

**PLEC DE PRESCRIPCIONS TÈCNIQUES DEL SERVEI D'ACOMPANYAMENT
GRUPAL I INDIVIDUAL PER A LA PROMOCIÓ SOCIOLABORAL DE DONES
EN SITUACIONS DE PRECARIETAT A LA CIUTAT DE BARCELONA “DONES
AMUNT”**

INDEX

CLÀUSULA 1. OBJECTE DEL CONTRACTE	3
CLÀUSULA 2. DESCRIPCIÓ DEL SERVEI	4
2.1.- PERSONES DESTINATÀRIES	4
2.2.- TASQUES A DESENVOLUPAR	4
2.3.- CALENDARI DEL SERVEI	6
2.4.- DESENVOLUPAMENT	6
CLÀUSULA 3. EQUIP DE TREBALL.....	11
3.1. PERFILS PROFESSIONALS	11
3.2. FUNCIONS	11
3.3. REQUISITS:	12
3.4. SUBSTITUCIÓ DEL PERSONAL QUE EXECUTI EL SERVEI	12
CLÀUSULA 4.- ALTRES RECURSOS NECESSARIS: MATERIAL I ALTRES SERVEIS	13
CLÀUSULA 5.- SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL SERVEI	13
5.1. COORDINACIÓ :	13
5.2. INFORMES TRIMESTRALS	14
5.3. INFORME ANUAL	14
5.4. SEGUIMENT	15
CLÀUSULA 6: ALTRES OBLIGACIONS DE L'EMPRESA CONTRACTISTA	15
ANNEX 1. MISSIÓ i OBJECTIUS DEL SERVEI	17
ANNEX 2. PRINCIPIS RECTORS, FACTORS D'INCIDÈNCIA I ORIENTACIONS METODOLÒGIQUES	18

La ciutat de Barcelona, compromesa amb la igualtat de gènere i la justícia social, impulsa el servei “Dones Amunt” com a resposta a la feminització de la precarietat, evidenciada en l’informe municipal *El gènere en xifres (2024)*. Aquest servei té com a objectiu oferir acompanyament grupal i individual per a la promoció sociolaboral a dones que es troben en situacions de vulnerabilitat socioeconòmica, amb especial atenció a les que pateixen múltiples formes de discriminació.

L’actuació s’emmarca en les polítiques públiques d’igualtat de gènere i la promoció de l’equitat entre dones i homes, i entre les mateixes dones a la ciutat, amb un enfocament interseccional i comunitari.

CLÀUSULA 1. OBJECTE DEL CONTRACTE

L’objecte del contracte és el **SERVEI D’ACOMPANYAMENT GRUPAL I INDIVIDUAL PER A LA PROMOCIÓ SOCIOLABORAL DE DONES EN SITUACIONS DE PRECARIETAT A LA CIUTAT DE BARCELONA. “DONES AMUNT”**.

El servei és promogut des de la Direcció de Serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI (endavant DSFTL) de la Gerència d’Àrea de Cultura, Educació, Cicles de Vida, Feminismes i LGTBI i s’orienta a promoure l’empoderament i la millora de la qualitat de vida de les dones de la ciutat de Barcelona que viuen en situació de precarietat. Es desenvoluparà a cinc barris de la ciutat, prioritzant aquells amb major incidència de precarietat femenina, i constituint-se a cada un d’ells un grup amb un màxim de 15 dones.

El servei consisteix en les actuacions enumerades a continuació, i detallades a la **CLÀUSULA 2** del present plec.

1. Suport a la difusió del servei.
2. Selecció de les dones participants.
3. Concreció, gestió i preparació dels espais físics.
4. Preparació dels continguts de les sessions grupals
5. Dinamització de 28 sessions de suport grupal per barri,.
6. Sessions de suport individual per al disseny d’un Pla d’Acció per al Canvi i el seguiment en la implementació del mateix. Com a mínim s’haurà de prestar una atenció individual de 30 minuts mensuals a cada dona.
7. Prestació i gestió dels elements facilitadors inclosos al servei, consistents en:
 - a) Abonament d’incentius econòmics a les dones participants
 - b) Gestió de la participació de les dones mentores i els corresponents incentius econòmics.
 - c) Servei de cura d’infants.
 - d) Cobertura del transport en cas de ser necessari.
8. Elaboració de documentació de seguiment i informes trimestrals.

9. Informació, seguiment i coordinació amb la Direcció de Serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI.
10. Tancament dels grups.
 - **S'adjunta com a ANNEX 1: MISSIÓ I OBJECTIUS DEL SERVEI.**
 - **S'adjunta com a ANNEX 2: PRINCIPIS DE FUNCIONAMENT, FACTORS D'INCIDÈNCIA I ORIENTACIONS METODOLÒGIQUES**
 - **Els dos documents Annexos guiaran necessàriament les actuacions a desenvolupar.**

CLÀUSULA 2. DESCRIPCIÓ DEL SERVEI

2.1.- PERSONES DESTINATÀRIES

Les persones destinatàries del servei són dones d'entre 18 i 65 anys que viuen a la ciutat de Barcelona, que es troben en situació de precarietat o pobresa amb independència de la seva situació laboral i que volen impulsar canvis a la seva vida per millorar aquesta situació i aconseguir millores en la seva autonomia personal i econòmica.

2.2.- TASQUES A DESENVOLUPAR.

L'empresa contractista haurà de desenvolupar les següents tasques:

1. Suport a la difusió del servei. D'acord amb les indicacions de l'Ajuntament de Barcelona, es realitzarà la difusió del servei per donar-lo a conèixer al màxim de dones susceptibles de participar en el mateix. Aquesta difusió es farà pels canals de que disposi l'empresa contractista.
2. Selecció de les dones participants prioritàriament residents als barris on es desenvolupa el servei i d'acord amb els criteris, orientacions i procediment acordat amb l'Ajuntament de Barcelona a partir de la proposta de la contractista (Criteri 1 de valoració de judici de valor). Els barris seran els indicats per la DSFTL
3. Concreció, gestió i preparació dels espais físics on tindran lloc les sessions grupals i els acompanyaments individuals. Les sessions es desenvoluparan a les instal·lacions municipals ubicades als barris on es portarà a terme el servei. L'Ajuntament de Barcelona facilitarà els contactes amb els equipaments.
4. Preparació dels continguts de les sessions grupals d'acord als objectius, principis metodològics i indicacions plantejades en el document. **Annexos 1 i 2 i segons s'acordi amb l'Ajuntament de Barcelona a partir de la proposta de la contractista (criteri 2 de valoració de judici de valor).**

