



**Govern de les
Illes Balears**

soib
formació
i ocupació

COE Balears

Centre d'Orientació,
Emprenedoria, Acompanyament
i Innovació per a l'Ocupació

LA XARXA DE TUTORES D'ORIENTACIÓ LABORAL PER A DONES VVM



Curs “Marc normatiu específic i estratègia laboral per a les dones VVM”
COE/IBDona/SOIB 12 i 19 de juny de 2025

Bloc 2: La Xarxa de Tutores d’Orientació Laboral per a dones VVM

INDEX

1.El context professional de la intervenció. Principis orientadors per a la intervenció	4
A.- El context professional de la intervenció	5
A.1 Estratègies per delimitar el context professional	6
B.- La demanda d'intervenció i el diagnòstic individual	9
B.1 Factors que determinen la disponibilitat per a l'ocupació en casos de violència de gènere	12
C.- Acompanyament en l'IPI. Principis orientadors de la intervenció	16
C.1 Com enfocar la intervenció?	21
D.- Tancament de l'itinerari	23
2.El procés d'atenció a les dones VVM des del SOIB	27
1. La Xarxa de tutores d'orientació laboral per a dones VVM	27
1.1 Estructura i funcionament	27
1.2 Objectius i metodologia de treball	28
1.3 Eines i mitjans de treball per a la tutora	30
1.4 Avaluació	31
2. Protocol d'actuació amb dones víctimes de violència masclista	32
2.1 Vies d'accés de les dones VVM a la Xarxa de tutores	33
2.2 Fase d'acollida	35
2.3 Fase d'intervenció	45
2.4 Fase d'avaluació i seguiment	47
2.5 Fase de tancament	49
2.6 Fase de post seguiment	49
3. Recursos per a la formació, l'ocupació i altres ajuts econòmics	50
3.1 Formació del SOIB	50
Prioritat a l'accés a cursos formació	50
Beques i ajuts per a formació professional per a l'ocupació i beques de retorn al sistema educatiu	51
3.2 Programes de foment de l'ocupació amb criteris de prioritat	51
Formació en alternança	51
Programes mixts	52
SOIB Reactiva	52
3.3 Altres ajuts econòmics	52
Ajuts i subsidis SEPE	52
Atencions per l'ajut econòmic de pagament únic de protecció integral contra la violència de gènere (art.27)	53
4. La convocatòria SOIB Oportunitats d'Ocupació per a la Dona	54
4.1 Origen i desenvolupament: una aproximació en xifres	56
4.2 La gestió de la convocatòria SOIB Dona	57

1. El context professional de la intervenció. Principis orientadors per a la intervenció

La intervenció de les tutores/orientadores laborals amb les dones que han patit violència de gènere es desenvolupa en un **context professional altament sensible i especialitzat**. Aquestes professionals actuen com a pont essencial entre les necessitats específiques d'aquest col·lectiu i les oportunitats del mercat laboral, amb l'objectiu d'afavorir la seva autonomia econòmica i la reconstrucció de les seves vides.

El seu treball es caracteritza per la complexitat de les situacions a les quals s'enfronten les usuàries d'aquest servei; unes dones marcades per les seqüeles de la violència, la possible manca de confiança, les dificultats per a la inserció laboral i, en molts casos, la necessitat de reconstruir un projecte de vida.

Objectiu principal: fomentar l'autonomia econòmica i la reconstrucció vital.

Sensibilitat i especialització: requereix una comprensió profunda de la violència masclista i les seves conseqüències.

Pont essencial: la tutora connecta les necessitats de les dones amb el mercat laboral.

Complexitat de les situacions: les seqüeles de la violència marquen el procés d'orientació.

Rol ampliat: més enllà de la recerca de feina, la tutora ofereix suport i empoderament.

Treball coordinat: la col·laboració amb altres professionals és fonamental.

Intervenció integral i personalitzada: cada dona té necessitats úniques.

Crucial per a la recuperació i integració: l'orientació laboral té un impacte significatiu en la recuperació completa.



En aquest marc, la tutora no només proporciona eines i recursos per a la cerca d'ocupació, sinó que també esdevé una **figura de suport, comprensió i empoderament**, treballant de manera **coordinada amb altres professionals** i recursos especialitzats per garantir una **intervenció integral i personalitzada**. La seva tasca esdevé, per tant, crucial per a la recuperació i la integració social i laboral de les dones.

L'atenció a les dones VVM des del SOIB contempla els següents aspectes:

- A.- El context professional de la intervenció
- B.- La demanda d'intervenció, el diagnòstic individual i disseny d'itinerari
- C.- Acompanyament personalitzat en el desenvolupament de l'itinerari
- D.- Tancament de l'itinerari

A.- El context professional de la intervenció

L'**acollida inicial** és el moment d'establir el context professional de la intervenció que podem fer des del servei d'ocupació. Aquest context defineix els **límits** en els quals treballarem amb les usuàries: la identificació de necessitats, els objectius que es volen assolir, el contingut de la intervenció, la metodologia, temporalització, els recursos de què disposam i la consideració del tipus de professionals que som dins el servei d'ocupació.

Aquests límits els trobam a qualsevol intervenció, sigui de l'àmbit que sigui, però en l'atenció amb dones VVM té especial rellevància per tal d'**ajustar les expectatives** sobre el que poden aconseguir o millorar amb la nostra intervenció.

El context professional de la intervenció ens permet:

- Centrar la intervenció en la inserció laboral o formativa, definint l'assessorament que s'ofereix.
- Definir el grau de voluntarietat i compromís en l'itinerari consensuat, tant si és per estimular la recerca de feina com per millorar l'ocupabilitat de la dona.

- Establir regles clares que evitin que la intervenció es desvirtui convertint-se en una intervenció allunyada de la nostra competència professional (p. ex. passar d'una intervenció encaminada a la inserció laboral a una altra terapèutica).

És pertinent indicar i reforçar, des de l'inici de la relació tutorial, tant els drets (coneixement i accés a cartera de serveis SOIB, informació, suport, derivació, recursos i programes laborals i formatius) com les obligacions (compromís i compliment de l'acord personal d'ocupació, respecte als professionals i horaris d'atenció, comunicació de canvis en la situació personal, serietat en l'acceptació de participació en processos selectius i acceptació de llocs de feina) que comporta l'itinerari d'inserció.

A.1 Estratègies per delimitar el context professional

Delimitar el context professional de les orientadores laborals que fan atenció a dones VVM implica anar molt més enllà de la simple orientació i la revisió del mercat de treball.

Aquest context professional està format per aspectes relacionats amb:



- a) la dona VVM
- b) l'estructura de la intervenció
- c) el desenvolupament de la intervenció

a) La dona VVM. Les dificultats per a la inserció s'han de situar respecte a la condició de VVM que implica, per exemple, una situació familiar de monomarentalitat, xarxes socials de suport reduïdes o inexistents, allunyament del mercat laboral, desmotivació, precarietat econòmica, etc.

D'altra banda, es troben les expectatives que la dona té sobre el Servei d'Ocupació, l'orientació professional i la tutora que fa l'atenció.

És fonamental que la tutorització es desenvolupi definint una postura professional clara i ferma sobre el context d'intervenció, amb un missatge precís per les dones sobre les característiques del servei que ofereix la Xarxa de tutores d'orientació laboral i el tipus de tutorització.

b) L'estructura de la intervenció. S'ha de tenir present l'objectiu principal d'un itinerari d'inserció sociolaboral, que és millorar el nivell d'ocupabilitat de la dona amb eines i accions determinades que la poden posar en una situació més favorable dins el mercat de treball, respecte al punt de partida.

També s'ha de tenir esment a **la metodologia de treball** per desenvolupar l'itinerari i els criteris pels quals es tria aquesta metodologia. Per exemple, es poden incloure intervencions grupals, en xarxa amb altres serveis o exclusivament al SOIB... També inclou prendre decisions sobre freqüència i nombre de tutories, objectius progressius, continguts i temps global de la intervenció.

La metodologia que ve definida a l'article 6 del *Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género* diu:

*"L'orientació que es desenvolupi amb les víctimes de violència de gènere inscrites com a demandants d'ocupació als Serveis Públics d'Ocupació haurà de ser **individualitzada**, basada en els recursos i en les circumstàncies que envolten cada persona.*

*Es realitzarà per personal tècnic especialitzat, per a la qual cosa els Serveis Públics d'Ocupació hauran de garantir que els tècnics especialitzats que atenguin aquest col·lectiu tinguin la **formació necessària** per realitzar un acompanyament tutelat de la dona en el procés d'inserció sociolaboral.*

El tècnic especialitzat que doni suport a la dona en el disseny del seu itinerari serà el responsable del seu seguiment i avaluació, coordinant les diferents accions en què participi fins a la inserció sociolaboral per compte d'altri o pròpia.

*Les accions d'orientació per a l'ocupació es realitzaran de manera **individual**, llevat del cas que el tècnic especialitzat estimi adequat i beneficiós per a les*

*participants la seva inclusió en **accions generals** d'orientació com els grups de recerca de feina, tallers d'entrevistes, sessions informatives o de motivació, o aquelles altres dissenyades per a objectius similars.*

*Amb la finalitat d'assolir el grau més alt de participació d'aquestes persones en els diferents programes de **polítiques actives d'ocupació** que siguin necessaris per al correcte desenvolupament del seu procés d'inserció professional, en l'aplicació dels criteris de prioritat per a la selecció de participants en aquests programes, s'assenyalarà específicament la condició de víctima de violència de gènere, atorgant especial prioritat a aquesta condició."*

Per exemple, la inclusió de les dones VVM en grups de treball o sessions grupals d'orientació general és important per tal d'evitar etiquetes i normalitzar els itineraris d'inserció. La decisió de programar accions grupals correspondrà tant a la dona com a la tutora que en consensuaran la pertinença. A part de l'enriquiment personal en la participació en grupals obertes, també s'optimitzen els recursos tècnics.

