provocades per la manca de coneixement de l'idioma i per la manca de possibilitats de relació): oferint contextos i/o recursos per a que amplii i/o creï xarxa de relacions.
 - o Mòduls de Castellà
 - o Mòduls de Català
 - o Mòduls d'Informàtica
 - o Accions per a la Definició d'Objectiu Laboral i Projecte Professional. El qual permeti:
 - Viabilitzar les expectatives i motivacions en relació a la recol·locació.
 - Incorpori condicionants causats per la seva situació d'irregularitat.
 - Incorporar el seu projecte migratori.
 - o Accions d'Assessorament legal per treballar i incorporar en el projecte els objectius a treballar per a regularitzar la seva situació.
 - o Accions per millorar el coneixement de les oportunitats de formació per a la millora de la competència professional.
 - o Accions per millorar el coneixement de les possibilitats de treballs: ocupacions, perfils demandats,...
 - o Accions d'aproximació i coneixement del Mercat Laboral per a que puguin contrastar amb el que elles poden oferir (identificar competències) i situar-se respecte el mercat laboral formal (situar-se en el context).
 - o Mòduls de TRF: Vies d'accés i tècniques de Recerca de Feina
 - o Mòdul de Coneixement de l'entorn:
 - Xarxa de recursos socials
 - Dispositius d'inserció
 - o Accions per "elaborar el canvi": idea de recol·locació
 - o Accions per potenciar i/o desenvolupar competències transversals. Facilitar la transferència, desenvolupar recursos per a que els permeti descongestionar / modificar factors personals (com la manca de disponibilitat), i afrontar el procés de recol·locació i afrontament de les situacions laborals.

Dirigides al context social i laboral:

- Mesures d'intervenció i sensibilització per abordar:
 - o Impediments legals per treballar, i accedir a dispositius d'inserció i recursos o ajuts socials.
 - o La discriminació i l'estigma de "puta".
 - o Facilitar l'accés a la vivenda, per a que puguin viure d'una forma digna.
 - o Ajuts econòmic per afrontar un procés de recol·locació laboral.
 - o Polítiques de conciliació.

Grup d'incidència núm. 3
"Dones treballadores sexuals autòctones, majors d'edat i fins a 45 anys"

FACTORS ESTRUCTURALS

1. Mercat de treball:

- **Mercat local d'ocupació.**
- **Marc relacions laborals.**
- **Estructura del mercat laboral.**
- **Tipologia de l'oferta de feina.**

Obstacles (problemes) identificats

- La seva principal font d'ingrés és el treball sexual (prostitució al carrer i en locals).
- Estan encasellades en "guettos" ocupacionals.
- Tret del treball sexual, les opcions laborals que tenen al seu abast són de baixa qualificació i baixos salaris.

Factors incentivadors- punts forts

2. Polítiques econòmiques i socials:

- **Polítiques de formació i reciclatge professional.**
- **Serveis d'informació i orientació sobre el mercat de treball.**
- **Serveis de suport.**

Obstacles (problemes) identificats

Factors incentivadors- punts forts

- Els recursos de suport provenen de les ONG que treballen amb el col·lectiu de treballadores sexuals.

3. Factors de discriminació social.

- **Estereotips professionals.**

Obstacles (problemes) identificats

- La seva condició de treballadores sexuals les discrimina (estigma de "puta") i les encasella dins del mercat del sexe.
- Algunes de les dones d'aquest grup han patit situacions de forta discriminació social en el seu context laboral (insults, agressions físiques per part de veïns i gent que passa pel carrer, etc.).
- Algunes han tingut problemes amb la policia (no les deixen treballar al carrer).

Factors incentivadors- punts forts

Grup d'incidència núm. 3
"Dones treballadores sexuals autòctones, majors d'edat i fins a 45 anys"

FACTORS PERSONALS

1. Currículum laboral.

- **Trajectòries laborals.**
- **Experiència laboral.**

Obstacles (problemes) identificats

Factors incentivadors- punts forts

- En el 57 % dels casos, la seva principal activitat econòmica ha sigut el treball sexual. La resta, ocasionalment ha fet altres feines, temporals i sobre tot en restauració i hostalera.

2. Currículum formatiu:

- **Titulació professional.**
- **Formació complementària**
- **Formació base.**

Obstacles (problemes) identificats

Factors incentivadors- punts forts

- Nivell d'estudis primaris o secundaris sense finalitzar.

3. Situació socioeconòmica.

- **Nivell de renda.**
- **Recursos de suport disponibles.**

Obstacles (problemes) identificats

Factors incentivadors- punts forts

- El nivell de renda mitjana amb el Treball Sexual és o era de 1500 € mensuals.
- La majoria no rep recursos de suport
- Hi ha una d'elles que cobra una PIRMI

4. Vincles i relacions familiars.

- **Responsabilitats sociofamiliars.**
- **Xarxes de suport**

Obstacles (problemes) identificats

Factors incentivadors- punts forts

- El 71 % tenen responsabilitats econòmiques familiars per al manteniment econòmic i la cura dels fills. El 40 % d'aquestes el pare s'ha endut els fills i elles estan intentant recuperar-los, tot i així elles aporten econòmicament pel manteniment d'aquests.
- No compten amb xarxes de suport: ni per temes de cura i manteniment dels fills ni per recuperar la custòdia dels fills.

5. Posicionament davant del treball.

- **Hàbits d'afrontament**
- **Disponibilitat per l'ocupació**

- Valors laborals
- Projecte professional
- Expectatives i necessitats d'inserció
- Recursos personals per la recerca de feina
- Motivació per la formació/disposició per a la millora ocupacional
- Disposició pel canvi: recol·locació
- Atribució de causes d'estar fora del mercat de treball

Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - Valor atorgat al TS: Permet obtenir alts ingressos econòmics, els qual permeten: <ul style="list-style-type: none"> o Mantenir als fills o Mantenir a la família o Tenir suficient liquidesa i/o possibilitat de tenir ingressos ràpids per fer front a les despeses i/o imprevistos (pagar escoles, ajudar als pares,...) o Permet flexibilitat horària i autonomia per decidir els temps que es dedica en funció de la seva necessitat i/o prioritats. - Poca disponibilitat per a la formació ("los estudios te quitan tiempo") - Poques expectatives de recol·locar-se ("lo veo un poco complicado"). 	<ul style="list-style-type: none"> - Habituaes a assumir el treball (treball sexual) amb autonomia. - Disponibilitat per l'ocupació: <ul style="list-style-type: none"> - Disposades a fer canvi de domicili per motiu de feina. "sí, sí, donde esté el ingreso" (14% grup) - Projecte Professional: Motivació per a determinades feines ("me encantaría trabajar en un museo", "en la cocina", "en una tienda", "cuidar ancianos es lo que más me gusta", "ayudar a gente...", "teleoperadora", "con animales", ...) - Motivacions per la Recol·locació: <ul style="list-style-type: none"> - Per cansament - Perquè es un mercat molt competitiu - Sentir-se massa gran ("los años son los años, es como la vida del futbolista", " no es lo mismo cuando tienes 20 que cuando tienes 30 o 40") - Per sentir-se persona ("ahora me siento persona, antes (en el TS) nunca me lo consideré") - Mantenir-se en el Treball Sexual li porta problemes de salut mental ("psicologicamente no estaba ya muy bien..., me dió por beber...", "acabaria drogaadicta o borracha",...) - Il·lusió per trobar feina en el mercat laboral formal i de professionalitzar-se. - Posar un negoci al país d'origen - Recuperar la tutela dels fills - Aconseguir una casa

Grup d'incidència núm. 3
"Dones treballadores sexuals autòctones, majors d'edat i fins a 45 anys"

FACTORS COMPETENCIALS

1. Competències tècniques.

- **Coneixement de tècniques específiques.**

Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - No tenen un perfil professional definit. - Poca o nul·la preparació tècnica ("me falta capacitación") 	

2. Competències de base.

- **Tècniques de recerca de feina.**
- **Coneixement de l'entorn laboral.**
- **Mobilitat de l'entorn.**
- **Expressió i comunicació oral i escrita.**
- **Coneixement de castellà.**
- **Coneixement de català.**
- **Ús d'informàtica i tecnologia.**

Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - Poc coneixement i domini de les vies d'accés al mercat laboral (amics, contactes, serveis d'inserció, premsa...) - Pocs coneixement dels dispositius de recol·locació. - Molt poca experiència en la recerca de feina en el mercat laboral formal ("Nunca antes había buscado trabajo, pienso conseguirlo con la ayuda de SURT") - No saber conduir (86% del grup) - Dificultats en lecto-escritura en castellà (14%) i en català (100%) - No saben parlar Català - Poc o nul coneixement d'informàtica (71% del grup) 	<ul style="list-style-type: none"> - Coneixements per moure's amb transport públic, localitzar una adreça,... - Saber conduir (14% del grup) - Domini de la lecto-escritura en castellà (86%). - Català a nivell oral (1 cas) - Coneixement informàtica a nivell d'usuari (29% del grup)

3. Competències transversals.

- **Identificar i valorar les pròpies capacitats.**
- **Disposició a l'aprenentatge.**
- **Situar-se en el context laboral.**
- **Capacitat de comunicació.**
- **Relacions interpersonals.**
- **Treball en equip.**
- **Responsabilitat.**
- **Adaptabilitat.**
- **Capacitat d'organització del propi treball.**
- **Capacitat de negociació.**
- **Gestió de les situacions d'estrès.**

Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<p>Les competències transversals detectades com a punts febles i, per tant, a desenvolupar i/o a millorar són les següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Situar-se en el context (la majoria ha tingut molt poca o nul·la experiència en el mercat laboral formal, i els costa identificar i assumir les normes i contextos propis d'aquest) - Disposició a l'aprenentatge (la dificultat per identificar "què demana el mercat laboral", es reflexa en la dificultat per detectar les seves necessitats formatives d'una forma ajustada a la demanda del mercat i, en alguns casos, es viu la formació com una pèrdua de temps: "los estudios te quitan tiempo") - Treball en equip: el treball sexual s'ha dut a terme d'una forma molt autònoma, en un context, sovint, molt competitiu i han viscut poques experiències de treball en equip. 	<p>La majoria del grup (71%) saben identificar i valorar les pròpies capacitats (punts forts i febles com a treballadores).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les competències transversals (identificades per les dones) desenvolupades, sobretot, amb el treball sexual i transferibles al mercat laboral són les següents: <ul style="list-style-type: none"> <i>Identificar i valorar les pròpies capacitats</i> (Per exemple: "seguridad en ti misma", "(soy una) persona capaz",...) <i>Relacions interpersonals</i> <i>Adaptabilidad</i> (per exemple: "nunca tener mala cara", "siempre una buena actitud de cara al trabajo", " si se tiene que reir se ríer y si se tiene que llorar se llora... eso si se puede aportat (a un trabajo), se aporta) <i>Capacitat de negociació</i> (per exemple: "tener mano izquierda... emplear la diplomacia"). <i>Gestió de l'estrès</i> (per exemple: "no perder los nervios", "sonreír cuando no he tenido ganas",...)

Grup d'incidència núm. 3 "Dones treballadores sexuals autòctones, majors d'edat i fins a 45 anys"

FACTORS CRÍTICS (+ i -)

<ul style="list-style-type: none"> - Experiències puntuals dins el mercat laboral formal (sobretot, dins la restauració i l'hosteleria). (43% del grup) - Habituaes a assumir el treball (treball sexual) amb autonomia. - Disposades a fer canvi de domicili per motiu de feina (Un cas: "sí, sí, donde esté el ingreso" (14% grup)) - Motivació per a determinades feines ("me encantaría trabajar en un museo", "en la cocina", "en una tienda", "cuidar ancianos es lo que más me 	<ul style="list-style-type: none"> - La seva principal font d'ingrés és el treball sexual (prostitució al carrer i en locals). - Les opcions laborals alternatives al treball sexual que tenen al seu abast són de baixa qualificació i baixos salaris. - L'estigma de "puta" les discrimina i les encasella dins del mercat del sexe. - La trajectòria laboral de la majoria del grup (57%) es caracteritza per una dedicació al treball sexual casi exclusiva com a activitat econòmica. La resta del
---	--

<p>gusta”, “ayudar a gente...”, “teleoperadora”, “con animales”, ...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivacions clares per la Recol·locació: <ul style="list-style-type: none"> - Per cansament - Perquè es un mercat molt competitiu - Sentir-se massa gran (“los años son los años, es como la vida del futbolista”, “ no es lo mismo cuando tienes 20 que cuando tienes 30 o 40”) - Per sentir-se persona (“ahora me siento persona, antes (en el TS) nunca me lo consideré”) - Mantenir-se en el Treball Sexual li porta problemes de salut mental (“psicologicamente no estaba ya muy bien..., me dió por beber...”, “acabaria drogaadicta o borracha”,...) - Il·lusió per trobar feina en el mercat laboral formal i de professionalitzar-se. - Posar un negoci al país d’origen - Recuperar la tutela dels fills - Aconseguir una casa <p>Coneixements per moure’s amb transport públic, localitzar una adreça,...</p> <p>Domini de la lecto-escritura en castellà (6 casos: 86%). Domini del Català a nivell oral (14%) Coneixement informàtica a nivell d’usuari (29% del grup) La majoria del grup (71%) saben identificar i valorar les pròpies capacitats (punts forts i febles com a treballadores).</p> <p>Las competències transversals (identificades per les dones) desenvolupades, sobretot, amb el treball sexual i transferibles al mercat laboral són les següents:</p> <p><i>Identificar i valorar les pròpies capacitats</i> (Per exemple: “seguridad en ti misma”, “(soy una) persona capaz”,...)</p> <p><i>Relacions interpersonals</i></p> <p><i>Adaptabilidad</i> (per exemple: “nunca tener mala cara”, “siempre una buena actitud de cara al trabajo”, “ si se tiene que reir se ríer y si se tiene que llorar se llora... eso si se puede aportat (a un trabajo), se aporta)</p> <p><i>Capacitat de negociació</i> (per exemple: “tener mano izquierda... emplear la diplomacia”).</p> <p><i>Gestó de l’estrés</i> (per exemple: “no perder los nervios”, “sonreír cuando no he tenido ganas”,...)</p>	<p>grup (43%) ha desenvolupat, de forma esporàdica i temporal, altres activitats econòmiques reconegudes dins el mercat laboral formal (sobretot, dins la restauració i l’hosteleria).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Currículum formatiu: el nivell de formació de base és baix (estudis primaris o secundaris sense acabar). - Les que es mantenen en el treball sexual tenen uns ingressos que els permet ser autònomes econòmicament. El nivell de renda mitjana amb el Treball Sexual és (o era) de 1500€ mensuals. Per tant, aquests ingressos els permet sostenir inicialment el seu procés de recol·locació, però alhora el temps a dedicar per preparar-se per millorar les seves possibilitats d’accés i manteniment en el Mercat laboral formal no els permet treballar al mateix ritme i, per tant, mantenir el seu nivell d’ingressos, el qual, sovint, és el reflex del seu nivell de despeses. - No compten amb xarxes de suport: ni per temes de cura i manteniment dels fills ni per recuperar la custòdia dels fills. - Manca d’hàbits d’afrontament de les normes i situacions pròpies d’una organització i/o context laboral formal per manca d’experiència dins el mercat laboral formal (com: rebre ordres d’un/a cap, haver de mantenir un horari pausat des de fora, haver d’organitzar el treball en funció de les pròpies necessitats i /o prioritats de l’empresa i no (o no només) de les pròpies, ...) - No Disposades a fer canvi de domicili per motiu de feina (86% grup) - El valor atorgat al Treball Sexual per permetre’ls-hi obtenir alts ingressos econòmics (els qual permeten: mantenir a la família així com tenir suficient liquidesa i/o possibilitat de tenir ingressos ràpids...), així com, disposar de flexibilitat horària i tenir autonomia, junt amb que les opcions laborals que tenen al seu abast (de baixa qualificació i salaris molt baixos), implica que la opció de recol·locació comporti una forta renúncia no sempre assumible a nivell personal. - Poca disponibilitat per a la formació (“los estudios te quitan tiempo”) - Poques expectatives de recol·locar-se (“lo veo un poco complicado”). - No tenen un perfil professional definit ni una qualificació tècnica. - Poca preparació tècnica (“me falta capacitación”) - Poc coneixement i domini de les vies d’accés al mercat laboral (amics, contactes, serveis d’inserció, premsa...) - Pocs coneixement dels dispositius de recol·locació. - Molt poca experiència en la recerca de feina en el mercat laboral formal (“Nunca antes habia buscado trabajo, pienso conseguirlo con la ayuda de SURT”) - Dificultats en lecto-escritura en castellà (14%) i en català (100%) - No saben parlar Català - Poc o nul coneixement d’informàtica (71% del grup) - Les competències transversals detectades com a punts febles i, per tant, a desenvolupar i/o a millorar són les següents: <ul style="list-style-type: none"> o Situar-se en el context (la majoria ha tingut molt poca o nul·la experiència en el mercat laboral formal, i els costa identificar i assumir les normes i contextos propis d’aquest) o Disposició a l’aprenentatge (la dificultat per identificar “què demana el mercat laboral”, es reflexa en la dificultat per detectar les seves necessitats formatives d’una forma ajustada a la demanda del mercat i, en alguns casos, es viu la formació com una pèrdua de temps: “los estudios te quitan tiempo”)
---	---