5. Dinamització de 28 sessions de dues hores d'acompanyament grupal per barri que es desenvoluparan als cinc barris de Barcelona designats per l'Ajuntament de Barcelona i que tindran lloc entre octubre i juny de cada **any d'acord al contingut de les Taules 1 i 2 i als objectius, principis metodològics i indicacions plantejades dels Annexos 1 i 2 del present Plec**. Cada sessió serà dinamitzada per 2 persones tècniques.
6. Sessions de suport i acompanyament individual per al disseny d'un Pla d'Acció per a Canvi i el seguiment en la implementació del mateix segons els models de treball acordats amb la DSFTL. Com a mínim s'haurà de prestar una atenció individual de 30 minuts mensuals a cada dona. Per a l'atenció individual es disposarà d'un espai acollidor i confidencial que es podrà ubicar a les instal·lacions municipals on es desenvolupen les sessions individuals.
7. Prestació i gestió dels elements facilitadors inclosos al servei, consistents en:
 - Abonament d'incentius econòmics. Les dones participants rebran un incentiu econòmic per cada hora de participació a les sessions grupals. Aquests incentius correspondran a 11 euros per hora d'assistència permetent una única inassistència justificada. S'abonarà la despesa realment efectuada i s'emetrà i lliuraran els rebuts corresponents. L'import total dels incentius s'inclou al present contracte i serà quantificat segons la justificació amb rebuts signats de les persones receptores dels mateixos.
 - Gestió de la participació de les dones mentores (concreció de les dones que participen, contacte amb elles, i determinació de dates i horaris) i el corresponent abonament d'incentius econòmics. Les **dones mentores** són dones que van participar a edicions anteriors del servei que volen aportar la seva experiència a dones que estiguin passant per situacions similars i donar suport en el procés de canvi impulsat a Dones Amunt. Aquestes dones (màxim 3 dones per cada grup) participaran en un màxim de tres sessions grupals al llarg del curs per compartir la seva experiència personal de superació. Rebran un incentiu econòmic d'11 euros/hora (la DSFTL facilitarà indicacions sobre el seu paper, del qual no es podrà prescindir, excepte si cap de les dones pot tenir la disponibilitat requerida)
 - Servei de cures. Es garantirà l'existència d'aquest servei en totes sessions grupals. Les dones que ho necessitin podran sol·licitar servei de cures perquè els infants que tinguin a càrrec estiguin atesos durant les sessions grupals. Caldrà que avisin prèviament per a que la coordinació pugui gestionar la prestació del servei.
 - Cobertura del transport en cas de ser necessari. S'abonarà la despesa realment efectuada i s'emetrà i lliuraran els rebuts corresponents. Es facilitaran targetes de transport públic a les dones que no visquin a prop del punt de trobada per cobrir els desplaçaments a les sessions grupals i individuals. L'import corresponent s'inclou al present contracte i serà quantificat i abonat segons la justificació amb rebuts signats per les persones receptores.

8. Organització de l'assistència a les sessions grupals de persones de serveis tant de l'Ajuntament de Barcelona com externes i d'entitats externes per exposar i assessorar sobre temes vinculats al programa de treball que s'està desenvolupant.
9. Elaboració de documentació de seguiment i informes trimestrals d'acord amb la **CLÀUSULA 5**
10. Informació, seguiment i coordinació amb la Direcció de serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI d'acord amb la **CLÀUSULA 7**.
11. Organització i realització d'una sessió de tancament amb totes les dones participants de tots els grups. L'Ajuntament de Barcelona facilitarà l'espai per a la seva realització.
12. Tancament del servei i elaboració de memòries finals.

2.3.- CALENDARI DEL SERVEI

2.3.1. Preparació (Tasques 1 a 4)

Es preveu un període d'entre dos i tres mesos per a la difusió del servei, la selecció de participants i configuració dels grups, el disseny del contingut concret de les sessions, la concreció dels espais i serveis auxiliars i l'inici de les sessions grupals.

2.3.2. Desenvolupament del grups. (tasques 5 a 12)

El desenvolupament del treball en cada un dels 5 grups consistirà en 28 sessions de dues hores de durada cadascuna, i es dividirà en 3 períodes de sessions grupals:

PRIMER PERÍODE : Octubre-desembre: 8 sessions grupals per barri aproximadament

SEGON PERÍODEE: Gener- març/abril: 11 sessions grupals per barri aproximadament

TERCER PERIODE: Març/abril – juny 9 sessions grupals per barri aproximadament

2.3.3. Tancament (tasca 13)

Es preveu un període d'aproximadament un mes per al tancament del servei i elaboració de la documentació i memòries.

2.4.- DESENVOLUPAMENT.

El desenvolupament del servei consta de 2 fases:

1. Reflexió i treball personal (d'acord amb la Taula 1)

2. Accions per al canvi (d'acord amb la Taula 2). Desglossat en dues sub- fases que anomenarem:
 - a. Jo puc
 - b. Em moc

Dins de cada fase En cada fase es contemplen uns objectius que s'hauran d'assolir, diverses accions amb indicadors per valorar el resultat i els terminis en què s'haurà d'executar i que s'exposen a les Taules 1 i 2 a continuació.

La contractista desenvoluparà el programa acordat amb l'Ajuntament de Barcelona a partir de la seva proposta de programació de continguts de les sessions grupals presentada a la seva oferta

TAULA 1

	OBJECTIU GENERAL 1	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	INDICADORS	RESULTAT ESPERAT	PREVISIÓ
REFLEXIÓ I TREBALL PERSONAL	Facilitar l'empoderament de les dones en situació de precarietat.	Fomentar la creació de vincles entre les dones que participen al servei.	Acció 1. CONFIEM. Creació de vincles de grup.	% de dones participants que manifesten que se senten part del grup i que l'identifiquen com a motor de canvi.	80% de les dones participants	Final de la Fase 1 (Desembre)
		Facilitar la identificació, la presa de consciència i l'anàlisi de les diferents variables que afecten i condicionen la pròpia situació a través de la reflexió col·lectiva.	Acció 2. QUE EM (ENS) PASSA? Anàlisi de les dimensions vitals.	% de dones que reflexionen al voltant de la seva situació en relació a les diferents dimensions de la seva vida.	100% de les dones participants	Final de la Fase 1 (Desembre)
		Impulsar la concreció d'accions per al canvi relatives a les diferents dimensions de la vida.	Acció 3. PAC. La definició del Pla d'acció per al canvi.	% de dones que estableixen els àmbits en què volen impulsar canvis al seu "Pla d'Acció per al Canvi".	80% de les dones participants	Final de la Fase 1 (Desembre)
				% de dones que estableixen els objectius i estratègies a seguir al seu "Pla d'Acció per al Canvi".	80% de les dones participants	Meitat de la Fase 2 (Febrer)
		Acompanyar en la presa de consciència de les pròpies capacitats i la descoberta de recursos i estratègies de superació individuals i col·lectives per incidir en la millora de l'autoestima i l'autoconfiança.	Acció 4. LES MEVES COMPETÈNCIES. Identificació de competències.	% de dones que identifiquen les seves competències.	80% de les dones participants	Final de la Fase 2 (Març)
				% de dones que reconeixen de manera explícita una millora en la seva autoestima.	90% de les dones participants	Final de la Fase 3 (Juny)
		Acció 5. EL MIRALL. Referents i estratègies individuals per al canvi.	% de les dones que identifiquen recursos, alternatives i estratègies de superació individuals per fer front a canvis en les diferents dimensions vitals a través de	60% de les dones participants	Final de la Fase 2 (Març)	

				l'experiència de les companyes i de les persones referents.		
				% de dones que identifiquen recursos, alternatives i estratègies de superació individuals per fer front a canvis en les diferents dimensions vitals a través de l'experiència de les companyes i de les persones referents.	80% de les dones participants	Final de la Fase 3 (Juny)
			Acció 6. LA XARXA. Referents i estratègies col·lectives per al canvi.	% de dones que identifiquen recursos, alternatives i estratègies de superació col·lectives a través de la participació social i política per fer front a canvis en les diferents dimensions vitals a través de l'experiència de les companyes i de les persones referents.	80% de les dones participants	Final de la Fase 3 (Juny)
			Acció 7. ELS RECURSOS. Informació sobre els recursos disponibles.	Nombre de visites per grup de persones referents en recursos i entitats de l'àmbit de drets humans, socials o laborals.	Mínim de quatre visites per grup de persones referents en recursos i entitats	Final de la Fase 3 (Juny)