En el **disseny i desenvolupament de l'itinerari**, els objectius, accions, tasques i valoració de la utilitat de tot, dins d'un procés de tutorització i en context d'assessorament, ambdues parts, dona i tutora, tenen un **grau de responsabilitat equitatiu**. Les tutores desenvolupen i proposen el procés a fer, avaluant constantment les accions i adaptant-ho a les necessitats de la dona VVM.

La dona VVM ha de posar en pràctica el que va treballant i informar dels resultats a les tutores i, si cal, sol·licitar canvis.

Quan parlem de grau de responsabilitat, proactivitat, compromís amb l'itinerari, hem de tenir esment que és un **procés progressiu**. A l'inici de l'itinerari i del seu disseny, potser l'orientadora ha de donar més suport en relació a la presa de decisions per tal de motivar i implicar la dona en el procés, però sempre s'ha de tenir present que **la dona és la protagonista de l'itinerari i la que pren les pròpies decisions** amb ajuda de la tutora.

c) El desenvolupament de la intervenció professional. Les **expectatives** que les professionals tenen sobre les persones desocupades i en concret sobre les dones VVM, poden influir en el desenvolupament de les intervencions, per això és molt important el criteri tècnic en la intervenció.

Per exemple, marcarà la intervenció i el plantejament de l'itinerari, si la idea que predominant és que són dones desocupades «normalitzades», en general competents, que tot i haver passat per situacions vitals complicades i dures, són autònomes i amb capacitat de dur endavant la seva vida o, si al contrari, es creu que el maltractament dificulta o impossibilita la inserció sociolaboral i un projecte vital.

Un altre exemple que marcarà la diferència és si es té un enfocament sistèmic, on la intervenció s'emmarca en una altra més global, que requereix treball en xarxa o, si únicament, es té en compte la feina feta des del servei d'ocupació i es pensa en la derivació quan l'itinerari no avança segons l'expectativa professional.

La intervenció amb dones VVM ha de ser dirigida amb **criteris d'empoderament**, és a dir, centrades a garantir la seva competència i autonomia. Amb tota la sensibilitat i capacitat receptiva que requereix aquesta problemàtica i el seu abordatge, es desaconsellen actituds sobreprotectores per la part professional.

És important ser conscients de la **idea** principal que es transmet a les dones de manera **implícita** durant tota la intervenció. Per exemple, els missatges que arriben a les dones poden generar idees molt variades: "ser compensada per haver sofert una situació personal molt difícil", "proporcionar recursos econòmics", "estar capacitada per fer feina", "suport per prendre decisions", "enviament a ofertes", "control si cobres prestació", etc, i això genera expectatives diferents en les dones i acaba atorgant erròniament el pes de la responsabilitat en l'itinerari d'inserció en la tutora.

B.- La demanda d'intervenció i el diagnòstic individual

En termes generals una demanda d'intervenció amb dones VVM des d'un pla sociolaboral hauria d'iniciar-se partint de:

- Una dona on aquesta situació li suposa un **condicionant negatiu** per a la seva inserció o desenvolupament professional.
- Ha buscat solucions per si mateixa o en la seva xarxa natural de suport i **no ha obtingut els resultats desitjats**.
- Manifesta la **necessitat de suport professional** per a la seva inserció professional de manera clara i directa.

Aquestes tres **premises** són una bona guia per a iniciar el treball des de l'àmbit de l'ocupació:

- Justificació de l'atenció especialitzada com a víctima (amb l'acreditació)
- Pertinència del suport professional des del pla de la inserció laboral (interès a participar en el programa d'atenció a víctimes de violència)
- Sol·licitud d'intervenció per part de la dona VVM (interès en la tutorització)

Resulta complicat establir un punt de partida per a treballar quan alguna d'aquestes premisses no està establerta.

Per a establir clarament què és una demanda d'intervenció i què no, podem començar ressaltant **dos aspectes** similars que poden **donar lloc a confusió**:

Dificultats: Són els problemes que exposen les dones VVM sobre aspectes que els preocupen i que condicionen la seva inserció laboral. Seria les respostes a preguntes del tipus: *Què et succeeix?, Quin és el problema?*.

Sol·licituds d'intervenció: Són els problemes exposats per la dona VVM i reformulats per la professional, cap a objectius viables dins de l'itinerari. Serien les respostes a preguntes del tipus: *En què podem ajudar-te des del SOIB?*

Què et succeeix?, Quin és el problema?

En què podem ajudar-te des del SOIB?

L'objectiu fonamental en l'atenció inicial de les dones VVM consisteix en **transformar els problemes presentats en una demanda explícita** i que es pugui treballar des del marc del servei públic d'ocupació.

És prioritària la identificació d'actuacions de formació i ocupació en funció de les necessitats detectades, i en **funció d'aquesta detecció realitzar el disseny de l'itinerari** personalitzat de manera conjunta amb la dona.

L'objectiu inicial no és resoldre immediatament tots els problemes que pugui presentar la dona, sinó **canalitzar-los i enfocar-los cap a una demanda concreta i operativa** dins de les competències i recursos del servei d'ocupació.

- **De la vaga exposició de fets a la demanda específica:** sovint, les dones VVM arriben al servei d'ocupació amb una amalgama de dificultats que van més enllà de la cerca de feina (trauma, inseguretat, problemes legals, manca de recursos bàsics, etc.).

L'atenció inicial cerca **desglossar aquests problemes i identificar aquells aspectes que poden ser abordats directament des de l'àmbit sociolaboral**.

Això implica ajudar la dona a verbalitzar una demanda explícita relacionada amb la seva ocupabilitat (per exemple, "vull trobar una feina que em permeti ser independent econòmicament" o "necessito formació per millorar les meves opcions laborals").

- **Focalització en l'àmbit de competència del servei:** El servei públic d'ocupació té uns recursos i unes eines específiques per a la inserció laboral (orientació, formació i intermediació). L'objectiu inicial és **redirigir la demanda cap a aquests recursos**, transformant problemes generals en necessitats concretes que el servei pugui abordar. Això no significa ignorar altres problemes, sinó **derivar-los als serveis especialitzats corresponents** (socials, psicològics, legals,...) mentre es treballa simultàniament la dimensió sociolaboral.
- **Establiment d'un punt de partida per a la intervenció:** Una demanda explícita i relacionada amb l'ocupació proporciona un **punt de partida clar i tangible** per iniciar el treball amb la usuària. Permet definir objectius concrets, dissenyar un itinerari personalitzat i avaluar el progrés de la intervenció.

- **Empoderament a través de l'acció:** El fet de focalitzar la intervenció en la cerca d'ocupació, es pot començar a **empoderar la dona a través de l'acció**. Aconseguir petits èxits en la cerca de feina o en la formació pot augmentar la seva confiança i motivació per abordar altres dificultats.
- **Coordinació amb altres serveis:** Definir una demanda clara dins de l'àmbit sociolaboral facilita la **coordinació amb altres serveis especialitzats**. Permet establir objectius comuns i complementaris, assegurant una atenció integral a la dona.

En definitiva, l'objectiu inicial no és solucionar tots els problemes de la dona, sinó **traduir les seves necessitats en una demanda viable i treballable en el marc de les eines i recursos del servei públic d'ocupació**, tot coordinant amb altres serveis per abordar la complexitat de la seva situació de manera integral. Aquesta transformació és el primer pas crucial per iniciar un procés d'inserció sociolaboral que contribueixi a la seva recuperació i autonomia.

Si es realitza un bon enquadrament de la intervenció i s'estableix un enllaç amb la usuària, es pot perdre la por a preguntar directament si ella considera que hi ha alguna situació o factor que no s'hagi esmentat i que cregui que pot afectar la cerca de feina; si hi ha alguna situació, circumstància o factor que li generi malestar; o si mai ha viscut alguna situació en què s'hagi sentit amenaçada, assetjada o maltractada.

B.1 Factors que determinen la disponibilitat per a l'ocupació en casos de violència de gènere¹

Encara que el servei es centra en la orientació laboral, cal tenir esment sobre la importància que tenen molts altres aspectes que influeixen en la recerca d'ocupació.

A l'hora de fer un diagnòstic i dissenyar l'IPI cal tenir esment a aquests factors, i quedin registrades les situacions d'especial vulnerabilitat.

¹ Servei Regional d'Ocupació i Formació (SEF) i la Xarxa de Centres d'Atenció Especialitzada per a Dones Víctimes de Violència de Gènere de la Regió de Múrcia, "Mesures d'inserció sociolaboral per a víctimes de violència de gènere a la Regió de Múrcia"

Factors de **caràcter econòmic**

1. **Necessitat de la feina per poder mantenir-se.** Aquest factor està relacionat amb el següent, ja que, com veurem més endavant, el cobrament d'una prestació o subsidi pot distorsionar la necessitat econòmica de la usuària.

2. **Cobrament prestacions o ajudes:** RAI, subsidis, atur, etc. El cobrament de la Renda Activa d'Inserció o subsidis similars, en algunes situacions, suavitza o ralentitza la prioritat de les usuàries per trobar una feina o rebre cursos de formació. Aquesta situació s'entén pel fet que la prioritat de moltes dones víctimes és solucionar la seva subsistència, i la dels seus infants, i aquesta prestació ajuda a cobrir les seves necessitats bàsiques de forma temporal. Aquest fet suposa una gran contradicció, atès que el cobrament de prestacions econòmiques releguen a un segon nivell la seva necessitat d'incorporació al mercat de treball i de realització de l'itinerari formatiu.