- Treball en equip (el treball sexual s'ha dut a terme d'una forma molt autònoma, en un context, sovint, molt competitiu i han viscut poques experiències de treball en equip)

Grup d'incidència núm. 3
"Dones treballadores sexuals autòctones, majors d'edat i fins a 45 anys"

NECESSITATS D'INSERCIÓ

- Adquirir una font d'ingrés alternativa al treball sexual per poder entomar procés de recol·locació.
- Elaborar el procés de canvi per: deixar el treball sexual i entrar a treballar dins el mercat laboral formal. Elaborar el procés implica:
 - analitzar i identificar què deixen (a què renuncien) i què guanyen (noves possibilitats)
 - Abordar i adquirir recursos personals per relativitzar i sortir de l'encasellament que provoca la interiorització de l'estigma de "puta".
 - Millorar les expectatives en relació a les possibilitats de recol·locació i/o ajustar-les a les possibilitats:
 - Ajustar les expectatives i/o detectar necessitats per a la millora de l'ocupabilitat ha de passar per:
 - Millorar el coneixement del mercat laboral per a que puguin situar-se respecte el context
 - Millorar la Identificació de les pròpies i valorar les pròpies capacitats en relació al mercat
 - Millorar la competència de disposició a l'aprenentatge a partir de identificar els punts forts i febles en relació al mercat
 - Definir un Projecte Professional
 - Millorar competències de Base: Instrumentals Bàsiques i d'Accés a l'Ocupació
 - Adquirir i/o millorar la competència tècnica en relació a una ocupació, perfil o objectiu laboral concret.
 - Millorar i/o desenvolupar les competències transversals
 - Tenir la possibilitat de tenir experiències de contacte amb el Mercat Laboral, per exemple a partir de processos de pràctiques, ja que destaquen trajectòries laborals on pràcticament no hi ha hagut contacte amb el Mercat Laboral Formal.
 - Adquirir hàbits d'afrontament de les normes i situacions pròpies d'una organització i/o context laboral formal per manca d'experiència dins el mercat laboral formal
 - Desenvolupar coneixements i recursos per ampliar la seva xarxa de suport (serveis socials, serveis jurídics, contextos on fer relacions,...)

Grup d'incidència núm. 3
"Dones treballadores sexuals autòctones, majors d'edat i fins a 45 anys"

ACCIONS POSSIBLES

- Dispositiu de Recol·locació que doni resposta i/o recolzi les motivacions per la recol·locació (deixar el treball sexual i treballar en el mercat laboral formal) que manifesten algunes treballadores sexuals. El qual ofereixi accions per a potenciar els punts forts i per a millorar els punts febles detectats en aquest grup d'incidència.
- Requisits:
 - Accions, mòduls, continguts a abordar i/o característiques del dispositiu:
 - El dispositiu ha de tenir uns requisits d'accés flexibles per: permetre incloure dones que vulguin recol·locar-se encara que estiguin donades d'alta a la Seguretat Social (amb dificultats per accedir dispositius d'inserció i recursos o ajuts socials).
 - Garantir i/o facilitar una font d'ingressos alternativa.
 - Mediar amb el mercat per ampliar possibilitats ocupacionals (ja que les que tenen al seu abast són de baixa qualificació i salaris baixos)
 - Mediar amb el mercat per a trobar empreses disposades a fer ofertes per tramitar el Permís de Treball.
 - Accions d'anàlisi per "elaborar el procés de canvi" i reforçar la "disposició cap a la recol·locació":
 - Balanç motivacional: Treball Sexual i/o Treball en el Mercat Laboral Formal
 - Efectes de l'estigma de "puta": vivències, significats implícits, desvalorització personal,...
 - Accions per millorar les competències de Diagnòstic (Situat-se en el Context, Identificar i Valorar les pròpies Capacitats i Disposició a l'Aprenentatge). Cal abordar: l'aproximació al mercat i de recuperar recursos: per a què la dona pugui identificar què li demanen, què pot oferir i què ha de millorar.
 - Per a combatre els efectes desvaloritzadors de la interiorització de l'estigma és molt important que les dones participants en el Dispositiu puguin recuperar recursos (Identificar les competències) i inicien el procés de transferència al Mercat Laboral).
 - Oferir banc de recursos de formació per millorar la qualificació tècnica en relació a un Objectiu Laboral, prèviament definit. (Millorant, així, el seu currículum i poder anar desenvolupant un perfil menys difús).
 - Mòduls de TRF: Vies d'accés i tècniques de Recerca de Feina
 - Mòdul de Coneixement de l'entorn

Grup d'incidència núm. 4
"Dones treballadores sexuals estrangeres, majors de 45 anys i menors de 65"

FACTORS ESTRUCTURALS

1. Mercat de treball:

- **Mercat local d'ocupació.**
- **Marc relacions laborals.**
- **Estructura del mercat laboral.**
- **Tipologia de l'oferta de feina.**

Obstacles (problemes) identificats

- La seva principal fons d'ingrés és el treball sexual (prostitució al carrer), no obstant moltes cotitzen en el sistema de la Seguretat Social com a treballadores domèstiques discontinues.
- Estan encasellades en "guettos" ocupacionals.
- Tret del treball sexual, les opcions laborals que tenen al seu abast són de baixa qualificació i salaris molt baixos.
- A més a més, aquestes opcions laborals no faciliten la conciliació de la feina amb la vida familiar (com és el cas del treball domèstic i la restauració, que comporten llargues jornades de treball i pocs descansos setmanals).

Factors incentivadors- punts forts

2. Polítiques econòmiques i socials:

- **Polítiques de formació i reciclatge professional.**
- **Serveis d'informació i orientació sobre el mercat de treball.**
- **Serveis de suport.**

Obstacles (problemes) identificats

- Llei d'estrangeria. El permís de residència i treball inicial és limitat a un àmbit geogràfic i a una activitat econòmica determinada. Ex.: "Província de Barcelona. Treball domèstic". Fins la segona targeta de residència no es pot plantejar un canvi de domicili o d'activitat.
- La manca de permís de residència o les limitacions dels permisos existents els hi impedeix accedir a la majoria de dispositius d'inserció i als cursos de Formació.
- Aquesta manca o limitació dels permisos de residència impedeix o limita l'accés a les prestacions socials.
- La falta de mitjans econòmics dificulta l'accés als recursos per deixar els nens (guarderies, cangurs, etc.).
- La falta de papers i les dificultats econòmiques els hi impedeixen tenir pis propi o pagar el lloguer, pel que es veuen obligades a compartir la vivenda amb més persones (generalment altres familiars).

Factors incentivadors- punts forts

- Els recursos de suport provenen de les ONG que treballen amb el col·lectiu de treballadores sexuals.

3. Factors de discriminació social.

- **Estereotips professionals.**

Obstacles (problemes) identificats

- L'estigma de "puta" discrimina a les treballadores sexuals i les encasella dins del mercat del sexe.
- Aquestes dones tenen por de que la seva situació de treballadores sexuals sigui un obstacle per aconseguir una altra feina.