TAULA 2

	OBJECTIU GENERAL 2	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS	INDICADORS	RESULTAT ESPERAT	PREVISIÓ
ACCIONS PER AL CANVI	Promoure la millora de la situació personal, social i econòmic-laboral de les dones.	Promoure la posada en pràctica d'accions per al canvi i la millora de la pròpia situació en relació a la dimensió personal i social.	Acció 8. ACTUO. Accions individuals per al canvi.	% de dones que emprenen alguna acció per al canvi del seu PAC.	70% de les dones participants	Meitat de la Fase 2 (Febrer)
				% de dones han iniciat accions per al canvi reflectides al seu PAC.	80% de les dones participants	Final de la Fase 2 (Març)
				% de dones que han assolit un compliment alt del seu PAC.	70% de les dones participants	Final de la Fase 3 (Juny)
				% de les dones han enfortit la seva xarxa social.	90% de les dones participants	Final de la Fase 3 (Juny)
		Fomentar la definició d'un projecte formatiu-laboral, professional i/o d'emprenedoria que permeti la millora de la situació laboral de les dones.	Acció 9. QUÈ VULL FER? Reflexió sobre la definició del propi projecte formatiu-laboral, professional i/o d'emprenedoria.	% de dones defineixen el seu projecte formatiu-laboral, professional o d'emprenedoria i identifiquen els passos que han de fer per dur-lo a terme.	60% de les dones participants	Final de la Fase 3 (Juny)
		Fomentar la participació social, comunitària i política per a la transformació	Acció 10. PARTICIPO. Participació en accions col·lectives per al canvi.	% de dones que han definit accions de participació social, comunitària i política per a la transformació al seu PAC les han dut a terme.	70% de les dones participants	Final de la Fase 3 (Juny)

CLÀUSULA 3. EQUIP DE TREBALL

3.1. PERFILS PROFESSIONALS

Per a la realització del servei, l'empresa contractista ha de disposar com a mínim del personal que s'indica a continuació, amb les **funcions i requisits** que s'especifiquen posteriorment per a cada perfil.

PERFIL PROFESSIONAL	Nº de persones (% jornada)
Coordinació del servei	1 (30%)
Tècnica d'atenció directa grupal i individual	2 (100%)

L'equip de treball estarà compost per tres persones, sense perjudici de com sigui la distribució de les tasques a realitzar ni de les hores de dedicació al servei de cadascuna d'elles.

Les persones que desenvoluparan el servei hauran de ser necessàriament dones. Aquest requisit es justifica en la necessitat de garantir la qualitat, l'eficàcia i la seguretat de la intervenció. Es necessari generar un espai segur i de confiança, de manera que la presència d'un equip femení facilita la creació d'un entorn protector, reduint el risc de revictimització i afavorint la comunicació oberta. També, en determinats contextos socioculturals, la presència d'homes genera incomoditat o limitar la llibertat d'expressió de les dones ateses. Un equip femení elimina aquestes barreres, afavorint la participació activa i la confiança en el procés. A més, la interacció amb dones en rols professionals i de suport actua com a referent positiu per a les dones ateses, reforçant la idea d'autonomia, capacitat i lideratge femení.

3.2. FUNCIONS

	Funcions i responsabilitats
Coordinació	<p>Constitueix, gestiona i lidera l'equip de treball.</p> <p>Coordina totes les persones actores en el resultat.</p> <p>Garanteix el compliment de l'abast de les seves funcions.</p> <p>Garanteix el compliment dels estàndards de qualitat.</p> <p>Desenvolupa i manté el pla de programa.</p> <p>Gestiona els serveis de cures, incentius econòmics, targetes de transport i espais.</p> <p>Garanteix la difusió del servei.</p>

Tècniques d'atenció directa grupal i individual	Prepara les sessions grupals, les observa i registra. Dinamitza les sessions grupals. Fa acompanyament individualitzat a les dones participants i en fa un registre. Identifica les necessitats de les participants i adapta el treball grupal. Detecta situacions de risc i fa un acompanyament individualitzat en cas de necessitat de derivació a serveis especialitzats. Elabora els PAC i els avalua. Fa derivacions de les dones als serveis corresponents i dona a conèixer recursos i serveis disponibles. Es coordina amb altres serveis que atenen les dones.
---	--

Es comptarà amb unes indicacions per a la comunicació i intervenció a realitzar si es detectés un possible cas de violència masclista, maltractament infantil o altra situació de risc greu.

S'utilitzarà un llenguatge adequat sempre, tant a l'atenció directa com als registres escrits o a les reunions i converses entre professionals. El llenguatge ha de ser inclusiu i no sexista.

3.3. REQUISITS:

COORDINACIÓ:

- Formació universitària en els àmbits del treball social, l'educació social, la psicologia o la pedagogia.
- Formació acreditada en violències masclistes de com a mínim 100 hores.

PERSONES TÈNIQUES D'ATENCIÓ DIRECTA PER A LA DINAMITZACIÓ GRUPAL I L'ATENCIÓ INDIVIDUAL

- Formació universitària en els àmbits del treball social, l'educació social, la psicologia o la pedagogia.
- Experiència professional acreditada en treball grupal de com a mínim 1 any (grups de dones o grups de treball per a l'ocupació) en els darrers 5 anys.
- Experiència professional acreditada en treball d'acompanyament o atenció individual amb dones de com a mínim 1 any en els darrers 5 anys.
- Formació acreditada en igualtat de gènere (no violències masclistes) de com a mínim 50 hores.
- Formació acreditada específica en violències masclistes de com a mínim 50 hores.

3.4. SUBSTITUCIÓ DEL PERSONAL QUE EXECUTI EL SERVEI

L'empresa contractista ha d'assignar personal que pugui realitzar l'atenció directa al llarg de tota l'execució del servei. No obstant, aquest personal pot ser modificat en casos concrets, i sempre, justificats, i haurà de complir amb els requisits especificats a la clàusula 3.2. del present plec.

Substitució puntual

L'empresa contractista ha de garantir la resolució de qualsevol incidència en matèria de personal durant tot l'horari d'atenció grupal i individual.

En cas de baixa o indisposició del personal assignat durant l'execució del contracte, l'empresa contractista ha de cobrir el servei de forma immediata (màxim 24 hores) i comunicar-ho a la persona responsable del contracte. El personal que substitueixi puntualment al personal habitual, ha de complir amb els requisits especificats a la clàusula 3.2. del present plec.

Substitució permanent

Qualsevol canvi del personal o de l'organització del mateix que proposi l'empresa contractista, ha de ser comunicat prèviament per la persona coordinadora del servei a la persona que faci el seguiment del contracte i aquesta haurà de donar la seva conformitat un cop comprovat que compleix els requisits.

La modificació del personal haurà de ser justificada i haurà de complir i acreditar els requisits especificats a la Clàusula 3.3 del present Plec .

Així mateix la persona responsable del contracte pot demanar la substitució immediata d'aquell personal que no estigui realitzant la prestació de forma adequada, tenint en compte les persones a les que va destinat el servei, i/o conforme l'establert en aquest PPT.