3. **Existència de suports familiars.** En la major part dels casos, és fonamental el suport que es rep de familiars i amics, sobretot en aquells casos en què les dones tenen menors al seu càrrec.

4. **Dependència econòmica de la parella.** Moltes vegades ha existit una dependència total a nivell econòmic de la parella, arribant fins i tot a un maltractament econòmic, per la qual cosa, un cop trencat el vincle, la dona ha de fer front a les seves necessitats econòmiques.



5. **La mobilitat geogràfica** és un factor determinant en l'èxit de les mesures d'inserció sociolaboral. Moltes de les usuàries no disposen de vehicle propi, de recursos econòmics, tenen dificultats per desplaçar-se pel control a què estan sotmeses i es troben limitades per fer ús dels cursos de formació i serveis que s'ofereixen a municipis allunyats del seu lloc de residència.

Factors **formatius**

1. **Dèficit en habilitats** en la Recerca Activa d'Ocupació (RAO) que dificulta el procés de trobar una feina. Per abordar aquest dèficit, cal dissenyar un procés on són crucials l'autoanàlisi, l'anàlisi d'ofertes, la preparació per a processos de selecció i el coneixement de fonts d'informació.

2. **Manca d'organització i informació.** En un mercat laboral altament competitiu, la desorganització limita la candidatura als llocs de feina i augmenta l'estrès. Les limitacions d'accés a internet o l'analfabetisme digital (manca d'habilitats bàsiques com l'ús d'eines ofimàtiques o plataformes d'ocupació en línia) limita la competitivitat.

3. **No tenen o no han posat en pràctica la seva formació.**
Les principals dificultats a l'accés a la feina deriven de les situacions on les dones assoleixen les càrregues de cura de la família i les responsabilitats de la llar i aquelles que no han tingut oportunitats per formar-se o que la seva formació no està en línia amb les demandes del mercat.



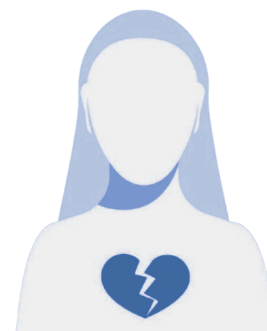
La formació adquireix un paper essencial en relació amb els factors d'exclusió i aïllament social, ja que atorga competències per facilitar l'adaptació a la vida professional, contribuint també al desenvolupament personal i social. El capital formatiu no només capacita o incapacita aquestes dones en termes d'inserció sociolaboral, sinó que influeix també en la definició que d'elles com a "individus" en fan altres persones, i elles, de si mateixes.

És decisiu que les dones comprenguin que la formació els permetrà sol·licitar un lloc de treball diferent i de més qualificació als que solen demanar i que els permetrà augmentar les seves possibilitats per trobar feina. A més, la formació en grup els ofereix la possibilitat de formar part de xarxes de suport i les ajuda a trencar amb l'aïllament a què habitualment estan sotmeses.

Factors **psicosocials**

1. **Manca de motivació.** Tenen dificultats per visualitzar un futur laboral estable o atractiu a causa de la manca d'expectatives positives o d'oportunitats reals. Aquest factor es pot manifestar com a desinterès, apatia o manca d'energia per participar en activitats de formació o recerca de feina. És crucial que el procés d'orientació ajudi a reactivar aquesta motivació, mostrant expectatives realistes, reforçant la confiança i proporcionant suport emocional.

2. **Baixa autoestima.** Les experiències de violència i el desarrelament familiar o social poden afectar profundament la percepció de la pròpia vàlua. Les dones poden sentir-se incapaces de desenvolupar les competències necessàries o d'adaptar-se a un entorn laboral. Aquesta baixa autoestima repercuteix directament en la seva capacitat per afrontar reptes i superar obstacles. Treballar l'autoestima és essencial: cal proporcionar espais segurs on es validin les seves capacitats i s'enforteixi la seva autonomia personal.



3. **Problemes psicològics com l'ansietat i la depressió.** Aquestes dificultats poden generar bloquejos, manca de concentració o dificultats per mantenir un ritme de feina regular. És fonamental que el procés d'orientació estigui coordinat amb professionals de la salut mental quan calgui, perquè la dona pugui rebre el suport terapèutic necessari.

4. **Entorn familiar desestructurat.** Pot suposar una doble càrrega: la dona no només lluita per trobar feina, sinó que sovint ha d'assumir rols de cura no compartits, tensions familiars i manca de suport emocional o material. Aquesta situació pot limitar el temps i l'energia disponibles per dedicar-se a processos de formació o recerca activa d'ocupació. En aquest context, l'orientació ha de tenir en compte les condicions familiars, oferint recursos específics (com serveis de conciliació, assessorament o derivacions a serveis socials).

5. **Manca de sentència o documentació acreditativa.** La condició de víctima de violència masclista queda acreditada amb els mitjans de prova reconeguts i oficials. Tot i que és un requisit legal per accedir a determinades ajudes i caldrà assegurar que la gestió documental es faci amb la màxima confidencialitat i sensibilitat.

La situació emocional i el moment en el procés de la violència viscuda que travessa la usuària han de ser tinguts en compte, ja que aquests factors són decisius per a l'acceptació i l'èxit de l'itinerari ofert pel Servei d'Ocupació.

Resulta fonamental que prèviament a la derivació d'aquestes dones cap el servei d'orientació, des del servei d'atenció derivant es valori conjuntament amb la dona si està **preparada per acceptar i complir** amb el que se li està proposant. En molts casos no es donen aquestes circumstàncies i per més interès que posin les tutores, l'èxit de l'estratègia serà nul.

Així mateix, cal tenir molt present que aquestes dones poden tenir pors o dificultats per acudir soles a llocs de treball o entrevistes, ja que en alguns casos hi ha l'assetjament o la pressió de l'exparella, etc.

C.- Acompanyament en l'IPI. Principis orientadors de la intervenció

Segons es recull al *Plan Estratégico de Transversalización de la Igualdad en las Políticas Activas de Empleo*², per realitzar un bon enfocament de treball des de qualsevol servei públic d'orientació s'han de tenir en compte una sèrie de **principis generals d'intervenció**:

1. Respecte i protecció

Cal tenir tracte reconeixent el valor que té la dona, amb cura constant de la confidencialitat de les seves dades i del seu discurs, a més de donar seguretat en els espais d'atenció.

2. Resposta institucional amb diligència

En les actuacions de prevenció, protecció, assistència i reparació del dany s'ha d'actuar de manera integral, no finalista. Una actuació ràpida i coordinada pot evitar que la dona VVM es trobi en situacions de major vulnerabilitat.

² El *Plan Estratégico de Transversalización de la Igualdad en las Políticas Activas de Empleo* recull la proposta de treball C23I02P03 en matèria d'igualtat del Sistema Nacional de Empleo en el marc del *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia* (2020-2026)

Què significa "Resposta institucional amb diligència"?

Rapidesa i eficàcia: Les actuacions no poden demorar-se. Les dones VVM sovint es troben en situacions d'urgència en aspectes no laborals, ja sigui per necessitats econòmiques, de seguretat o d'estabilitat emocional. Una resposta ràpida pot marcar la diferència entre l'empoderament i la recaiguda.

Coordinació entre serveis: La diligència implica que les diferents institucions i serveis (d'ocupació, socials, legals, psicològics) treballin de manera coordinada i fluida. No es pot esperar que la dona VVM faci de "missatgera" entre diferents entitats.

Adaptació a les necessitats individuals: Cada dona VVM és única i té necessitats particulars. La diligència implica escoltar activament i adaptar les intervencions a cada cas concret. No hi ha una "talla única" per a totes les situacions.

Per què és important que sigui "integral, no finalista"?

L'orientació laboral no és només trobar una feina. Cal tenir en compte **altres aspectes** com la situació personal, familiar, emocional i social de la dona. Una **intervenció integral** aborda totes aquestes dimensions per garantir una inserció laboral sostenible i exitosa.

L'orientació laboral no acaba quan la dona troba una feina. Cal fer un seguiment, **oferir suport continuat** i adaptar les intervencions a mesura que canvien les circumstàncies. La recuperació de la violència de gènere és un procés llarg i complex, i l'orientació laboral ha de ser-hi present en totes les etapes.

3. Enfocament de gènere i prohibició expressa de mediació

La mediació està expressament prohibida per llei³ i així s'ha de recollir als protocols, perquè no es fa mediació entre iguals. En la violència masclista es genera una relació de poder i submissió entre maltractador i víctima que impedeix la mediació i podria posar en risc la seva seguretat i benestar.

³ art.44 de la L. O. 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

4. Prohibició de discriminació, interseccionalitat i atenció a les múltiples discriminacions que enfronten les dones

Cal identificar els biaixos que de manera involuntària o voluntàriament contribueixen a la discriminació. La vulnerabilitat d'una dona s'intensifica si es troba en la situació de les múltiples discriminacions afegides (situacions de discapacitat, irregularitat, immigració, explotació,...). No és vàlida la màxima "el mateix per a totes" i la intervenció serà sempre diferent i adaptada a cada situació i realitat de la dona VVM.

5. No revictimització

Cal fer una intervenció coordinada entre els diferents serveis públics. Quan no és així al final s'acaba exercint una revictimització.

6. Responsabilitat

La responsabilitat és molt important i està molt lligada amb la formació especialitzada. És una condició i una premissa indispensable per a la realització de l'atenció.

7. Participació

La participació té a veure que tinguem en compte les usuàries finals no com a "receptores" sino com a participants del seu procés i siguin considerades com a protagonistes de les seves trajectòries. Amb l'avaluació dels resultats es poden incorporar millores en els nostres procediments.