Factors incentivadors- punts forts

<ul style="list-style-type: none"> - Moltes han patit situacions de forta discriminació social en el seu context laboral (insults, agressions físiques per part de veïns i gent que passa pel carrer, etc.). - Moltes vegades han sigut multades per l'aplicació de la Ordenança Cívica de Barcelona. - Algunes relaten discriminacions i assetjament per part de la policia (no les deixen treballar al carrer). 	
Grup d'incidència núm. 4 "Dones treballadores sexuals estrangeres, majors de 45 anys i menors de 65"	
FACTORS PERSONALS	
1. Currículum laboral. <ul style="list-style-type: none"> - Trajectòries laborals. - Experiència laboral. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - Tenen una experiència laboral molt dispersa, han fet molts tipus de feina, però predominen el treball domèstic, el treball rural, la venda ambulat, neteja,.... - No tenen un perfil laboral definit. - En un cas, es tracte d'una dona que ha treballat durant molts anys com a funcionària pública en el seu país d'origen 	
2. Currículum formatiu: <ul style="list-style-type: none"> - Titulació professional. - Formació complementària - Formació base. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - El nivell d'estudis és baix (primaris). - No tenen titulació professional. - No tenen formació complementària (tret d'un cas). 	<ul style="list-style-type: none"> - Cursos de FO: Auxiliar de Geriatria (un cas).
3. Situació socioeconòmica. <ul style="list-style-type: none"> - Nivell de renda. - Recursos de suport disponibles. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - El nivell de renda mitjana amb el treball sexual és o era de 1500 € mensuals. 	<ul style="list-style-type: none"> - Els recursos de suport provenen de les ONG que treballen amb el col·lectiu de treballadores sexuals. - En alguns casos reben una PIRMI i les ajudes específiques del Pla per l'abordatge integral del treball sexual.
4. Vincles i relacions familiars. <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilitats sociofamiliars. - Xarxes de suport 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - El 30 % tenen fills, però la majoria ja són majors 	

<p>d'edat i es mantenen sols, no obstant algunes d'elles tenen fills petits i son exclusivament responsables del seu manteniment econòmic i de la seva cura.</p> <ul style="list-style-type: none"> - No compten amb xarxes de suport. 	
<p>5. Posicionament davant del treball.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hàbits d'afrontament - Disponibilitat per l'ocupació - Valors laborals - Projecte professional - Expectatives i necessitats d'inserció - Recursos personals per la recerca de feina - Motivació per la formació/disposició per a la millora ocupacional - Disposició pel canvi: recol·locació - Atribució de causes d'estar fora del mercat de treball 	
<p>Obstacles (problemes) identificats</p>	<p>Factors incentivadors- punts forts</p>
<p>Disponibilitat per l'ocupació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No Disposades a fer canvi de domicili per motiu de feina (80%) <p>Valor atorgat al treball sexual:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La vivència del treball sexual és diferent per cada una de les entrevistades. <ul style="list-style-type: none"> o Hi ha des de qui planteja l'entrada el treball sexual com a últim recurs, no com una opció escollida ("lo tuve que hacer porque no encontraba otra cosa") fins a qui ho planteja com a una opció vocacional, la qual li permet la seva realització personal ("no, no me da vergüenza ni nada, y a mi me gusta porque tu haces lo que quieres y te enriqueces personalmente", "me gusta, me gusta ligar con hombres..."). - El treball sexual els permet major autonomia i menor compromís que altres feines ("con el trabajo sexual soy más autónoma", "trabajas donde tu quieres, no tienes compromisos de, por ejemplo, si tienes una tienda comprar a plazos, tienes facturas, tienes cheques a cubrir...aquí no, tu cuidas tu cuerpo y vienes a trabajar") - Permet obtenir alts ingressos econòmics ("te da mucho dinero") - Permet ampliar la xarxa de relacions possibilita relacions interculturals que impliquen un enriquiment personal ("conoces gente de muchos países, tu te enriqueces culturalmente i esos es bueno"). <p>Manca elaborar el seu Projecte professional. Manifesten motivacions per determinades feines, però no tenen un objectiu laboral en ferm, per manca de coneixement sobre el mercat i per realitzar un anàlisi de la seva posició respecte el mercat laboral molt condicionat a la seva condició actual com a treballadores sexuals i a l'estigma que aquest porta associat.</p> <p>Poques expectatives de recol·locar-se . Motius:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El treball sexual s'ha realitzat com a últim recurs, per percebre's com a única alternativa. - Es va entrar en el Treball Sexual amb la convicció de deixar-ho en el mínim temps possible, així que s'aconseguís una altra feina, però la situació no ha canviat ("...he llegado y como no podía hacer otra cosa, hago esto. (...) Empecé hasta encontrar otra cosa, pero han pasado 5 meses i sigo en esto"). - No creuen poder trobar una feina en millors condicions (sou, horaris, flexibilitat, autonomia, ...) i, sovint, no saben com. <p>Atribució de causes d'estar fora del mercat:</p>	<p>Habituades a assumir el treball (treball sexual) amb autonomia.</p> <p>Disponibilitat per l'ocupació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disponibilitat horària <p>Valors laborals:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es consideren treballadores ("he trabajado toda mi vida", "siempre he estado trabajando", ...) - Molta motivació per treballar en el mercat laboral formal: com a manera de satisfacció personal ("yo si trabajo estoy contenta") i aconseguir una imatge positiva de la seva ocupació ("me veo trabajando honradamente"). <p>Projecte professional: Objectius laborals definits i/o motivacions clares en relació a determinades feines: Cuinera, Guardia de Seguretat, feines d'Atenció al Públic, muntar una Perruqueria,...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Expectatives i necessitats d'inserció detectades per les dones: <ul style="list-style-type: none"> o Cursos de capacitació i formació professional (xarcuteria, perruqueria, cuina). o Fer una feina que no comporti esforç físic. o Ajudes per pagar l'habitatge o Aprendre el català o Aprendre el castellà (un cas) o Millorar el castellà <p>Motivacions per la Recol·locació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amb el treball sexual ja no es guanya el que es guanyava abans ("antes sí, ganaba mucho dinero, ahora no".) - Desig de trobar una feina millor. ("Yo buscar un trabajo mejor"). - En el Mercat del treball sexual hi ha molta competència i poc treball. ("Ahora no hay nada, ahora hay chicas más jóvenes", "entre chicas hay problemas de territorio") - Tramitar el permís de residència (un cas) - Tenir un contracte de treball - Tenir un negoci propi - Sortir del Treball Sexual per viure's molt malament, com una opció molt degradant personalment ("todo son problemas, el trato que recibes, estar con alguien sin amor, las enfermedades que puedes coger... es horrible, degradante, muy duro...").

<ul style="list-style-type: none"> - Les que han interioritzat l'estigma de "puta" es veuen a si mateixes com a dones marginades (se senten avergonyides, brutes,...), i amb poques possibilitats de trobar una feina millor ("me siento insegura") . - Precarietat del mercat laboral: contractació temporals, salaris baixos, jornades llargues,... - Sentir que pel fet de ser Immigrant (Sudamericana) s'està limitada en opcions i encasellada en guettos ocupacionals ("Qué puede tocar a nosotros, los suramericanos: limpiar, fregar suelos? ... Y cobrar 800, 900, 700 y esto no me llega para yo comer, vivir aquí. Yo para comer ya tengo en mi país, no hacía falta venir a España... Me entiendes?") - Les expectatives i/o objectius del seu projecte migratori són inasolibles amb les opcions laborals que tenen al seu abast que són de baixa qualificació i salaris molt baixos. - Ser massa gran. - Hi ha poca feina. 	
Grup d'incidència núm. 4 "Dones treballadores sexuals estrangeres, majors de 45 anys i menors de 65"	
FACTORS COMPETENCIALS	
1. Competències tècniques. <ul style="list-style-type: none"> - Coneixement de tècniques específiques. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
2. Competències de base. <ul style="list-style-type: none"> - Tècniques de recerca de feina. - Coneixement de l'entorn laboral. - Mobilitat de l'entorn. - Expressió i comunicació oral i escrita. - Coneixement de castellà. - Coneixement de català. - Ús d'informàtica i tecnologia. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<p>No tenen un perfil professional definit ni una qualificació tècnica.</p> <p>Poc coneixement i domini de les vies d'accés al mercat laboral (amics, contactes, serveis d'inserció, premsa...)</p> <p>Pocs coneixement dels dispositius de recol·locació.</p> <p>Dificultats i/o desconeixements per moure's amb transport públic (20%).</p> <p>No saber conduir (100%)</p> <p>Desconeixement i/o dificultats en lecto-escritura en castellà (40%) i en català (60%)</p> <p>No entenen ni parlen Català (60%)</p> <p>Poc o nul coneixement d'informàtica (100% del grup)</p>	<p>Coneixements per moure's amb transport públic (80%).</p> <p>Coneixement de diverses llengües.</p> <p>Domini de la lecto-escritura en castellà (60%).</p> <p>Català a nivell oral (40%)</p>
3. Competències transversals. <ul style="list-style-type: none"> - Identificar i valorar les pròpies capacitats. - Disposició a l'aprenentatge. - Situar-se en el context laboral. - Capacitat de comunicació. 	