CLÀUSULA 4.- ALTRES RECURSOS NECESSARIS: MATERIAL I ALTRES SERVEIS

L'empresa contractista haurà d'aportar els materials o serveis exposats a continuació:

- Material per al desenvolupament dels tallers.
- Serveis de tallers específics.

D'acord amb la programació acordada amb l'Ajuntament de Barcelona i que hagi de ser executada.

CLÀUSULA 5.- SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL SERVEI

Els mecanismes de seguiment i avaluació seran els següents:

5.1. COORDINACIÓ :

La persona responsable del contracte convocarà a una reunió mensual a l'empresa contractista. La convocatòria pot ser a les seves oficines, o online, i haurà d'assistir tant la persona coordinadora com les persones tècniques dinamitzadores del servei.

L'empresa contractista haurà de prendre acta de la reunió amb els desenvolupament i acords i lliurar-la a la persona responsable del contracte en el termini de 24 hores.

Els objectius d'aquestes reunions seran:

- Garantir que el servei es desenvolupi segons la seva finalitat.
- Valorar la implantació del servei, les incidències detectades, els aspectes de millora i dificultats que apareguin.
- Establir les modificacions necessàries, si s'escau.
- Vetllar perquè el servei compleixi amb l'objecte i els objectius previstos.
- Aportar suggeriments de millora.
- Seguir el pressupost del contracte.
- Tractar qualsevol tema en referència al servei que s'estimi oportú.

La Direcció de serveis de Feminismes, Transversalitat de Gènere i LGTBI es reserva el dret de convocar a l'adjudicatària amb caràcter extraordinari sempre que ho consideri necessari. Es quantifica aquesta coordinació mínima mensual en 2 hores de durada.

5.2. INFORMES TRIMESTRALS

Trimestralment (primer i segon trimestre) es lliurarà:

- Una memòria on es recollirà:
 - Descripció del contingut de les sessions
 - Descripció qualitativa del desenvolupament de les sessions de cada grup.
 - Perfil sociodemogràfic de les participants i anàlisi quantitatiu
 - Valoració global del desenvolupament de cada fase.

El primer trimestre es lliurarà:

- Una base de dades on es recullen les dades de les dones participants que seran objecte d'anàlisi. A l'inici del servei s'acordaran les dades que han de constituir aquesta base de dades.

Aquests informes es lliuraran durant els 15 dies posteriors a l'acabament del trimestre.

5.3. INFORME ANUAL

Anualment, l'empresa contractista ha d'elaborar una memòria que reculli la següent informació i documentació:

- **De l'acció**

Informe final de l'acció que contindrà, com a mínim:

- Detall de les accions impulsades per les dones en la línia del pla de treball individual dissenyat.
- Resultats obtinguts en el marc de les sessions grupals.
- Resum de l'impacte de les sessions individuals i grupals en la millora de la situació de precarietat de les dones exposats de manera quantitativa i qualitativa segons indicacions de la DSFTL.
- Base de dades on es reculli l'evolució dels canvis de manera sistemàtica i acordada amb la DSFTL. (situació inicial i situació final)

- **De la reflexió**

Informe general sobre les situacions estructurals, socials i personals que provoquen la precarietat en les dones subjectes del servei, amb les especificitats donades en els 5 territoris on es du a terme el servei.

- **Documentació justificativa**

- Rebutis dels incentius econòmics lliurats a les dones.
- Rebutis dels títols de transport lliurats a les dones.
- Llistats d'assistència signats i quadre Excel especificant assistències a cada sessió.

- **Presentació** en format Power Point o similar que resumeixi el contingut de l'informe.

Aquest informe final es lliurarà com a màxim en el termini d'1 mes des de la darrera sessió grupal.

5.4. SEGUIMENT

- Qualsevol incidència o queixa s'haurà de comunicar de manera immediata via correu electrònic i telefònica a la persona responsable del contracte o qui aquesta designi.
- La persona responsable del contracte convocarà les reunions extraordinàries que siguin escaients per al bon desenvolupament del servei.

CLÀUSULA 6: ALTRES OBLIGACIONS DE L'EMPRESA CONTRACTISTA

L'empresa contractista, en l'execució del contracte, ha de complir altres obligacions que es descriuen a continuació:

- Supervisió mensual psicològica individual d'una hora a les membres de l'equip que realitzen l'atenció directa amb les dones. Aquesta supervisió serà realitzada per part de professionals qualificades durant el període d'aquesta atenció directa (es contemplen 8 sessions d'una hora per persona tècnica dinamitzadora)

- Mantenir l'ordre, neteja i manteniment de l'espai, així com respectar i fer respectar a les persones usuàries del servei els criteris d'ús dels espais.
- Les bases de dades constituïdes en virtut de les accions i comunicacions realitzades passen a ser propietat de l'Ajuntament. L'empresa contractista ha de gestionar-les (incidències, altes, baixes...) de manera que quedin permanentment actualitzades, i posar-les a disposició de l'Ajuntament. Únicament podrà fer ús per a la finalitat del servei del contracte.
- En el cas que la situació sanitària requereixi tancar o modificar el funcionament normal del servei, s'han de seguir les directrius específiques que doni l'autoritat competent en cada moment. En aquest supòsit, la persona responsable del contracte ha de facilitar, per escrit, el protocol adient i caldrà que l'empresa contractista doni compliment a tots els protocols i requisits en situació de pandèmia que especifiqui el Procicat o l'autoritat competent en el tema.
- Qualsevol canvi que la contractista realitzi al servei haurà d'obtenir l'acord previ explícit de la persona responsable del contracte.

ANNEX 1. MISSIÓ I OBJECTIUS DEL SERVEI

1. MISSIÓ

La finalitat d'aquest contracte de Servei d'acompanyament grupal i individual per a la promoció sociolaboral de dones en situació de precarietat és doble:

- Mobilitzar i posar en acció recursos estructurals i personals per tal de promoure l'empoderament personal i sociolaboral de les dones en situació de precarietat.
- Acompanyar en el desenvolupament de Plans d'acció personals per al canvi segons el model de treball definit en el present contracte.

2. OBJECTIUS DEL SERVEI

Aquest contracte, té 2 objectius operatius, cadascun dels quals engloba diferents objectius específics:

2.1. Objectius operatius

1. Facilitar l'empoderament de les dones en situació de precarietat.
2. Promoure la millora de la situació personal, social i econòmic-laboral de les dones.

2.2. Objectius específics

2.2.1. Facilitar l'empoderament de les dones en situació de precarietat (Reflexió i treball personal).

1. Fomentar la creació de vincles entre les dones que participen al servei.
2. Facilitar la identificació, la presa de consciència i l'anàlisi de les diferents variables que afecten i condicionen la pròpia situació a través de la reflexió col•lectiva.
3. Impulsar la concreció d'accions per al canvi relatives a les diferents dimensions de la vida (personal, social i econòmic-laboral).
4. Acompanyar en la presa de consciència de les pròpies capacitats i la descoberta de recursos i estratègies de superació individuals i col•lectives per incidir en la millora de l'autoestima i l'autoconfiança.

2.2.2. Promoure la millora de la situació personal, social i econòmic-laboral de les dones (Accions per al canvi).

1. Promoure la posada en pràctica d'accions per al canvi i la millora de la pròpia situació en relació a la dimensió personal i social.
2. Formació universitària en els àmbits del treball social, l'educació social, la psicologia o la pedagogia.
3. Fomentar la participació social i política per a la transformació.