8. Horitzó d'empoderament de les dones

Cal treballar per canviar l'enfocament del model d'ocupació androcèntric, acompanyant cap a una ocupació digne, mitjançant itineraris personalitzats que tinguin en compte les desigualtats de gènere existents. L'orientació laboral amb perspectiva de gènere ha de tractar de sortir dels circuits de feines feminitzades i precaritzades. Cal contemplar intervencions a curt i mig/ llarg termini on també serà adequat valorar opcions d'emprenedoria.

L'empoderament és un procés que ha de fer cada dona per convertir-se en la protagonista del seu relat.

AUTOESTIMA

+

AUTOCURA

=

EMPODERAMENT

+

AUTONOMIA

En aquest procés, la dona es faculta, s'habilita i s'autoritza.

- Facultar-se: atorgament del poder per fer coses
- Habilitar-se: sentir que és capaç d'aconseguir propòsits i es movilitza en torn d'ells
- Autoritzar-se: una dona autoritzada té confiança i seguretat en sí mateixa, pren decisions

L'empoderament en l'itinerari d'inserció laboral per a dones VVM és un procés integral que cerca que la dona recuperi la seva autonomia, confiança i capacitat de prendre decisions, convertint-se en la protagonista de la seva pròpia vida.

Exemple de preguntes⁴ que es poden formular en l'atenció:

Tens una feina remunerada?

SI

*T'agrada la teva feina?
Et dóna independència econòmica?
Et fa sentir autònoma?
Has de donar comptes del teu salari?*

Tens una feina remunerada?

NO

*Perquè no fas feina?
T'agradaria tenir-la?
Què creus que et pot aportar una feina remunerada?
Què creus que podries fer per aconseguir una feina?*

⁴ Marcela Lagarde y de los Ríos, *Guía para el empoderamiento de las mujeres*. Proyecto EQUAL I.O. METAL 2019

Quins factors es poden donar des del servei d'ocupació que **desempoderen**?

- Creença que diuen mentides i manipulen
- Escoltar amb descrèdit i llevant valor del què fan
- Estigmatització
- Legitimació / Justificació de les desigualtats i normalització de la violència
- Omnipotència, voler “salvar-la”
- Recursos que no s'adapten o manca dels recursos

Aquestes situacions que tenen lloc a la intervenció, es produeixen quan no es veu el conjunt d'habilitats i qualitats de la dona, o per exemple la normalització del matrimoni forçat perquè s'entén com una atribució cultural. Actuar des de la llàstima i des de la pena, desempodera.

Què **empodera** des del servei d'ocupació?

- No jutjar, donar credibilitat
- Informar i no revictimitzar
- Valorar els canvis i les experiències
- Entendre la complexitat dels processos
- No generar dependència, no maternalitzar
- Recolzar i respectar les decisions
- Influir, orientar (no exercir el poder)

En la majoria dels casos, si deixen de dependre de l'agressor per passar a dependre dels recursos públics es genera així una nova relació de dependència a què no s'ha d'arribar.

En el cas de dones amb **vulnerabilitat afegida** (discapacitat, exclusió social, atur de llarga durada, ruralitat, migració,...) s'afegeixen aspectes a tenir en compte:

DONES A L'ÀMBIT RURAL	DONES MIGRADES
• Por als rumors (què diran) • Vergonya i major estigma • Invisibilitat (està però no es veu) • Normalització i naturalització de la violència • Menors possibilitats d'autonomia econòmica mitjançant l'ocupació	• Contexte migratori i xoc cultural • Migració transnacional (mantenen connexions socials amb la comunitat d'origen que implica una multiplicitat de situacions familiars) • Major intermitència dels recursos • Major prevalència d'altres formes de violència masclista

A l'àmbit rural, la por i la vergonya són els factors afegits a la situació de víctima mentre que en el cas de les dones migrades es converteix en un factor d'intensificació de les desigualtats, i en molts casos suposa l'increment de la violència de les parelles. Trobam situacions de dones migrades que tenen cura elles soles dels seus fills, cura de fills de diversos pares biològics, els reagrupaments, cura de fills de la seva parella de què depenen... En aquests casos no totes les denúncies prosperen (i més en situacions d'irregularitat) i s'observa que hi ha formes de violència de més prevalença com pot ser la tracta o els matrimonis forçats.

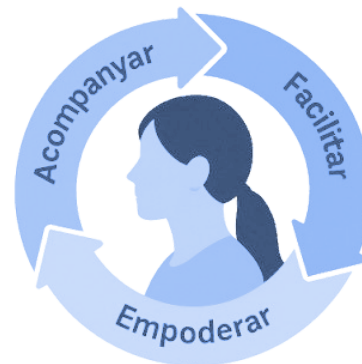
C.1 Com enfocar la intervenció?

En funció de l'enfocament en què ens situem, podem percebre aquesta dona com a víctima o com a supervivent, entenent així que són dones que emprenen en un viatge de superació.

Són dones que s'han hagut d'enfrontar a grans obstacles i barreres, per tant, cal potenciar les fortaleeses que han desenvolupat i la resiliència amb què han fet front a les adversitats.

Model d'atenció

Està centralitzat en la dona amb la finalitat d'empoderar-la i no revictimitzar. El model d'atenció cerca l'**empoderament econòmic i professional** de la dona i, amb aquest fi, en promou la participació activa en el disseny i l'execució del seu itinerari d'inserció laboral.



Aspectes clau de la intervenció

El **treball en xarxa** és el més important. És facilitar el treball entre la pròpia xarxa d'atenció del servei d'ocupació i la resta de serveis i recursos del territori per incrementar les possibilitats de trobar feina. Els serveis d'ocupació no poden ajudar, per exemple, en el cas de trobar-se en una situació de perill o si li manca habitatge. Per atendre aquests problemes existeixen altres recursos i serveis d'atenció per donar-li solució des de cada àmbit d'actuació.

El primer que fa una tutora d'orientació laboral és vincular-se amb els recursos del territori, i en el moment que la usuària té una necessitat que s'escapa a la intervenció del servei d'ocupació, té contacte amb una professional de referència que ho pot solucionar (per exemple, necessitat de vivenda, escolarització,...).

Especialització del personal per saber a què s'enfronta aquesta dona des del coneixement del que li està passant. Aquesta formació no és només inicial, ha de ser contínua.

Confidencialitat garantida per l'adaptació de les eines informàtiques i rigorositat a l'hora de controlar les bases de dades. Només les tutores i les direccions de les oficines tenen permisos.

Proximitat a les usuàries garantitzada des del servei d'ocupació en una decisió estratègia de tenir un punt d'atenció a cada oficina

La figura de la tutora, com a orientadora laboral, és essencial en el procés per a aportar aquella informació a les usuàries i guiar-les en la presa de decisions, fomentant la seva autonomia en la mesura que sigui possible.

Entre els **objectius generals** en el procés d'orientació laboral individualitzat a dones vvm ens trobem:

- Treballar les habilitats personals, socials i laborals.
- Promoure l'autonomia personal
- Fomentar l'autoestima
- Ajudar en la presa de decisions
- Millorar o implantar nous canals de comunicació i relació normalitzats
- Proporcionar informació per tal que les dones trobin els mitjans que necessiten per a la seva integració, motivades per a la cerca activa d'ocupació.
- Cercar la conciliació familiar i laboral
- Conèixer alternatives formatives adaptades a les seves necessitats i a les noves necessitats empresarials

D.- Tancament de l'itinerari

Durant la realització d'un Itinerari Personalitzat d'Inserció (IPI), la tutora recull a l'Acord Personal d'Ocupació (APO) totes aquelles actuacions que considera més convenients per aconseguir l'objectiu professional.

Un itinerari consta de les següents **fases**:

Acollida. Aquesta primera fase serveix per conèixer les seves necessitats i expectatives i li dóna a conèixer la cartera de serveis i els programes disponibles.

Recollida d'informació i diagnòstic. La tutora reuneix totes les dades curriculars i la disponibilitat per a l'ocupació. Gràcies al diagnòstic pot valorar la posició de la usuària en el mercat de treball i també és el moment d'identificar l'objectiu professional. Realitzar una atenció individualitzada integral és tenir en compte tots els elements que incidiran en la seva ocupabilitat: xarxa social/familiar, recursos econòmics, situació psicosocial, etc.

Definició de l'itinerari d'inserció. A l'APO es recull el conjunt de serveis i actuacions previstes.

Desenvolupament i seguiment de l'itinerari. Durant el desenvolupament, es realitzen les actuacions definides a l'APO, que poden redefinir-se, complementar-se o adaptar-se en funció de les oportunitats d'ocupació que sorgeixin o de l'avaluació del procés. Cal tenir en compte que les circumstàncies de la usuària poden derivar en intermitència en les sessions o no assistències recurrents i per tal s'han d'anar ajustant els objectius de la intervenció a les necessitats de la usuària.

Finalització i avaluació de l'itinerari. Abans de finalitzar un itinerari, s'avaluen els resultats obtinguts tenint en compte els objectius assolits i es registra la finalització.

Un itinerari, per definició, ha de ser **flexible**; ha de poder canviar-se, suspendre o finalitzar quan calgui. Part del desenvolupament normal de l'itinerari és trobar nous aspectes a millorar, que s'han de valorar si són prou importants per incorporar-los com a nous objectius o metes intermèdies.

L'itinerari d'inserció laboral **finalitza** tenint en compte tres aspectes fonamentals:

- Acord mutu entre tutora-usuària demandant
- Realització de les accions prèviament assignades
- Consecució de l'objectiu de trobar un lloc de feina.