<ul style="list-style-type: none"> - Relacions interpersonals. - Treball en equip. - Responsabilitat. - Adaptabilitat. - Capacitat d'organització del propi treball. - Capacitat de negociació. - Gestió de les situacions d'estrès. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<p>Les competències transversals detectades com a punts febles i, per tant, a desenvolupar i/o a millorar són les següents:</p> <p><i>Capacitat de comunicació</i> (les dificultats en la parla del castellà del 40% del grup, influeix en que la comunicació alguna dona del grup no sigui del tot fluida i, per tant, és una competència transversal a millorar).</p> <p><i>Gestió de les situacions d'estrès</i> (Es detecten casos de dones amb dificultats per gestionar l'estrès. Dificultats molt relacionades amb la interiorització de l'estigma de puta i la vivència negativa que tenen algunes en relació al Treball Sexual).).</p> <p>Situar-se en el Context Identificar i valorar les pròpies Capacitats Disposició a l'Aprenentatge</p>	<p>El 80% del grup sap identificar i valorar les pròpies capacitats (punts forts i febles com a treballadores).</p> <p>Les competències transversals (identificades per les dones) desenvolupades, sobretot, amb el treball sexual i transferibles al mercat laboral són les següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Identificar i valorar les pròpies capacitats</i> ("me considero buena trabajadora") - <i>Disposició a l'aprenentatge</i> (Per exemple: " estudiar una carrera corta... quería un curso...") - <i>Relacions interpersonals; Comunicació i Treball en equip</i> (Per exemple: "me llevo bien con mis compañeros", "me gusta el trato con las personas", "me preocupo por los demás", "me gusta hablar con la gente", "soy colaboradora"..) - <i>Responsabilitat</i> (Per exemple: "sóc honrada y cumplidora"; "soy responsable"; ...) - <i>Interculturalitat</i> (Per exemple: "conoces gente de muchos países, tu te enriqueces culturalmente i esos es bueno")
<p>Grup d'incidència núm. 4 "Dones treballadores sexuals estrangeres, majors de 45 anys i menors de 65"</p>	
<p>FACTORS CRÍTICS (+ i -)</p>	
(+)	(-)
<ul style="list-style-type: none"> - Llargues trajectòries laborals en el país d'origen. (En un cas, com a funcionària pública en el seu país d'origen.) - Recursos de suport econòmic: Alguns casos reben una PIRMI i/o les ajudes específiques del Pla per l'abordatge integral del treball sexual (a partir de SURT - Estan habituades a assumir el treball (treball sexual) amb autonomia. - Tenen disponibilitat horària - Projecte professional: Objectius laborals definits i/o motivacions clares en relació a determinades feines: Cuinera, Guardia de Seguretat, feines d'Atenció al Públic, muntar una Perruqueria,... - Saben identificar necessitats d'inserció, com: <ul style="list-style-type: none"> o Cursos de capacitació i formació professional (xarcuteria, perruqueria, cuina). o Fer una feina que no comporti esforç físic. o Ajudes per pagar l'habitatge o Aprendre el català o Aprendre el castellà o Millorar el castellà - Valors laborals i Motivacions per la Recol·locació: <ul style="list-style-type: none"> o Es consideren treballadores ("he trabajado toda mi vida", "siempre he estado trabajando", ...) o Molta motivació per treballar en el mercat laboral formal: com a manera de satisfacció personal ("yo 	<ul style="list-style-type: none"> - La seva principal font d'ingrés és el treball sexual (prostitució al carrer). - Les opcions laborals alternatives al treball sexual que tenen al seu abast són de baixa qualificació i salaris molt baixos. - Tenen impediments legals per treballar i/o accedir a dispositius d'inserció i recursos o ajuts socials: per manca de permís de residència i/o treball; per tenir permís restringit (a àmbit geogràfic i/o a una activitat econòmica) o perquè cotitzen en la Seguretat Social. - L'estigma de "puta" les encasella dins del mercat del sexe. - No tenen un perfil laboral definit: tenen una experiència laboral molt dispersa (havent realitzat feines sobretot en economia submergida, com: el treball domèstic, el treball rural, la venda ambulat, neteja,...) - Currículum Formatiu: El nivell d'estudis és baix (primaris), no tenen titulació professional ni tenen formació complementària. - Algunes d'elles tenen fills petits i son exclusivament responsables del seu manteniment econòmic i de la seva cura i no compten amb xarxes de suport per la cura dels fills <ul style="list-style-type: none"> - No Disposades a fer canvi de domicili per motiu de feina (80% grup) - El valor atorgat al Treball Sexual, tant sigui aquest viscut com una opció escollida (i fins i tot vocacional) o com a última i única alternativa (no desitjada ni escollida), implica que la opció de la recol·locació laboral comporti una forta renúncia no sempre assumible a nivell personal.

<p>si trabajo estoy contenta”) i aconseguir una imatge positiva de la seva ocupació (“me veo trabajando honradamente”).</p> <ul style="list-style-type: none"> o Amb el treball sexual ja no es guanya el que es guanyava abans o Desig de trobar una feina millor. o En el Mercat del treball sexual hi ha molta competència i poc treball. o Tramitar el permís de residència (20%) o Tenir un contracte de treball o Tenir un negoci propi <ul style="list-style-type: none"> - La majoria (80%) té coneixements per moure’s amb transport públic - Coneixement de diverses llengües. - Domini de la lecto-escritura en castellà (60%) - Català a nivell oral (40%) - La majoria del grup (80%) saben identificar i valorar les pròpies capacitats (punts forts i febles com a treballadores). - Las competències transversals (identificades per les dones) desenvolupades, sobretot, amb el treball sexual i transferibles al mercat laboral són les següents: <ul style="list-style-type: none"> o <i>Identificar i valorar les pròpies capacitats</i> (“me considero buena trabajadora”) o <i>Disposició a l’aprenentatge</i> (Per exemple: “estudiar una carrera corta... quería un curso...”) o <i>Relacions interpersonals; Comunicació i Treball en equip</i> (Per exemple: “me llevo bien con mis compañeros”, “me gusta el trato con las personas”, “me preocupo por los demás”, “me gusta hablar con la gente”, “soy colaboradora”.. <p><i>Responsabilitat</i> (Per exemple: “sóc honrada y cumplidora”; “soy responsable”; ...)</p>	<p>Renúncia en relació a la part: econòmica (el nivell de renda amb el treball sexual és o era de uns 1500 € mensuals), d’autonomia, de flexibilitat horària, de llibertat personal, de tipus de relacions,...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manca de definició del Projecte Professional - Tenen poques expectatives de recol·locar-se . <p>Motius:</p> <ul style="list-style-type: none"> o El treball sexual s’ha realitzat com a últim recurs, per percebre’s com a única alternativa. o L’opció temporal del Treball Sexual s’allarga en el temps. o No creuen poder trobar una feina en millors condicions (sou, horaris, flexibilitat, autonomia, ...) i, sovint, no saben com. o S’ha interioritzat l’estigma de “puta”, el qual les encasella en la indústria del sexe i les condiona a l’hora de plantejar-se qualsevol altra opció. o La condició d’immigrades sudamericanes la perceben com una limitació per optar a la majoria de feines i creuen estar encasellades en guettos ocupacionals (de baixa qualificació i amb condicions laborals precàries). o Les expectatives i/o objectius del seu projecte migratori són inassolibles amb les opcions laborals que tenen al seu abast de baixa qualificació i salaris molt baixos. o Creuen ser massa grans per entrar al mercat laboral formal. o Creuen que hi ha poca feina <ul style="list-style-type: none"> - No tenen un perfil professional definit ni una qualificació tècnica relacionada amb els seus objectius i/o motivacions laborals. - Tenen poc coneixement i domini de les vies d’accés al mercat laboral (amics, contactes, serveis d’inserció, premsa...) - Tenen pocs coneixement dels dispositius de recol·locació. - Tenen dificultats i/o desconeixen com moure’s amb transport públic (20%). - No saber conduir (100%) - Desconeixen i/o tenen dificultats en lecto-escritura en castellà (40%) i en català (60%) - No entenen ni parlen Català (60%) - Tenen poc o nul coneixement d’informàtica (100%) - Les competències transversals detectades com a punts febles i, per tant, a desenvolupar i/o a millorar són les següents: <p><i>Capacitat de comunicació</i> (les dificultats en la parla del castellà del 40% del grup, influeix en que la comunicació alguna dona del grup no sigui del tot fluida i, per tant, és una competència transversal a millorar).</p> <ul style="list-style-type: none"> o <i>Gestió de les situacions d’estrès</i> (Es detecta casos de dones amb dificultats per gestionar l’estrès. Dificultats molt relacionades amb la interiorització de l’estigma de puta i la vivència negativa que tenen algunes en relació al Treball Sexual). o <i>Situar-se en el Context</i> o <i>Identificar i valorar les pròpies Capacitats</i> <p><i>Disposició a l’Aprenentatge</i></p>
--	---