**ANNEX 2. PRINCIPIS RECTORS, FACTORS D'INCIDÈNCIA I ORIENTACIONS
METODOLÒGIQUES****1. PRINCIPIS RECTORS**

La metodologia de treball ha de tenir en compte en tot moment la perspectiva de gènere, prenent el feminisme i la interseccionalitat com a referència per al desplegament de les actuacions. Es basa en un enfocament constructivista, desplega les accions amb les dones a partir d'abordatge integral de la seva situació i pren com a referència els models de professionalització i competències en la definició tant del grup destinatari com de les accions. Per últim, incorpora de manera transversal a la seva actuació, l'empoderament com a eix vertebrador.

El servei integra un treball explícit per la **igualtat de gènere** parant atenció a altres factors que poden condicionar l'experiència d'opressió o privilegi de les dones des de la **interseccionalitat**.

La finalitat és promoure el qüestionament dels rols socialment imposats i identificar possibles situacions de desigualtat. Els diferents eixos de desigualtat es creuen i condicionen l'impacte de les situacions de pobresa i precarietat en les dones. Les situacions de discriminació per raó de sexe o gènere poden ser per violència masclista i/o per altres tipus de discriminacions vinculades a les diferents identitats de gènere i/o orientacions sexuals. Aquestes es creuen amb altres eixos de desigualtat (origen, llengua, edat, racialització, etc.).

El servei posarà atenció especialment a les desigualtats de gènere en l'àmbit econòmic per tal de fer evident la forta segregació de gènere existent en aquest camp pel que fa a oportunitats formatives, laborals i d'economia per la vida.

Aquest enfocament és el que orienta la mirada del disseny de la metodologia de treball que es desplegarà per donar valor a les experiències i als aprenentatges específics de les dones, qüestionar els rols de gènere socialment imposats, i valorar el treball de les dones pel que fa a tot allò relacionat amb la sostenibilitat de la vida.

El servei incorpora la mirada del **feminisme** amb la finalitat de posar en evidència les desigualtats socials, polítiques, econòmiques i jurídiques que viuen les dones i promoure la reivindicació de la seva erradicació a través de la implicació en el grup i com a col·lectiu. Això es farà oferint oportunitats per comprendre les situacions que generen malestar com una experiència col·lectiva i compartida.

Amb l'objectiu de millorar les situacions de discriminació que viuen les dones el servei vol promoure en tot moment la presa de consciència i la participació social i política. Es proposa incorporar la mirada del feminisme de manera transversal i mostrar els diferents espais de participació que existeixen a la ciutat per permetre, sempre que les dones ho considerin oportú, la seva implicació. Per això, l'acció comunitària i el treball en xarxa amb organitzacions socials i ciutadanes és un element clau del servei.

Al llarg de les sessions s'aniran analitzat les diferents variables de discriminació que afecten la pròpia situació pel fet de ser dona, i es debatran estratègies de superació individuals i, sobretot,

col·lectives. L'objectiu és la transformació d'estructures de desigualtat que condicionen la posició social de les dones, estretament lligada a les seves oportunitats d'escollir.

El servei no pretén només incorporar el feminisme social com a eix metodològic d'intervenció, sinó que també està pensat per evitar, des de la institució, perpetuar situacions de desigualtat que afecten les dones des de la institució. Per aquest motiu, les dones participen al servei com a subjectes de drets i individus autònoms, no com a instrument per arribar a altres membres de la unitat familiar o de convivència que també estiguin en situació de precarietat o pobresa.

El servei pren com a referència l'**enfocament constructivista**, que parteix, entre d'altres, de la premissa que la dona construeix el seu propi coneixement. Ho fa provant idees i enfocaments basats en els seus aprenentatges i experiències i aplicant-los cada vegada a una nova situació. Per això, només es poden emprendre processos de canvi per superar situacions de desigualtat quan es promou la participació activa i es posa la persona al centre, com a protagonista del procés d'aprenentatge. Fer evident aquesta mirada, basant el procés en el reconeixement del seu saber, experiència i autoconeixement, és clau per promoure la presa de consciència de la pròpia veu i capacitat d'agència.

D'aquesta manera, el servei té com a punt de partida en tot moment la presa de consciència, l'autonomia i la responsabilitat de cada dona vers el propi procés. Malgrat els condicionants estructurals que els limiten l'accés a oportunitats de participació política, social i econòmica, les dones exerceixen la seva agència en les diferents dimensions de la seva vida. El servei permet acompanyar les dones, per una banda, a reconèixer aquesta agència i a trobar estratègies de superació d'aquests condicionants i, per una altra banda, a prendre consciència de la pròpia veu i del fet que la poden fer servir.

En aquesta línia, les professionals que realitzen la dinamització assumeixen el rol de facilitadores. La seva funció és proposar situacions riques en possibilitats d'aprenentatge i experimentació que generin dinàmiques de reflexió i acció constantment.

També té un pes rellevant la idea de l'aprenentatge col·laboratiu. Tal com proposa Vygotsky amb la teoria sociocultural, les persones aprenem mitjançant la interacció amb les altres persones. Per això, els aprenentatges que la persona pot fer per ella mateixa compten amb l'efecte potenciador del grup. S'entén així que la persona pot adquirir coneixements i posar en joc competències sobretot a través de la interacció amb les altres. Aquesta interacció permet el reconeixement de la pròpia situació a través de les experiències de les altres dones, la descoberta d'estratègies de superació diferents, la imitació d'aquelles que poden resultar útils i la creació d'una xarxa de suport nova.

El **model d'atenció integral** parteix de la base que la persona és un tot i que no es poden treballar de manera aïllada i segmentada els diferents aspectes que afecten la seva vida i que condicionen la seva situació. Cal una atenció integral que contempli les diferents dimensions vitals de la persona i identifiqui la interrelació que existeix entre els diferents factors clau que duen a situacions de pobresa i precarietat. Canvis en una variable concreta, com la salut, poden tenir un impacte directe en la resta de factors i dimensions vitals, com la situació laboral, per exemple.

El servei té un enfocament holístic en l'atenció a les dones i, reconeixent la vulnerabilitat que generen les situacions de pobresa i precarietat, també contempla l'acompanyament o la derivació a recursos especialitzats per abordar qüestions concretes o per atendre determinades situacions d'urgència en què es puguin trobar les dones (violència masclista, salut, suport econòmic, situació administrativa, etc.).

El procés de professionalització identifica, entre d'altres, factors que condicionen les possibilitats de tenir una feina. Cal conèixer-los i desplegar accions concretes de millora per tal de minimitzar el seu impacte en els casos en els que apareguin com a obstacles o dificultats. La possibilitat de trobar feina d'una persona no és estàtica sinó dinàmica i, per tant, es pot millorar constantment, sobretot ampliant i millorant competències personals.

El model de competències parteix de la base que totes les persones han adquirit i desenvolupat competències al llarg del temps que cal transferir a les diferents dimensions vitals per superar situacions de pobresa i precarietat. Cap persona parteix de zero i, per tant, és necessari dur a terme un tasca de presa de consciència de les pròpies capacitats.

El servei dedica espais específics per treballar la professionalització, el projecte professional i la identificació i transferència de competències de l'àmbit no formal a entorns professionals.