La tutora també pot finalitzar l'itinerari davant de les situacions següents:

- No compliment de tasques prèviament acordades
- Forta desmotivació i passivitat en la recerca de feina
- Diverses faltes d'assistència a les entrevistes concertades prèviament
- Manifestació de la usuària per abandonar el procés

A l'hora de finalitzar l'itinerari, el correcte **registre del seguiment** descriu la situació inicial, el transcurs de l'itinerari i els èxits aconseguits, a més de plasmar tota aquella informació rellevant que es consideri segons el criteri professional. Aquest document esdevé molt útil en el cas d'iniciar nous itineraris amb la mateixa usuària.

Un itinerari pot tenir l'objectiu d'obtenir una feina, però l'orientació laboral no s'acaba quan la dona troba la feina. Cal fer un seguiment, oferir suport continuat i adaptar les intervencions a mesura que canvien les circumstàncies.

Si les usuàries han tingut una experiència positiva amb el servei d'orientació en el passat, és més probable que **tornin a sol·licitar-lo** quan ho necessiten.

Els registres indiquen que les mateixes usuàries, tot i haver finalitzat un itinerari, tornen a demandar el servei d'orientació en successives ocasions, bé perquè la seva situació ha canviat, o bé com a conseqüència de la seva situació vulnerable dins el mercat de treball.

Canvis en la Situació Personal	Situació Vulnerable en el Mercat Laboral
• Pèrdua de feina/Finalització de contracte • Canvis familiars (naixements, cura de dependents) • Problemes de salut (propis o de familiars) • Canvis en la situació econòmica • Interès en un canvi professional	• Baixa qualificació/Manca d'experiència • Migrant (idioma, validació de títols, discriminació) • Historial laboral precari (contractes temporals, a temps parcial)
Dinàmica del Mercat Laboral	Necessitats del Servei d'Orientació
• Canvis constants en les demandes de perfils. • Precarietat laboral i alta rotació. • Dificultat en la transició entre feines.	• Necessitat de suport continuat més enllà d'un únic itinerari. • Evolució de les necessitats i objectius professionals. • Limitacions potencials de l'anterior itinerari. • Confiança en el Servei i experiència positiva prèvia.

La reincidència en la demanda subratlla la necessitat d'un servei d'orientació **flexible**, **adaptable** i amb capacitat de **donar suport continu** a les usuàries, especialment aquelles en situació de vulnerabilitat, per a la seva integració i manteniment en el mercat laboral.

2. El procés d'atenció a les dones VVM des del SOIB

Des de l'any 2010, en què el SOIB inicià l'atenció a dones víctimes de violència masclista (VVM) de manera diferenciada a la resta de ciutadania que demanava orientació laboral al SOIB mitjançant l'atenció especialitzada i centralitzada d'una tècnica de mercat de treball als SSSC, fins avui, la trajectòria del SOIB envers aquest col·lectiu ha avançat considerablement en tots els camps de la seva competència.

Des de l'any 2017 per fer efectius els drets de les dones VVM en matèria d'inserció laboral amb un marc general d'actuació i atenció especialitzada, el SOIB impulsa la creació d'una **Xarxa de tutores d'orientació laboral per a dones VVM** presents a totes les oficines d'ocupació.



El Pla d'Ocupació de Qualitat de les Illes Balears (POQIB) 2022-2025 que estableix les principals línies d'actuació sobre treball i polítiques actives d'ocupació a les Illes Balears, indica a la prioritat 3.2.7. *"Potenciar la xarxa de tutores d'atenció a les dones víctimes de violència masclista i les mesures d'ocupació per garantir-ne l'empoderament i la independència, a partir de l'acompanyament personalitzat en la inserció laboral"*.

1. La Xarxa de tutores d'orientació laboral per a dones VVM

1.1 Estructura i funcionament

La Xarxa de tutores està inclosa en l'estructura del Departament de Polítiques Actives d'Ocupació d'Orientació del SOIB. El departament inclou a tot el personal de les oficines d'atenció a la ciutadania i els equips de coordinació dels serveis centrals.

Cada tutora depèn **funcionalment** de la direcció de l'oficina on treballa i **metodològicament** dels equips de coordinació de serveis centrals que elaboren manuals, eines i procediments de treball (Equip ESMO i Equip Dona).

Des de la direcció de cada oficina es proposa i assigna una **tutora titular** i, si és possible, una **tutora suplent** (tècniques d'ocupació i mercat de treball -TOMT- amb permisos de

tutora VVM) i una TOMT d'intermediació (PSO) per donar-li suport en els programes de foment, en especial a la convocatòria SOIB Dona.

En **cas d'absència** de la tutora titular i la suplent sense possibilitat de substitució immediata, assumeix les funcions la tutora de l'oficina que comparteix direcció (si n'és el cas) o la tutora més propera dins el territori.

L'**Equip Dona** de coordinació, suport metodològic i acompanyament de la Xarxa de tutores, depèn del Servei d'Orientació per a l'Ocupació i la cap de secció XXIX i està integrat per dues TOMT i una auxiliar administrativa.

Cada tutora té assignat personal tècnic de referència de serveis centrals, responsable de resoldre dubtes i facilitar els permisos, mitjans, protocols i eines per a realitzar les funcions i tasques que tenen encomanades. El contacte entre la Xarxa de tutores i l'Equip Dona és regular i a demanda, via bústia: soibdona@soib.caib.es o per telèfon.

De manera obligatòria i amb la periodicitat que s'estableix des de la coordinació tècnica, es fan **reunions de treball** amb les tutores de la Xarxa i el personal tècnic referent de l'Equip Dona. L'objectiu és **tractar temes tècnics i metodològics** vinculats a les seves funcions i tasques; fer el seguiment del compliment dels objectius marcats, resoldre dubtes i recollir propostes. Poden incloure monogràfics de temes d'interès i professionals externs convidats pel seu àmbit de treball. Quan es considera interessant o necessari, s'organitzen reunions de la Xarxa amb entitats o organismes externs al SOIB.

La preparació de les reunions internes o externes, correspon a l'Equip Dona a partir de les aportacions de la Xarxa o del mateix equip. Per tal de facilitar l'organització de la feina i les agendes de les tutores, es proporciona la planificació de les reunions de tot l'any.

1.2 Objectius i metodologia de treball

Objectius generals

- Donar una atenció especialitzada a les dones del col·lectiu de VVM mitjançant una sola persona de referència (tutora d'orientació).
- Proporcionar orientació laboral i formativa durant tot el procés d'inserció.
- Facilitar l'accés als recursos específics del SOIB per a dones VVM.

Objectius específics

- Acompanyar a la dona durant tot el procés d'inserció laboral i facilitar-li la informació sobre els recursos que pugui necessitar.
- Explorar les diferents polítiques actives d'ocupació que puguin ser d'interès i valuoses per a la dona i la millora del seu perfil professional.
- Facilitar l'accés preferent en les convocatòries dels programes d'activació a l'ocupació i formacions de millora professional.
- Gestionar les ofertes de les convocatòries SOIB Dona, fer el seguiment de les dones contractades i assessorar les entitats beneficiàries, respecte als perfils professionals en cartera.
- Facilitar l'accés a les beques per participar en accions formatives del SOIB.
- Informar sobre l'ocupabilitat de les dones sol·licitants de l'Ajut econòmic de Protecció Integral contra la Violència de Gènere (*article 27 de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere*).
- Derivar a entitats de nivell 3 (processos de reforç prelaboral) o de formació, si escau.
- Coordinar les intervencions realitzades amb les dones i els recursos externs que també atenen a la dona.
- Fer difusió del servei d'orientació especialitzat.

El treball d'orientació i acompanyament de les dones amb condició de VVM es fa amb:

Empatia: com la capacitat personal de la tutora d'escolta i comprensió d'allò que ha viscut la dona i que la posa en un estat d'especial vulnerabilitat, al temps que ajuda al seu apoderament.

Flexibilitat: atenent l'especial situació personal de les dones, l'atenció es fa adaptant-se a la seva disponibilitat i moment idoni per fer-la.

Confidencialitat: com el valor bàsic per crear un entorn de seguretat per a la dona.

Especialització: mitjançant formació específica, fonamental per poder donar un servei adequat a les dones VVM. Des de serveis centrals s'informa de les diferents formacions a l'abast. Aquestes provenen del Ministeri d'Igualtat, de l'Institut Balear de

la dona (IBDona) i de l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP) entre d'altres. També es pot programar formació pròpia (SOIB o COE).

És especialment rellevant el **treball en xarxa** amb la resta de serveis d'atenció a les dones VVM i la **participació en el territori**. Des d'IBdona i els ajuntaments impulsen **taules de coordinació local** per a millorar la prevenció i la intervenció en casos de violència masclista.

Les taules són un instrument de treball en el qual estan representades les principals entitats i institucions que, dins un municipi, estan implicats directament o indirectament en la lluita contra la violència de gènere, com són diferents departaments dels ajuntaments, els centres educatius, els centres de salut, la policia local i les forces de seguretat de l'Estat o l'Institut Balear de la Dona, entre d'altres.

Aquestes taules es convoquen de manera ordinària dues vegades a l'any, amb periodicitat semestral. A més, s'hi constitueixen comissions específiques de **prevenció** i **intervenció**, per dur a terme projectes concrets, com poden ser formacions o elaboració de protocols d'actuació, entre d'altres.

El SOIB forma part dels organismes convidats a participar, com a membres no permanents, en el ple i a les comissions d'intervenció.

1.3 Eines i mitjans de treball per a la tutora

La tutora disposa de les eines de treball següents:

Manuais i protocols

- Manual *MIDIB* d'orientació general.
- *Protocol d'actuació amb víctimes de violència masclista* + annexes específics vinculats.
- *Protocol d'actuació en situacions crítiques*. Està pensat per saber què fer si la tutora es troba en una de les situacions que es descriuen, durant l'atenció a les dones VVM en oficines.
- Protocol de gestió interna de les diferents convocatòries SOIB Dona + annexes vinculats.