Grup d'incidència núm. 4
"Dones treballadores sexuals estrangeres, majors de 45 anys i menors de 65"

NECESSITATS D'INSERCIÓ

- Adquirir una font d'ingrés alternativa al treball sexual per poder entomar procés de recol·locació.
- Elaborar el procés de canvi per: deixar el treball sexual i entrar a treballar dins el mercat laboral formal.
Elaborar el procés implica:
 - o analitzar i identificar què deixen (a què renuncien) i què guanyen (noves possibilitats)
 - o Abordar i adquirir recursos personals per relativitzar i sortir de l'encasellament que provoca la interiorització de l'estigma de "puta".
- Millorar les expectatives en relació a les possibilitats de recol·locació i/o ajustar-les a les possibilitats:
Ajustar les expectatives i/o detectar necessitats per a la millora de l'ocupabilitat ha de passar per:
 - o Millorar el coneixement del mercat laboral per a que puguin situar-se respecte el context
 - o Millorar la Identificació de les pròpies i valorar les pròpies capacitats en relació al mercat
 - o Millorar la competència de disposició a l'aprenentatge a partir de identificar els punts forts i febles en relació al mercat
- Millorar competències de Base: Instrumentals Bàsiques i d'Accés a l'Ocupació
- Adquirir i/o millorar la competència tècnica en relació a una ocupació, perfil o objectiu laboral concret.
- Millorar i/o desenvolupar les competències transversals
- Definir un Projecte Professional

Grup d'incidència núm. 4
"Dones treballadores sexuals estrangeres, majors de 45 anys i menors de 65"

ACCIONS POSSIBLES

Dirigides a les dones:

- Dispositiu de Recol·locació que doni resposta i/o recolzi les motivacions per la recol·locació (deixar el treball sexual i treballar en el mercat laboral formal) que manifesten algunes treballadores sexuals. El qual ofereixi accions per a potenciar els punts forts i per a millorar els punts febles detectats en aquest grup d'incidència.
Requisits:
- Accions, mòduls, continguts a abordar i/o característiques del dispositiu:
 - o El dispositiu ha de tenir uns requisits d'accés flexibles per: permetre incloure dones que vulguin recol·locar-se encara que: tinguin impediments legals per treballar i/o per accedir dispositius d'inserció i recursos o ajuts socials.
 - o Garantir i/o facilitar una font d'ingressos alternativa.
 - o Mediar amb el mercat per ampliar possibilitats ocupacionals (ja que les que tenen al seu abast són de baixa qualificació i salaris baixos)
 - o Mediar amb el mercat per a trobar empreses disposades a fer ofertes per tramitar el Permís de Treball.
 - o Accions d'anàlisi per "elaborar el procés de canvi" i reforçar la "disposició cap a la recol·locació":
 - Balanç motivacional: Treball Sexual i/o Treball en el Mercat Laboral Formal
 - Efectes de l'estigma de "puta": vivències, significats implícits, desvalorització personal,...
 - o Accions per millorar les competències de Diagnòstic (Situat-se en el Context, Identificar i Valorar les pròpies Capacitats i Disposició a l'Aprenentatge). Cal abordar: l'aproximació al mercat i de recuperar recursos: per a què la dona pugui identificar què li demanen, què pot oferir i què ha de millorar.
 - o Per a combatre els efectes desvaloritzadors de la interiorització de l'estigma és molt important que les dones participants en el Dispositiu puguin recuperar recursos (Identificar les competències) i inicien el procés de transferència al Mercat Laboral).
 - o Oferir banc de recursos de formació per millorar la qualificació tècnica en relació a un Objectiu Laboral, prèviament definit. (Millorant, així, el seu currículum i poder anar desenvolupant un perfil menys difús).
 - o Mòduls de TRF: Vies d'accés i tècniques de Recerca de Feina
 - o Mòdul de Coneixement de l'entorn:
 - Xarxa de recursos socials
 - Dispositius d'inserció
 - Mobilitat geogràfica
 - o Mòduls de Castellà
 - o Mòduls de Català

- o Mòduls d'Informàtica
- o Accions per a la Definició d'Objectiu Laboral i Projecte Professional. El qual permeti:
 - Viabilitzar les expectatives i motivacions en relació la recol·locació.
 - Incorpori condicionants causats per la seva situació d'irregularitat.
 - Incorporar el seu projecte migratori.
- o Accions d'Assessorament legal per treballar i incorporar en el projecte els objectius a treballar per a regularitzar la seva situació.

Accions per potenciar i/o desenvolupar competències transversals de relació i afrontament. Facilitar la transferència, desenvolupar recursos per a que els permeti descongestionar / modificar factors personals i afrontar el procés de recol·locació i de les situacions laborals que vagin tenint.

Dirigides al context laboral i social

Mesures per abordar:

- Impediments legals per treballar, i accedir a dispositius d'inserció i recursos o ajuts socials.
- L'estigma de "puta" que discrimina a les treballadores sexuals i les encasella dins del mercat del sexe.
- Facilitar l'accés a la vivenda, per a que puguin viure d'una forma digna.
- Ajuts econòmic per afrontar un procés de recol·locació laboral.
- Polítiques de conciliació.