Els **processos d'empoderament** de les dones tenen un clar component polític perquè no tenen com a objectiu exclouent que les dones accedeixin a recursos, sinó que puguin gestionar-los i prendre decisions que afecten la seva vida. L'empoderament, per tant, té com a objectiu garantir que les dones puguin exercir els seus drets de participació social i política. En aquest sentit, les diferents fases i accions tenen per objectiu acompanyar les dones en la presa de consciència dels seus propis recursos, condicionants, limitacions i potencialitats. Això forma part d'un procés d'emancipació i alliberament que pot afavorir la generació de canvis a diferents dimensions de la vida en què es puguin donar situacions de desigualtat.

El treball de l'autoestima, que sovint parteix de la construcció d'identitat en funció de la condició de gènere, és fonamental per impulsar aquest procés d'empoderament i pot ajudar a comprendre estructures de poder que limiten l'accés a la participació social i política de les dones.

Els espais de reflexió i l'acció que s'ofereixen al servei giren al voltant d'aquest procés d'empoderament, ja que són els dos pilars bàsics per aconseguir la presa de consciència de la pròpia situació i la posada en pràctica d'accions que tinguin impacte directe en la millora del benestar personal de les dones.

El servei entén l'empoderament des d'una triple dimensió, ja que pretén promoure canvis en l'àmbit individual, però també com a grup de treball i finalment com a col·lectiu social. El servei té en compte en tot moment els tres nivells i desplega accions per a donar resposta a aquesta triple mirada.

2. FACTORS D'INCIDÈNCIA

El servei ha d'abordar 3 factors principals d'incidència en les situacions de precarietat de les dones de la ciutat:

- **FACTORS ESTRUCTURALS:** Variables que tenen a veure amb el context social, polític i econòmic que ens afecten directament però que no poden ser modificades per la persona a títol individual. Estan relacionades amb la conjuntura econòmica i del mercat laboral, les polítiques econòmiques i socials i els factors de discriminació existents.
- **FACTORS PERSONALS:** Factors individuals que tenen a veure amb cada persona en relació a la seva trajectòria vital, al seu currículum formatiu i laboral, a la seva actitud i predisposició davant un possible procés de canvi i millora, i en relació a la xarxa de recursos de suport generada en el propi entorn.
- **FACTORS COMPETENCIALS:** Aquells coneixements, capacitats, habilitats, destreses i/o actituds dels que disposen les persones que han desenvolupat al llarg de la vida per tal de resoldre de manera eficient les diferents situacions, tan personals com laborals, amb les que s'han anat trobant.

3. ORIENTACIONS METODOLÒGIQUES

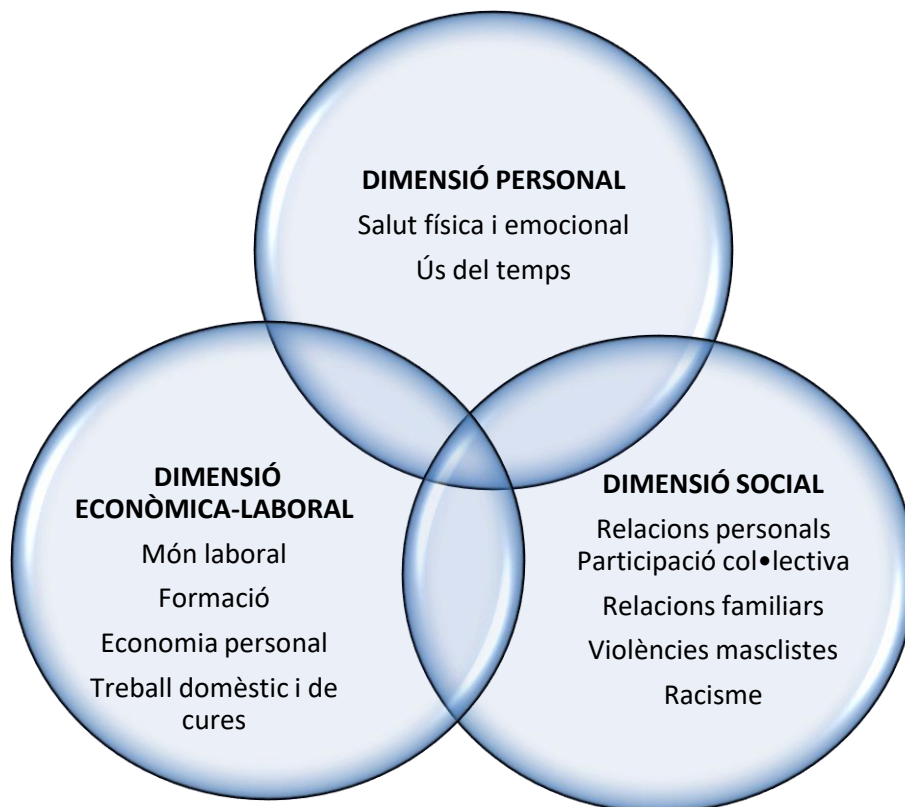
En aquest apartat es desplega la metodologia de treball concreta del servei, que incorpora de forma transversal els factors d'incidència anteriorment esmentats.

Per tal de desplegar la metodologia de treball, cal tenir clar que les dinàmiques han de ser vivencials, fugint de sessions magistrals en què les participants tinguin un rol passiu. Les dones que participin al grup seran les protagonistes en tot moment dels seus aprenentatges, reflexions i de l'elecció dels diferents continguts treballats, dins de l'estructura de les sessions.

A les sessions grupals i individuals es treballarà, d'una banda, la presa de consciència dels factors que condicionen la situació de pobresa i precarietat de les dones, i d'altra, quines accions individuals o col·lectives poden generar-hi canvis. Aquesta feina d'anàlisi és clau per tal d'identificar, en primer lloc, en quins aspectes cada dona té marge de maniobra per impulsar canvis de forma individual i, en segon lloc, per a quins altres aspectes haurà de buscar estratègies de superació col·lectives amb uns efectes a molt més a llarg termini.

Per tal de poder fer efectiva la proposta s'han agrupat les diferents variables que afecten la situació de pobresa i precarietat de les dones en tres dimensions: la dimensió personal, la dimensió social i la dimensió econòmica. Així, es dona valor a tots els àmbits de la vida, formals i informals, des d'un enfocament holístic. Aquestes tres dimensions són poroses i se solapen entre elles, però serveixen per estructurar la planificació de les sessions de manera que les participants tinguin l'oportunitat d'analitzar els diferents àmbits de la vida.

A continuació es descriuen les tres dimensions vitals identificant, en cada cas, quins són els factors clau a tenir en compte i a analitzar:



DIMENSIÓ PERSONAL

La dimensió personal engloba els àmbits de l'esfera més íntima, que són claus per l'empoderament. Els temes que s'enumeren a continuació han sorgit amb freqüència als grups de dones del servei Dones Amunt, desenvolupat en 4 edicions entre els anys 2022 i 2026:

Salut física i salut emocional

El benestar de les persones està sovint molt condicionat per la seva salut física i emocional.

El primer objectiu en aquest cas és el de poder oferir a les dones en el moment d'anàlisi de la seva situació en relació a la variable salut, una visió àmplia del terme. Quan parlem de salut ens referim no només a la salut física si no també a la salut mental i la salut emocional. Cal plantejar en un primer moment les següents qüestions: "Què entenem per salut?", "Quines variables impacten directament en el meu estat de salut?", "Què puc fer jo per millorar-la?"