Mitjans digitals

- Silcoiweb: Sistema de gestió de dades del servei d'ocupació.
- Espai de treball compartit del Drive professional dona@soib.es :
 - *Cartera global de dones*:
Base de dades que ens permet conèixer el nombre de dones VVM atesa per la Xarxa i la seva situació. És acumulativa i la tutora hi registra les noves usuàries que inicien un itinerari o l'actualitza si és d'una usuària que ja ha fet itinerari abans.
 - *Expedients digitals* de les usuàries:
És on es guarda la documentació bàsica de cada dona i de les accions realitzades amb ella.
 - *Documents de treball* vinculats a la OL i a les convocatòries SOIB Dona.
- Aplicatiu *ESOIB*: aplicatiu web on a més de recollir l'*Eina diagnòstica*, també permet la comunicació i intercanvi de documentació amb les entitats col·laboradores del SOIB i les participants en els PFO.
- Microlloc del departament d'Orientació per a l'Ocupació.

Recull documental

- Lleis referents a igualtat, violència masclista i d'àmbit laboral.
- Documentació de formacions específiques fetes per la Xarxa de tutores.

1.4 Avaluació

L'avaluació del treball realitzat per l'Equip Dona i la Xarxa de tutores es realitza des de dues visions:

- a. **Autoavaluació**: a la reunió tècnica de final d'any, es fa revisió i valoració conjunta del funcionament de la Xarxa i l'Equip Dona, per tal de millorar aspectes de coordinació, eines, procediments i relació de col·laboració mútua. Es recullen els indicadors d'allò que funciona bé i allò que s'ha de millorar.
- b. La **satisfacció de les dones** ateses per la tutora, en el seu itinerari d'inserció. Abans de finalitzar el procés d'inserció, la tutora lliura a la dona un enllaç al *Qüestionari de satisfacció (Limesurvey)*, elaborat als efectes de la millora continua dels procediments del SOIB envers les dones VVM. El qüestionari és voluntari i anònim.

Altres indicadors que defineixen el treball de tot l'equip:

Coordinació des del lideratge compartit: les iniciatives s'impulsen promogudes per qualsevol membre de l'equip i des de les integrants de la Xarxa de Tutores, a partir dels valors de cooperació, disponibilitat i l'intercanvi d'experiències i estats d'ànims. El suport de SSCC a la Xarxa de Tutores és l'objecte principal de l'Equip Dona.

Sinergia de recursos: coneixement i utilització de noves eines de treball compartit i creació de recursos (Drive, ACCFOR, ESOIB).

La formació continuada: les tècniques de l'Equip Dona ha participat i participen, de diferents formacions en igualtat i violències masclistes.

Revisió metodològica i adaptació de les instruccions de la direcció: el treball d'adaptació i millora dels processos d'atenció i gestió de les convocatòries.

Coordinació amb serveis interns: s'estableixen contactes entre els diferents departaments i serveis (especialment amb Seguiment de Programes d'Ocupació, Formació, Beques, Comunicació i Intermediació).

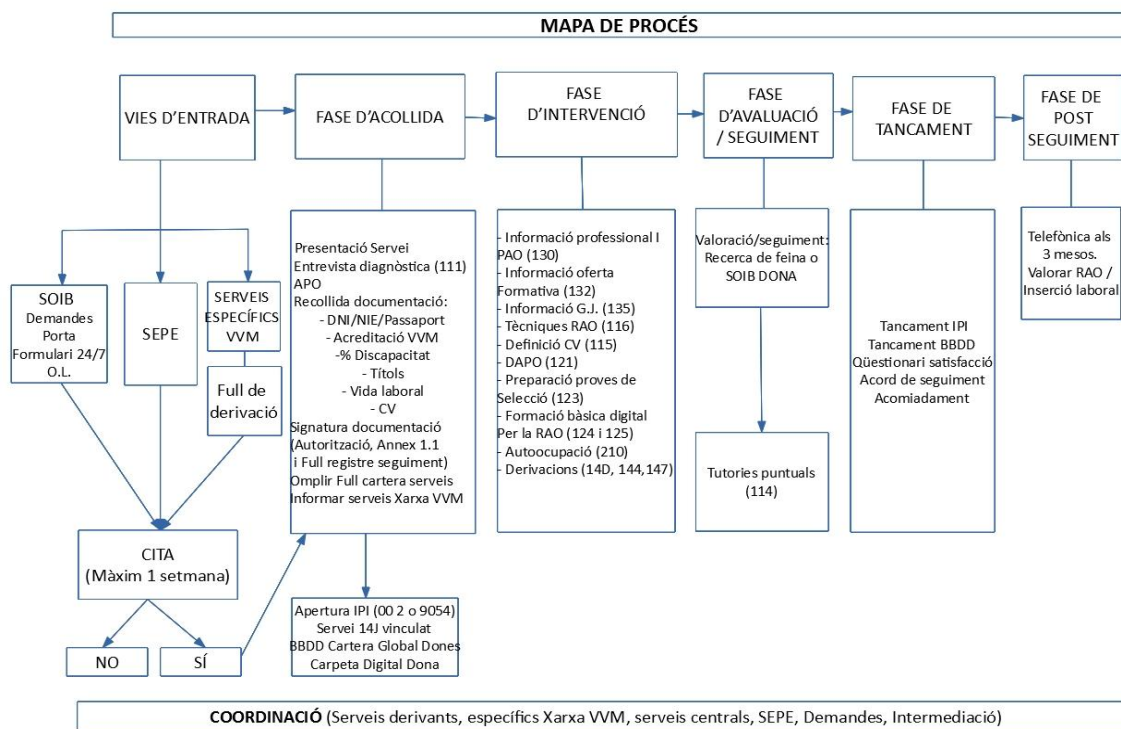
Coordinació amb serveis externs: les diverses reunions mantingudes, i les sinergies de treball explicades en els anteriors apartats mostren com es duen a terme propostes de feina conjunta, especialment amb els serveis socials comunitaris, els centres insulars de la dona i l'Institut Balear de la Dona.

2. Protocol d'actuació amb dones víctimes de violència masclista

La Xarxa de tutores treballa amb una metodologia específica que es recull al Protocol d'actuació amb dones víctimes de violència masclista. Aquest protocol complementa els protocols i guies de les diferents àrees del SOIB:

- Model Integral d'Intervenció individualitzat Illes Balears (MIDIB) → Orientació
- Procediment d'atenció i gestió de la demanda de serveis → Demandes
- Protocols de gestió de les ofertes d'ocupació del SOIB → Intermediació

El següent mapa concentra les fases d'atenció a les dones amb la documentació corresponent:



2.1 Vies d'accés de les dones VVM a la Xarxa de tutores

La dona VVM pot accedir a una tutora de la Xarxa sol·licitant directament una cita amb la tutora de l'oficina. En altres casos, la dona pot accedir a la Xarxa per diferents vies d'accés:

- a) Des de la **mateixa oficina** a través de:
 - a. àrea de demandes
 - b. servei d'orientació
 - c. servei d'intermediació
- b) Derivada d'**altres oficines o serveis del SOIB**.
- c) Derivada d'**altres administracions o entitats col·laboradores**: Servei de prestacions del SEPE, Consells Insulars, serveis socials comunitaris, serveis especialitzats d'atenció a víctimes o d'altres similars.

Accés al servei des d'un servei del SOIB a la mateixa oficina

En el cas que l'accés sigui des de la mateixa oficina, cada direcció ha de garantir un **sistema d'atenció preferent**, ràpid i confidencial. Aquest circuit es dissenya conjuntament amb la tutora de l'oficina qui també informa i assessora al personal de l'oficina sobre l'atenció a aquest col·lectiu. La tutora de cada oficina és la responsable de l'atenció a la dona VVM.

Com identificar una dona susceptible de ser derivada a la tutora de l'oficina:

- Aquesta **manifesta verbalment** ser dona VVM. En aquest cas, la persona que l'aten no li ha de demanar cap documentació acreditativa de la seva condició perquè això correspon a la tutora. Facilita una cita amb la tutora o agafa dades de contacte de la dona perquè la tutora li doni cita.
- En la consulta de la seva demanda està **codificada**:
 - la **condició especial** com a *víctima de violencia de género* (VVG) al Silcoiweb (*Revisión datos persona física/Condición especial*)
 - el cobrament de la **RAI/subsidi VVG** per aquesta situació, a l'apartat *Prestacions*

En aquest segon cas, es pot demanar si desitja rebre algun servei en concret o es pot informar de tots els serveis, entre ells, la Xarxa de tutores.

El Servei 24·7 del web del SOIB constitueix un altre canal d'accés habitual, i la persona que gestiona la consulta d'una dona VVM, n'ha de donar trasllat a la tutora.

Accés des d'un altre oficina o servei del SOIB

Si la dona no ho demana o no coneix la Xarxa de tutores, però manifesta aquesta condició, la persona que està atenent l'ha d'informar de l'existència de la Xarxa i possibilitat de sol·licitar una cita a una altre UAG, respectant sempre la voluntat de la dona.

En aquest cas, el personal del SOIB pot contactar directament amb la tutora de referència de la UAG escollida per la dona o posar-ho en coneixement de l'Equip Dona dels SSCC.

Accés al servei des d'altres organismes

És important remarcar que el canal d'entrada més habitual de les dones VVM, és mitjançant les prestacions i subsidis, generals o específics per a dona VVM, del SEPE (el SOIB té un procediment de derivació i lliurament de documentació acreditativa del SEPE cap a la Xarxa de tutores) i dels Consells insulars per a la sol·licitud de l'ajut de l'art.27.