Grup d'incidència núm. 5 "Dones treballadores sexuals autòctones, majors de 45 anys i menors de 65"	
FACTORS ESTRUCTURALS	
1. Mercat de treball: <ul style="list-style-type: none"> - Mercat local d'ocupació. - Marc relacions laborals. - Estructura del mercat laboral. - Tipologia de l'oferta de feina. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - La seva principal fons d'ingrés és el treball sexual (prostitució al carrer). - Estan encasellades en "guettos" ocupacionals. - Tret del treball sexual, les opcions laborals que tenen al seu abast són de baixa qualificació i salaris molt baixos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Una de les dones del grup té molta experiència en l'àmbit de la restauració (ajudant de cuina) i de fet, al moment de l'entrevista, estava esperant començar a treballar en un restaurant.
2. Polítiques econòmiques i socials: <ul style="list-style-type: none"> - Polítiques de formació i reciclatge professional. - Serveis d'informació i orientació sobre el mercat de treball. - Serveis de suport. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
	<ul style="list-style-type: none"> - Els recursos de suport provenen de les ONG que treballen amb el col·lectiu de treballadores sexuals.
3. Factors de discriminació social. <ul style="list-style-type: none"> - Estereotips professionals. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts

<ul style="list-style-type: none"> - L'estigma de "puta" discrimina a les treballadores sexuals i les encasella dins del mercat del sexe. - L'edat és un factor de discriminació, en un mercat laboral orientant a persones joves. 	
Grup d'incidència núm. 5 "Dones treballadores sexuals autòctones, majors de 45 anys i menors de 65"	
FACTORS PERSONALS	
1. Currículum laboral. <ul style="list-style-type: none"> - Trajectòries laborals. - Experiència laboral. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - Tenen una experiència laboral dispersa, però predominen el treball domèstic, ajudant de cuina, auxiliar de geriatría i auxiliar de perruqueria. - El 50 % no té un perfil laboral definit. - El 50% ha tingut experiències negatives al intentar dedicar-se a una altre activitat en el passat ("Me puse una empresa de transporte y me ha ido mal... y estoy hipotecada, por culpa de querer salir de la calle") 	<ul style="list-style-type: none"> - Una de les dones del grup té molta experiència en l'àmbit de la restauració (ajudant de cuina) i de fet, al moment de l'entrevista
2. Currículum formatiu: <ul style="list-style-type: none"> - Titulació professional. - Formació complementària - Formació base. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - El nivell d'estudis és baix (primaris). - No tenen titulació professional. - No tenen formació complementària. 	
3. Situació socioeconòmica. <ul style="list-style-type: none"> - Nivell de renda. - Recursos de suport disponibles. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - El nivell de renda mitjana amb el treball sexual és o era d'entre 1000 i 1500 € mensuals, però ha anant disminuint i al moment de les entrevistes no tenien prou ingressos per a cobrir les seves necessitats econòmiques. - Tret dels servies de les ONG que treballen amb el col·lectiu de treballadores sexuals (menjadors...), no compten amb recursos de suport. 	<ul style="list-style-type: none"> - Els recursos de suport provenen de les ONG que treballen amb el col·lectiu de treballadores sexuals.
4. Vincles i relacions familiars. <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilitats sociofamiliars. - Xarxes de suport 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - Quan els fills eren petits tenien moltes dificultats per conciliar la vida familiar i laboral i no rebien cap 	<ul style="list-style-type: none"> - Actualment no tenen responsabilitats familiars.

tipus d'ajudes ("ahora hay ayudas, te ves con niños y siempre tienes ayudas... antes no, antes arréglatelas")	
5. Posicionament davant del treball. <ul style="list-style-type: none"> - Hàbits d'afrontament - Disponibilitat per l'ocupació - Valors laborals - Projecte professional - Expectatives i necessitats d'inserció - Recursos personals per la recerca de feina - Motivació per la formació/disposició per a la millora ocupacional - Disposició pel canvi: recol·locació - Atribució de causes d'estar fora del mercat de treball 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<p>Disponibilitat per l'ocupació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No Disposades a fer canvi de domicili per motiu de feina (50%) <p>Valor atorgat al treball sexual:</p> <p>- La vivència del treball sexual és diferent per cada una de les entrevistades. Hi ha qui considera que pot ser entès com a feina ("Si hacienda dijera vamos a legalizarlo, yo lo vería bien que lo legalizaran") i hi ha qui considera que només pot ser entès com a feina quan es fa temporalment ("cuando estoy temporalmente sí, tengo que pensar que es una profesión"). A més a més, es té la percepció de que es una activitat que es fa per falta d'opcions ("Y yo dije mira, aunque tenga que tener el oficio más viejo del mundo, que lo dije por decir... Y me costó mucho meterme, pero al final, mira")</p> <p>Manca elaborar el seu Projecte professional.</p> <p>El 50% del grup no té un objectiu laboral en ferm, però estan disposades a fer qualsevol tipus de feina (¿Qué trabajo me gustaría tener? Cualquiera).</p> <p>Poques expectatives de recol·locar-se . Motius:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El treball sexual s'ha realitzat com a últim recurs, per percebre's com a única alternativa davant la falta d'altres sortides laborals ("tenía que alimentar tres hijos, que sacar adelante") . - Es va entrar en el Treball Sexual amb la convicció de deixar-ho en el mínim temps possible, així que s'aconseguís una altra feina, però la situació no ha canviat ("me meti por circunstancias y lo he seguido teniendo"). <p>Atribució de causes d'estar fora del mercat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta d'ajudes per criar els fills ("fui madre soltera", "me dejó mi marido", "Antes había menos ayuda social que ahora y más habiendo niños. Antes arréglatelas"). - Poca formació ("Yo quería seguir estudiando, quería ser abogado, pero en aquellos tiempos los padres no te lo permitían"). 	<p>Habituades a assumir el treball (treball sexual) amb autonomia.</p> <p>Disponibilitat per l'ocupació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disponibilitat horària total - Disposades a fer canvi de domicili per motiu de feina (50%). De fet, totes les dones d'aquest grup han anat a treballar a l'estranger (Anglaterra, Alemanya...) quan no trobaven feina a Espanya <p>Valors laborals.</p> <p>Responsabilitat, esforç, adaptabilitat.</p> <p>Projecte professional: Objectius laborals definits i/o motivacions clares en relació a determinades feines: Cuinera (50%).</p> <p>Expectatives i necessitats d'inserció detectades per les dones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cursos de capacitació i formació professional. - Fer una feina que no comporti esforç físic. - Ajudes per pagar l'habitatge. <p>Motivacions per la Recol·locació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dejar la calle ("siempre quise dejar la calle") - Que la gente no te discrimine ("Tienes que inventarte un trabajo... no puedes decir el tuyo, porque siempre ha estado discriminado") - Dejar de sentirse ilegal ("te sientes un poquito ilegal, como un poquito diciendo... estoy haciendo una cosa que no es legal").
Grup d'incidència núm. 5 "Dones treballadores sexuals autòctones, majors de 45 anys i menors de 65"	
FACTORS COMPETENCIALS	
1. Competències tècniques. <ul style="list-style-type: none"> - Coneixement de tècniques específiques. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - No tenen perfil professional definit ni una qualificació tècnica (50%) - Poca preparació tècnica ("me formación, 	

reciclar-me, volver a hacer cursillos”)	
2. Competències de base. <ul style="list-style-type: none"> - Tècniques de recerca de feina. - Coneixement de l’entorn laboral. - Mobilitat de l’entorn. - Expressió i comunicació oral i escrita. - Coneixement de castellà. - Coneixement de català. - Ús d’informàtica i tecnologia. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<ul style="list-style-type: none"> - Poc coneixement i domini de les vies d’accés al mercat laboral (amics, contactes, serveis d’inserció, premsa...) - Pocs coneixement dels dispositius de recol·locació. - No saben escriure en català. - No saber conduir - Poc o nul coneixement d’informàtica 	<ul style="list-style-type: none"> - Coneixements per moure’s amb transport públic - Coneixement d’altres llengües (anglès, alemany...). - Domini de la lecto-escriptura en castellà. - Català a nivell oral
3. Competències transversals. <ul style="list-style-type: none"> - Identificar i valorar les pròpies capacitats. - Disposició a l’aprenentatge. - Situar-se en el context laboral. - Capacitat de comunicació. - Relacions interpersonals. - Treball en equip. - Responsabilitat. - Adaptabilitat. - Capacitat d’organització del propi treball. - Capacitat de negociació. - Gestió de les situacions d’estrès. 	
Obstacles (problemes) identificats	Factors incentivadors- punts forts
<p>Les competències transversals detectades com a punts febles i, per tant, a desenvolupar i/o a millorar són les següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dificultats per identificar i valorar les pròpies Capacitats (50%) - Poca disposició per l’Aprentatge (50%) - <i>Relacions interpersonals; Comunicació i Treball en equip</i>: no estan habituades a treballar en equip. 	<p>El 50% del grup sap identificar i valorar les pròpies capacitats (punts forts i febles com a treballadores). Les competències transversals (identificades per les dones) desenvolupades, sobretot, amb el treball sexual i transferibles al mercat laboral són les següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Identificar i valorar les pròpies capacitats</i> (“soy dinàmica, trabajadora”) - <i>Disposició a l’aprenentatge</i> (Per exemple: “volver a hacer cursillos”) - <i>Responsabilitat</i> (Per exemple: “soy responsable”)
Grup d’incidència núm. 5 “Dones treballadores sexuals autòctones, majors de 45 anys i menors de 65”	
FACTORS CRÍTICS (+ i -)	
(+)	(-)
<ul style="list-style-type: none"> - Estan habituades a assumir el treball (treball sexual) amb autonomia. - Tenen disponibilitat horària - Projecte professional: Objectius laborals definits i/o motivacions clares en relació a determinades feines: Cuinera. - Saben identificar necessitats d’inserció, com: <ul style="list-style-type: none"> o Cursos de capacitació i formació 	<ul style="list-style-type: none"> - La seva principal font d’ingrés és el treball sexual (prostitució al carrer). - Les opcions laborals alternatives al treball sexual que tenen al seu abast són de baixa qualificació i salaris molt baixos. - L’estigma de “puta” i la discriminació que comporta les encasella dins del mercat del sexe. - El 50 % del grup no té un perfil laboral definit: tenen