És important treballar els conceptes de benestar així com identificar la relació de la variable salut amb la satisfacció i la millora de la situació, en relació a les altres dimensions vitals (laboral i social). Quan parlem de salut física en aquest cas cal fer referència a banda de la prevenció, identificació i tractament de possibles malalties, a conceptes com els hàbits de vida saludables,

l'alimentació, l'exercici físic, les addiccions, etc. Quan parlem de salut emocional cal fer referència a la importància d'assegurar un espai per tal de poder preguntar-se a una mateixa les següents qüestions: "Com em sento?" "En general, quin és el meu estat d'ànim?", etc. En aquest cas cal identificar la força del grup, les xarxes de relacions personals i socials que promouen el suport i l'ajuda mútua, espais per a la pròpia cura i activitats d'oci per a promoure la millora de la salut emocional. En funció del grup i de cadascuna de les dones participants es posarà més o menys èmfasis en cadascun d'aquests elements.

A partir d'aquest treball de reflexió amb el grup, les dones han de poder identificar àrees i mecanismes de millora de la seva situació en relació a la seva salut. Tenir una visió àmplia del concepte de salut, conèixer recursos, hàbits saludables, i estratègies que permetin la millora de la situació són elements necessaris per a promoure l'empoderament i la presa de consciència de la pròpia situació, i definir accions concretes per a millorar i augmentar el propi benestar.

Ús del temps

En el cas de les dones és molt important assegurar, en els processos d'empoderament, un espai per a analitzar la seva ocupació del temps posant l'accent en dues variables concretes: el **temps d'oci i el temps dedicat a la cura d'altres persones**.

Pel que fa a la variable d'oci la metodologia de treball reserva un espai per a poder convidar a les dones a preguntar-se què fan amb el seu temps lliure. És una manera de preguntar a les dones quin temps es dediquen a elles mateixes i quantes vegades dediquen espais per a la seva pròpia cura en format de pràctica d'activitats que responguin als seus interessos, motivacions i/o aficions personals. Lligar aquesta variable al concepte de salut emocional és bàsic per tal de donar resposta a la interrelació que existeix entre les diferents dimensions. Es proposa en aquest cas llençar les següents preguntes: "Què m'agrada fer?" "Quant de temps dedico cada setmana a activitats per mi?" "Quina pes crec que té l'oci en la meua vida?". En aquest cas cal treballar amb les dones la idea que qualsevol persona, independentment de la seva situació laboral, té dret a gaudir d'un temps determinat d'oci que doni resposta a interessos i motivacions pròpies.

La metodologia proposada pretén oferir en aquest cas també una visió molt àmplia del concepte d'oci i, per tal de promoure-la, caldrà mostrar diferents possibilitats i experiències d'oci: lectura i clubs de lectura, música, dansa, esport, ioga i meditació, cuina, etc. Conèixer recursos i experiències satisfactòries d'altres dones és la clau per tal de promoure el canvi i la millora. En aquest sentit és important mostrar possibilitats que puguin posar-se en pràctica tant de manera individual com grupal, i vetllant per no reforçar estereotips de gènere. Promoure activitats d'oci que es despleguin de manera grupal des del propi servei permet treballar l'empoderament des d'una òptica no només personal si no també col·lectiva.

Pel que fa a l'anàlisi del temps dedicat a les cures, el servei pretén reconèixer el temps i l'energia que les dones destinen a tenir cura d'altres persones del seu entorn (fills/es, pares/mares, parelles, família extensa, etc.) així com del treball domèstic. Prendre consciència del temps i de l'energia que s'hi destina és important per tal d'identificar de manera clara l'impacte que

aquesta variable té en la pròpia vida i en les possibilitats de desenvolupar-se en les diferents dimensions.

Es reflexionarà sobre quina coresponsabilitat es dona en la realitat de la cura de persones i el treball domèstic que assumeixen les dones; coresponsabilitat familiar, social i institucional i quins són els mecanismes de transformació de cada realitat. Es treballarà també en el coneixement dels canals d'accés als recursos públics existents mitjançant el contacte directe amb persones referents en aquests recursos de qui es sol·licitarà l'assistència a alguna de les sessions.

Tot això amb l'objectiu que les dones puguin promoure un canvi en el repartiment del temps i les responsabilitats vinculades a la cura de les persones i de la llar amb d'altres membres de l'entorn directe, incloent especialment els homes, per tal d'aconseguir un equilibri més gran.

També s'incidirà en el reconeixement dels recursos, estratègies i competències que les dones despleguen i posen en joc en el seu dia a dia en relació a la cura dels/les altres i de l'espai familiar. Aquests recursos, estratègies i competències tenen un gran valor i poden transferir-se a altres dimensions per a resoldre amb èxit situacions noves i de diferent complexitat en altres dimensions com pot ser, també, la dimensió laboral.

DIMENSIÓ ECONÒMICA-LABORAL

Quan es fa referència a la dimensió econòmica es vol reservar un espai de treball específic per a l'abordatge de les variables formació i ocupació ja que es consideren factors clau de la vida de les persones i que a la vegada tenen un impacte directe amb la possible situació de precarietat i vulnerabilitat. Treballar-los dins el marc de la mateixa dimensió vital té sentit en la mesura en que les dues estan estretament relacionades i en l'actual context del mercat laboral no es poden entendre l'una sense l'altre. Junt a aquests, l'economia personal i el treball domèstic i de les cures són factors que cal analitzar amb profunditat durant l'abordatge de la dimensió econòmica.

Món laboral

En l'actual context social i econòmic esdevé necessari en els processos d'empoderament analitzar al detall la variable ocupació i identificar el posicionament de les dones en relació al món laboral. Un primer pas en aquest moment és el de poder reflexionar al voltant del concepte treball: "Què és el treball per mi?", "Què és el treball formal i què és el treball informal?", "Quina és la meua relació amb el món laboral?", "Què em pot aportar?".

En aquest moment és important prendre consciència dels diferents significats que la feina pot tenir i veure el valor que cada participant li dona. En molts casos el treball té valor per a les persones més enllà de la funció instrumental que representa per la materialització d'uns ingressos econòmics. En molts casos dona resposta a una necessitat d'independència, d'identitat, de millora de l'autoestima, de satisfacció d'interessos i motivacions. Fer explícits els

diferents significats i valors que pot tenir el treball és el pas previ per a poder respondre preguntes clau: “Què és el que voldria fer en relació al meu projecte professional?”.

Creure en les pròpies capacitats, ser conscient dels diferents recursos que es tenen i que en molts casos cotitzen amb força al mercat laboral, i conèixer diferents possibilitats i alternatives són elements centrals del procés d'anàlisi de la relació que té una mateixa amb el mercat laboral. En aquest cas les experiències d'èxit d'altres dones que han desplegat en moments similars als de la majoria de membres del grup acostumen a tenir un efecte revulsiu. En aquesta línia, les experiències poden ser de molts tipus sempre que hagin estat viscudes per la protagonista com a experiències d'èxit i superació. Es poden mostrar experiències de dones que després de definir un projecte professional han aconseguit una primera inserció de més qualitat en el mercat laboral, dones que han canviat d'objectiu laboral aconseguint una inserció en un nou sector, dones que han dut a terme projectes d'emprenedoria i/o economia social, etc. En funció del grup i dels interessos i motivacions de les participants es donarà més pes a un tipus d'experiències o a unes altres.

Es treballarà també en aquest punt sobre les fórmules i responsabilitats en l'assumpció del treball de cures de persones i de la llar, del qual es responsabilitza generalment les dones i que moltes vegades dificulta o impedeix l'accés a la professionalització i al món laboral.