La derivació per part dels serveis d'atenció especialitzada per a dones VVM és un canal freqüent. El **full de derivació** (annex 13 del protocol) es remet directament a la tutora corresponent.

És important que al full de derivació quedin anotades totes les situacions d'especial vulnerabilitat (discapacitat, situacions de la llar...) i que hi hagi un retorn de la informació al servei que la deriva. Si la dona acudeix a la cita, cal establir, d'acord amb la participant, el seu itinerari personalitzat d'inserció.

2.2 Fase d'acollida

L'acollida i desenvolupament de l'itinerari personal d'inserció laboral (IPI) segueix les fases del mapa, amb l'abordatge específic que marca el context professional descrit anteriorment, la documentació vinculada i la codificació de la condició especial de VVM a la base de dades Silcoiweb.

Una vegada la dona víctima es troba al SOIB, es concerta una cita amb la tutora en un **termini màxim d'una setmana**. El primer pas es conèixer si la dona està inscrita com demandant d'ocupació per gestionar l'alta de la demanda.

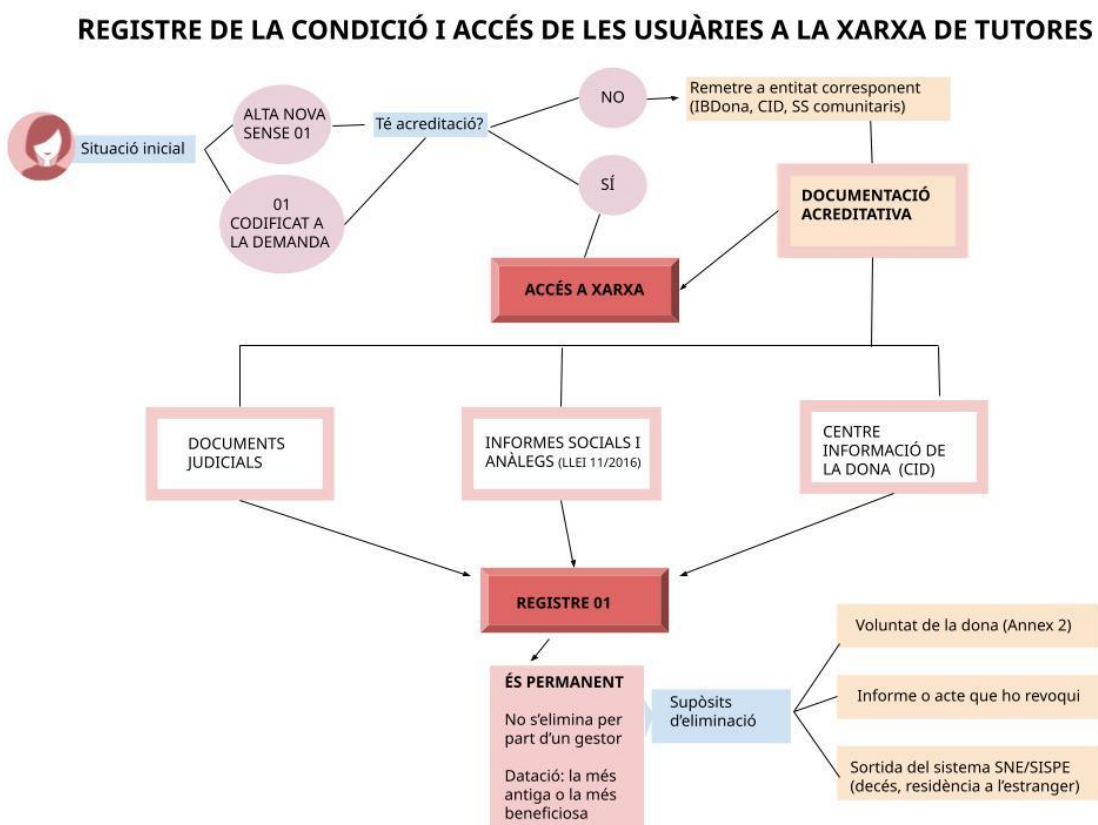
A l'acollida és molt important tenir en compte la **revisió de la demanda** i el **diagnòstic individual**, oferir una **presentació del servei** i recollir la **documentació acreditativa** de la condició de víctima. En el cas que no pugui acreditar la seva condició com víctima de violències masclistes s'oferirà la possibilitat de realitzar orientació laboral general.

Revisió de la demanda i registre de la condició especial

És important, com a punt de partida, actualitzar la demanda d'ocupació amb les dades relatives a experiència professional, formació i serveis requerits.

Totes les dones víctimes de violència masclista que ho acreditin i no manifestin el contrari, han de tenir codificada la condició especial VVG al Silcoiweb («Mujer víctima de violencia de género» dins *Condiciones especiales a Persona física*) i a l'Eina diagnòstica de l'aplicació de l'ESOIB.

La tutora de la Xarxa de la UAG de la dona VVM és qui ha de codificar la condició a l'aplicació Silcoiweb, seguint les normes establertes de gestió de la confidencialitat.



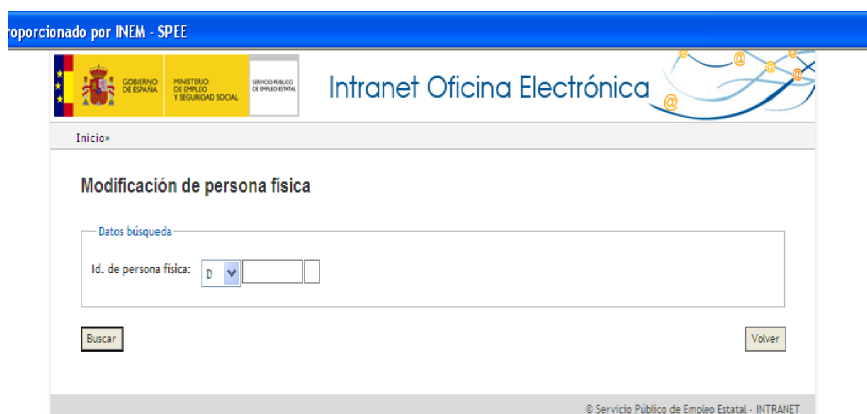
Aquesta condició es crea per a identificar les dones VVM registrades al Silcoiweb i tan sols és aplicable a dones. Si la dona està **en espera de l'acreditació de la seva condició**, no s'ha d'assignar la **Condició especial**.

Si no es pot acreditar la situació de violència masclista, la tutora informa a la dona sobre els serveis especialitzats en violència masclista on pot acudir per tal que la puguin atendre. En el cas que la dona vinculi amb el servei especialitzat pertinent i iniciï el seu procés de recuperació de la violència viscuda, podrà acreditar la seva situació.

Les dades de la condició especial de VVG es poden codificar pels mecanismes següents:

1. La codifica la tutora en tenir la documentació que la reconeix
2. La codifica el SEPE quan registra o actualitza una prestació RAI o subsidi específic per a dones VVM (responsabilitat del SEPE).

És una dada comuna de la persona física, ja que la dona pot estar registrada en qualsevol servei públic d'ocupació estatal.



Financiado por INEM - SPEE



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

Intranet Oficina Electrónica

Inicio»

Modificación de persona física

Datos generales	Residencia en el extranjero	Domicilio de notificación	Condiciones, confidencialidad y discapacidad	Autorización administrativa
Condición Especial Tipo: Seleccione una opción ▼ Fecha Real: Añadir				
Confidencialidad de Datos Confidencialidad de Datos: ☐ La cumplimentación del indicador de confidencialidad requiere consentimiento expreso. Activar este indicador conlleva que los datos sólo podrán consultarse/modificarse por los perfiles específicos definidos para el tratamiento de datos confidenciales.				
Datos de Discapacidad Condición de Discapacitado: Grado de Discapacidad: Fecha Fin Discapacidad:				
Aceptar		Volver		

© Servicio Público de Empleo Estatal - INTRANET

Financiado por INEM - SPEE



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

Intranet Oficina Electrónica

Inicio»

Modificación de persona física

Datos generales	Residencia en el extranjero	Domicilio de notificación	Condiciones, confidencialidad y discapacidad	Autorización administrativa
Condición Especial Tipo: Seleccione una opción ▼ Fecha Real: Añadir				
Confidencialidad de Datos Confidencialidad de Datos: ☐ La cumplimentación del indicador de confidencialidad requiere consentimiento expreso. Activar este indicador conlleva que los datos sólo podrán consultarse/modificarse por los perfiles específicos definidos para el tratamiento de datos confidenciales.				
Datos de Discapacidad Condición de Discapacitado: Grado de Discapacidad: Fecha Fin Discapacidad:				
Aceptar		Volver		

© Servicio Público de Empleo Estatal - INTRANET

od.sepe.es/PersonaFisicaINTR/flows/modificacionpf?execution=e3s4

Intranet Oficina Electrónica

Inicio»

Modificación de persona física

Datos generales	Residencia en el extranjero	Domicilio de notificación	Condiciones, confidencialidad y discapacidad	Autorización administrativa
Condición Especial				
Tipo: Seleccione una opción		Fecha Real: [][][] [][][] Añadir		
☒	MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	21/12/2018 10:38	09/10/2018 00:00	Modificar
Eliminar				
Confidencialidad de Datos				
Confidencialidad de Datos: ☐ La cumplimentación del indicador de confidencialidad requiere consentimiento expreso. Activar este indicador conlleva que los datos sólo podrán consultarse/modificarse por los perfiles específicos definidos para el tratamiento de datos confidenciales.				
Datos de Discapacidad				
Condición de Discapacitado: N		Grado de Discapacidad: []	Fecha Fin Discapacidad: [][][] [][][]	
Aceptar				Volver

© Servicio Público de Empleo Estatal · INTRANET

A "condicions especials", es selecciona l'opció: *Mujer víctima de violencia de género*. I a continuació:

a) Data d'inici de la condició especial

La data d'inici és obligatòria i és la que correspon a la data en què el SOIB coneix aquesta dada.

b) Data real de la condició especial

És la data de la documentació acreditativa en què es reconeix la condició especial com a dona VVM.