<ul style="list-style-type: none"> o professional o Fer una feina que no comporti esforç físic. o Ajudes per pagar l'habitatge - Valors laborals i Motivacions per la Recol·locació: <ul style="list-style-type: none"> o Molta motivació per treballar en el mercat laboral formal: "entre trabajar en el mercado ordinario, con contrato, en el mundo de la restauración y el trabajo sexual, prefiero el mundo de la restauración, prefiero el trabajo normal, por supuesto". o Amb el treball sexual ja no es guanya el que es guanyava abans o En el Mercat del treball sexual hi ha molta competència i poc treball. - La totalitat del grup té coneixements per moure's amb transport públic - Coneixement de diverses llengües. - Domini de la lecto-escritura en castellà - Català a nivell oral - El 50% del grup saben identificar i valorar les pròpies capacitats (punts forts i febles com a treballadores). - Las competències transversals (identificades per les dones) desenvolupades, sobretot, amb el treball sexual i transferibles al mercat laboral són les següents: <ul style="list-style-type: none"> o <i>Identificar i valorar les pròpies capacitats ("soy trabadora")</i> o <i>Disposició a l'aprenentatge</i> (Per exemple: "reciclar-me, volver a hacer cursos...") <p><i>Responsabilitat</i> (Per exemple: "soy responsable"; ...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - una experiència laboral molt dispersa (havent realitzat feines sobretot en economia submergida) - Currículum Formatiu: El nivell d'estudis és baix (primaris), no tenen titulació professional ni tenen formació complementària. - No Disposades a fer canvi de domicili per motiu de feina (50%) - Manca de definició del Projecte Professional (50%) - Tenen poques expectatives de recol·locar-se . Motius: <ul style="list-style-type: none"> o El treball sexual s'ha realitzat com a últim recurs, per percebre's com a única alternativa. o L'opció temporal del Treball Sexual s'allarga en el temps. o S'ha interioritzat l'estigma de "puta", el qual les encasella en la indústria del sexe i les condiona a l'hora de plantejar-se qualsevol altra opció. o Creuen ser massa grans per entrar al mercat laboral formal. o Creuen que hi ha poca feina - No tenen un perfil professional definit ni una qualificació tècnica relacionada amb els seus objectius i/o motivacions laborals. - Tenen poc coneixement i domini de les vies d'accés al mercat laboral (amics, contactes, serveis d'inserció, premsa...) - Tenen pocs coneixement dels dispositius de recol·locació. - No saber conduir (100%) - Tenen poc o nul coneixement d'informàtica (100%) - Les competències transversals detectades com a punts febles i, per tant, a desenvolupar i/o a millorar són les següents: <ul style="list-style-type: none"> o <i>Identificar i valorar les pròpies Capacitats</i> o <i>Disposició a l'Aprenentatge</i>
--	--

Grup d'incidència núm. 5
"Dones treballadores sexuals autòctones, majors de 45 anys i menors de 65"

NECESSITATS D'INSERCIÓ

- Adquirir una font d'ingrés alternativa al treball sexual per poder entomar procés de recol·locació.
- Elaborar el procés de canvi per: deixar el treball sexual i entrar a treballar dins el mercat laboral formal.
Elaborar el procés implica:
 - o analitzar i identificar què deixen (a què renuncien) i què guanyen (noves possibilitats)
 - o Abordar i adquirir recursos personals per relativitzar i sortir de l'encasellament que provoca la interiorització de l'estigma de "puta".
- Millorar les expectatives en relació a les possibilitats de recol·locació i/o ajustar-les a les possibilitats:
Ajustar les expectatives i/o detectar necessitats per a la millora de l'ocupabilitat ha de passar per:
 - o Millorar el coneixement del mercat laboral per a que puguin situar-se respecte el context
 - o Millorar la Identificació de les pròpies i valorar les pròpies capacitats en relació al mercat
 - o Millorar la competència de disposició a l'aprenentatge a partir de identificar els punts forts i febles en relació al mercat
- Millorar competències de Base: Instrumentals Bàsiques i d'Accés a l'Ocupació
- Adquirir i/o millorar la competència tècnica en relació a una ocupació, perfil o objectiu laboral concret.
- Millorar i/o desenvolupar les competències transversals
- Definir un Projecte Professional

Grup d'incidència núm. 5
"Dones treballadores sexuals autòctones, majors de 45 anys i menors de 65"

ACCIONS POSSIBLES

- Dispositiu de Recol·locació que doni resposta i/o recolzi les motivacions per la recol·locació (deixar el treball sexual i treballar en el mercat laboral formal) que manifesten algunes treballadores sexuals. El qual ofereix accions per a potenciar els punts forts i per a millorar els punts febles detectats en aquest grup d'incidència.
 Requisits:
 - Accions, mòduls, continguts a abordar i/o característiques del dispositiu:
 - o Garantir i/o facilitar una font d'ingressos alternativa.
 - o Mediar amb el mercat per ampliar possibilitats ocupacionals (ja que les que tenen al seu abast són de baixa qualificació i salaris baixos)
 - o Mediar amb el mercat per a trobar empreses disposades a fer ofertes dones majors de 45 anys.
 - o Accions d'anàlisi per "elaborar el procés de canvi" i reforçar la "disposició cap a la recol·locació":
 - Efectes de l'estigma de "puta": vivències, significats implícits, desvalorització personal,...
 - o Accions per millorar les competències de Diagnòstic (Situat-se en el Context, Identificar i Valorar les pròpies Capacitats i Disposició a l'Aprenentatge). Cal abordar: l'aproximació al mercat i de recuperar recursos: per a què la dona pugui identificar què li demanen, què pot oferir i què ha de millorar.
 - o Per a combatre els efectes desvaloritzadors de la interiorització de l'estigma és molt important que les dones participants en el Dispositiu puguin recuperar recursos (Identificar les competències) i inicien el procés de transferència al Mercat Laboral).
 - o Oferir banc de recursos de formació per millorar la qualificació tècnica en relació a un Objectiu Laboral, prèviament definit. (Millorant, així, el seu currículum i poder anar desenvolupant un perfil menys difús).
 - o Mòduls de TRF: Vies d'accés i tècniques de Recerca de Feina
 - o Mòdul de Coneixement de l'entorn:
 - Xarxa de recursos socials
 - Dispositius d'inserció
 - Mobilitat geogràfica
 - o Mòduls de Català
 - o Mòduls d'Informàtica
 - o Accions per a la Definició d'Objectiu Laboral i Projecte Professional. El qual permeti:
 - Viabilitzar les expectatives i motivacions en relació la recol·locació.
 - o Incorpori condicionants causats per la seva edat.
 - o Accions per potenciar i/o desenvolupar competències transversals de relació i afrontament. Facilitar la transferència, desenvolupar recursos per a que els permeti descongestionar / modificar factors personals i afrontar el procés de recol·locació i de les situacions laborals que vagin tenint.
- Mesures dirigides al context laboral i social per abordar:
- L'estigma de "puta", que les discrimina socialment i les encasella dins del mercat del sexe.
 - Facilitar l'accés a la vivenda, per a que puguin viure d'una forma digna.
 - Ajuts econòmics per afrontar un procés de recol·locació laboral.