Formació

La formació es contempla dins la dimensió laboral ja que aquesta és una variable clau a desplegar en l'actual context del mercat de feina. El mercat de treball actual és canviant i requereix en tot moment i cada vegada amb més intensitat, de professionals que tinguin una gran disposició a l'aprenentatge i estiguin disposats/ades a formar-se i reciclar-se de manera constant.

Si bé és cert que formació i feina van de la mà, també ho és que la formació en sí pot donar resposta també a altres interessos més vinculats a la dimensió personal molt concretament a l'oci i a la satisfacció personal.

Una vegada més, conèixer les diferents possibilitats i modalitats formatives que existeixen i l'impacte que poden tenir en cada participant és clau a l'hora de definir un procés d'empoderament i millora de la situació social i laboral. Promoure una actitud positiva i proactiva en relació a la formació pot permetre millorar les eines i les estratègies de les quals disposa cada persona per a moure's de manera satisfactòria en l'actual context social i laboral.

Trencar el mite de la formació reglada magistral i de llarga durada com a única possibilitat d'aprenentatge és un dels objectius claus en aquest moment. Per tal de promoure acció i canvi en les dones participants caldrà donar a conèixer les diferents modalitats de formació existent: de curta durada, presencials, a distància, semi presencials, teòrica, tècnica, pràctica, etc.

Economia personal

El servei pretén incidir en la situació de les dones per tal de millorar-la reduint la precarietat, i és imprescindible, per tant, analitzar com s'aconsegueix, en cada cas, la cobertura de les necessitats bàsiques. La variable ingressos econòmics és clau per a abordar el fenomen de la precarietat. Caldrà doncs acompanyar les dones en la identificació de les fonts d'ingressos i el volum de despeses així com visualitzar i identificar també el grau de dependència d'altres persones de l'entorn en aquesta qüestió.

A partir de l'anàlisi exhaustiu d'aquesta variable les dones poden posicionar-se en relació a la necessitat/voluntat de promoure canvis i dibuixar estratègies que, en molt casos, passaran per la necessitat d'analitzar la seva situació i les diferents possibilitats que es tenen en relació a la dimensió laboral.

L'habitatge és un dels grans factors estructurals que afecten la situació de precarietat de les dones de la ciutat de Barcelona. Analitzar-la de manera grupal pot fer aflorar estratègies de suport entre les membres del grup també en aquesta qüestió.

Treball domèstic i de cures

El treball domèstic i de cures dona resposta a les necessitats físiques i emocionals de les persones, tant si són activitats desenvolupades en l'esfera pública o en l'esfera privada, i remunerades o no remunerades. Històricament i també avui en dia, aquest conjunt d'activitats ha estat realitzat de manera molt majoritària per les dones i no ha estat valorada de manera adient ni socialment ni econòmicament. Aquesta manca de reconeixement contribueix també a la precarització de les ocupacions en aquesta àmbit. És per tant aquest un dels aspectes a treballar i analitzar el marc del servei per tal de promoure canvis en totes les seves dimensions i democratitzar la responsabilitat.

Tal com es recull a la **Mesura de govern: Barcelona cap al dret a la cura (2025-2030)**, un dels pilars fonamentals per a la transformació de l'actual model de cures és la corresponsabilitat: redistribuir les tasques de cura entre institucions, mercat, comunitat i famílies (i, dins de les famílies, incrementar la corresponsabilitat dels homes) per promoure una distribució més justa de les responsabilitats i facilitar l'activitat laboral de les persones cuidadores no remunerades.

DIMENSIÓ SOCIAL

Quan es fa referència a la dimensió social es vol donar valor als diferents espais en què les dones habiten, posant especial interès en aquells que tenen a veure amb una dimensió més col·lectiva. En aquesta dimensió s'identifiquen factors clau per a l'empoderament de les dones que tenen impacte no només en la pròpia vida si no també en la del grup i com a col·lectiu. Els factors que cal analitzar amb profunditat durant l'abordatge de la dimensió social són els següents:

Relacions personals

Els éssers humans som socials i les relacions personals són claus per aconseguir el benestar en la vida de qualsevol persona. Les relacions personals engloben diferents entorns i és important també fer una reflexió amb les dones des d'una visió àmplia del terme incloent les relacions amb la parella, amb els/les fills/es, amb la família, els pares/mares, el grup d'iguals en el cas de noies joves, les relacions d'amistat, etc. Es treballarà des d'una perspectiva flexible per tal de promoure una xarxa de relacions àmplia i saludable.

Es promouran relacions igualitàries, respectuoses i saludables en tot moment i es promourà al seu temps la detecció de possibles relacions desiguals. Estirant del fil s'abordarà de manera específica la violència masclista per tal de promoure la seva prevenció i abordatge sempre que es consideri oportú.

En aquest cas es plantejaran, per tal d'iniciar la reflexió, les següents qüestions a tall d'exemple: "Amb qui em relaciono en el meu dia a dia?", "Com valoro la meva xarxa de relacions personals?", "Alguna de les relacions que he establert em perjudica d'alguna manera?", "Podria ampliar la meva xarxa de relacions?". Es posarà especial atenció en identificar i minimitzar possibles situacions d'aïllament.

La metodologia de treball planteja en aquest cas l'anàlisi del grau de satisfacció en aquest àmbit així com la promoció de noves relacions que alimentin de manera constant el benestar de les dones que participin al grup. Existeixen experiències en les quals es posa clarament de manifest que la millora del benestar en relació a aquesta variable té un impacte directe en la millora de la salut (especialment l'emocional) i la diversificació de l'ocupació del temps amb la promoció d'activitats alternatives d'oci.

Participació col·lectiva

La participació social representa un punt d'inflexió en relació no només a l'empoderament individual si no també en el procés d'empoderament del grup i com a col·lectiu. En el treball amb grups vulnerables i persones en situació de precarietat cal potenciar la participació en la societat com a un valor que permet en un primer moment, millorar l'autoestima i l'autoconfiança de les persones. Mostrar a les persones que poden deixar de ser simplement consumidores de recursos per tal de minimitzar la precarietat, sinó que també ser agents actius promotors del canvi és la culminació de qualsevol procés d'empoderament.

Promoure el fet que les dones sentin que la societat les necessita per tal de millorar i possibilitar canvis que beneficiïn a cada individu com a grup i com a col·lectiu és un dels moments claus de la metodologia d'empoderament. És cert que el fet de participar en diferents espais socials pot generar beneficis a títol individual i tenir un impacte molt concret i molt positiu en cadascuna de les persones però també ho és que, el fet de saber que l'acció que es fa té un benefici que va més enllà de la pròpia persona, acostuma a tenir efectes positius a tots els nivells.

La presentació d'alternatives i possibilitats d'implicació en el teixit associatiu, social i polític que ofereix la ciutat mitjançant la presència i interacció en el grup amb persones vinculades a aquests espais i recursos permetrà a les dones identificar espais de participació que responguin

a motivacions i interessos particulars. La xarxa de possibilitats és enorme i és important que cada dona trobi el seu espai per participar i el seu moment per fer-ho.

Donar a conèixer les diferents possibilitats de la mà d'altres dones que ja estan implicades pot ser una manera molt eficaç d'augmentar la motivació i visualitzar opcions realistes i ajustades a la cada situació, interessos i moment personal.

Així, es realitzaran visites i xerrades amb persones vinculades a la comunitat, ja sigui entitats socials i culturals del barri com altres d'incidència política.