Aquesta modificació de persona física també es pot fer des de l'opció Intermediació/ Demanda/Mantenimiento de demanda / Revisión datos de persona física /Condiciones

Revisión datos persona física	Situación administrativa	Modificación de demanda	Datos profesionales	Condiciones, necesidad de información y discapacidad	Consultas	Cambiar demandante
Revisión datos persona física						
Modificación de persona física						
Datos generales	Residencia en el extranjero	Domicilio de notificación	Condiciones, confidencialidad y discapacidad	Autorización administrativa		
Condición Especial						
Tipo: Seleccione una opción		Fecha Real: [][][] [][][] Añadir				
Confidencialidad de Datos						
Confidencialidad de Datos: ☐ La cumplimentación del indicador de confidencialidad requiere consentimiento expreso. Activar este indicador conlleva que los datos sólo podrán consultarse/modificarse por los perfiles específicos definidos para el tratamiento de datos confidenciales.						
Datos de Discapacidad						
Condición de Discapacitado: N		Grado de Discapacidad: []		Fecha Fin Discapacidad: [][][] [][][]		

Quan es codifica la condició especial s'activa la **renovació automàtica de la demanda** (des del sistema informàtic del SEPE) i la dona queda exempta de segellar la targeta de demanda (això passa únicament en les comunitats autònomes que compartim la mateixa plataforma de gestió *Silcoiweb*). L'objectiu és que la dona no s'exposi si pot tenir problemes amb l'agressor o no estigui en condicions de desplaçar-se en persona a l'oficina.

Quant a les dones VVM **estrangeres no comunitàries**, la renovació automàtica de la demanda és efectiva **només mentre sigui vigent el del permís** de residència o treball. La dona ha d'aportar la resolució de la renovació de la seva autorització administrativa per actualitzar la vigència a la base de dades del Silcoiweb.

Quan la tutora consideri oportú **donar a conèixer la condició especial a tercers**, la dona VVM ha de donar sempre el seu consentiment de **manera expressa i per escrit** que consti a l'expedient (Annex 7 del Protocol VVM). Per exemple, per ofertes de feina específiques, o per proposar-les a programes de foment de l'ocupació o de formació on tenen l'accés preferent.

Indicador de confidencialitat al Silcoiweb

L'activació de l'indicador de confidencialitat al Silcoiweb suposa la protecció de les dades de la dona VVM, és a dir, **l'ocultació de totes les dades de la persona** que decideixi tenir aquesta confidencialitat, **en tots els dominis de la informació** (persona física, demanda, contractes, historials, formació per a l'ocupació, programes de foment d'ocupació, i resta de dominis on figuri informació de la dona VVM).

Per a l'acceptació o renúncia de la confidencialitat la dona ha de donar **consentiment** de manera **expressa** en un document signat (Annex 1 del protocol) que ha de quedar custodiat a l'expedient de la dona.

La confidencialitat es pot sol·licitar per a qualsevol dona VVM registrada a l'aplicació Silcoiweb, sigui o no demandant de feina.

Només tenen accés a les dades amb indicador de confidencialitat les persones del SOIB autoritzades com a tutors, les coordinadores de la xarxa i la direcció de les oficines.

Aquesta restricció en l'accés implica que la mecanització dels serveis, que presta altre personal tècnic de l'oficina, **el realitza la tutora**.

Els valors possibles que pot tenir l'indicador de confidencialitat són els següents:

0) En blanc:

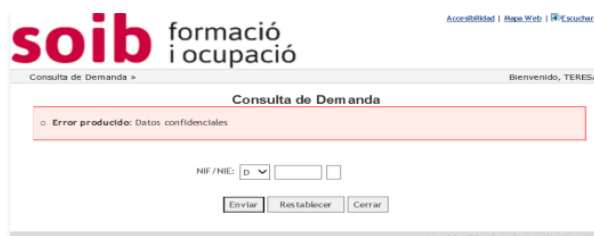
És el valor per defecte en totes les persones físiques. Aquest valor implica 2 possibles situacions:

1. La dona VVM desconeix la codificació com a *Condició especial* amb el valor VVG i no ha decidit sobre si vol activar *l'índex de confidencialitat* (té la condició de VVG perquè ha sol·licitat la RAI i Prestacions ho codifica).

2. La dona VVM vol eliminar la informació de *Persona física* que pugui indicar que havia tingut les seves dades protegides amb *l'índex de confidencialitat*. Això passa de manera automàtica quan s'elimina la condició especial de VVG.

1) S (sí):

Aquest valor indica que la dona VVG sol·licita expressament l'ocultació de les dades recollides en tots els dominis d'informació i les dades sols són visibles/modificables per un perfil autoritzat. En cas de no tenir autorització, es veu aquest missatge:

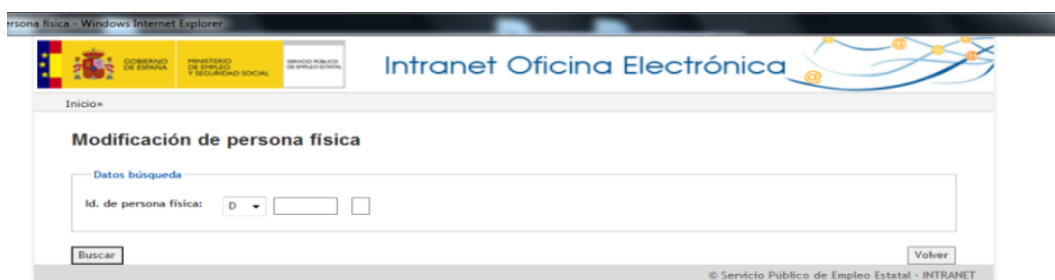


2) N (no):

Aquest valor indica que la dona VVG renuncia expressament a l'ocultació de les seves dades (Annex 1 del Protocol VVM).

Data de la confidencialitat: és una dada comuna de persona física associada a la data en què es codifica el valor SÍ o NO de l'índex de confidencialitat. Aquesta data s'inclou o elimina automàticament segons les modificacions de l'índex de confidencialitat.

La renúncia o inclusió de l'indicador de confidencialitat s'ha de registrar en el Silcoiweb de la manera següent:



En el quadre de *Confidencialidad de datos* es marca una **S** quan la dona vol l'indicador i **N** quan no el vol, així queda indicada, de manera expressa, la seva voluntat.

Cada una de les dones VVM ateses ha de conèixer de manera clara i accessible, a l'inici de la intervenció amb la tutora, **les implicacions que té de la codificació** com a VVG i de l'índex de confidencialitat al Silcoiweb. I també que poden demanar l'eliminació de la condició especial com a VVG de la base de dades. Si no la demanen, aquesta **queda per sempre vinculada** a les seves dades.

Presentació del servei

A l'acollida es fa una presentació dels serveis específics de la Xarxa de tutores d'orientació laboral per a dones VVM del SOIB i de la Cartera de serveis. En aquesta exposició cal delimitar clarament els límits de la intervenció, l'enquadrament dels objectius generals i específics del procés d'orientació laboral, ajustar expectatives i definir el marc del tipus d'intervenció que realitza la tutora així com valorar la derivació a altres possibles recursos específics, en funció de les necessitats de les usuàries.

Per exemple, es pot donar el cas d'una usuària que tengui una urgència econòmica però a causa del moment vital en el que es troba sigui complicada la seva inserció laboral, aleshores es poden valorar altres opcions i derivar-la al seu centre de serveis socials on podran valorar els ajuts econòmics adients o l'ajut de l'article 27.

Una vegada donada la informació, es recull la documentació que aporta la usuària en relació a la seva acreditació com a víctima de violències masclistes (sentència, denúncia, etc.), així com el seu DNI/NIE, vida laboral, CV, títols i targeta de diversitat funcional si la tingués.

Diagnòstic

Amb l'objectiu d'identificar les necessitats formatives, l'objectiu professional, les competències personals i dissenyar un itinerari adaptat a les seves necessitats i expectatives, la tutora realitza l'entrevista diagnòstica.

Indicador de col·lectiu (ESOIB)

L'aplicació ESOIB incorpora una nova *Eina diagnòstica* pel personal d'orientació per elaborar un perfil de les persones demandants d'ocupació que inicien un itinerari personal d'inserció. L'entrevista incorpora un indicatiu del col·lectiu.

Sempre s'ha de seleccionar el col·lectiu *Dones víctimes de violència de gènere* per a les usuàries de la Xarxa de tutores, implicant que sols poden accedir a aquestes dades les persones autoritzades pel SOIB.

També s'han de seleccionar tots i cadascun dels altres col·lectius (com per exemple majors de 45, estudiants, descendents de VVG...) que figuren en el desplegable als quals pertanyi la dona.

Registre de l'itinerari

L'**APO** és un pla de treball consensuat que recull els objectius específics d'intervenció, la durada i freqüència de les tutories, el format de les mateixes (individual/tallers grupals) i modalitat (presencial, en línia, telefònica o vía email), encara que s'intenta en tot moment afavorir la modalitat presencial.

Una vegada signat el pla de treball, es procedeix a la signatura dels annexos del protocol corresponents com la sol·licitud d'inclusió o renúncia de l'indicador de confidencialitat i els relatius a la cessió de dades.

La Xarxa de tutores com a servei especialitzat del SOIB, registra els **dos tipus d'itineraris** següents:

9054 Itinerari personalitzat DONA VVM

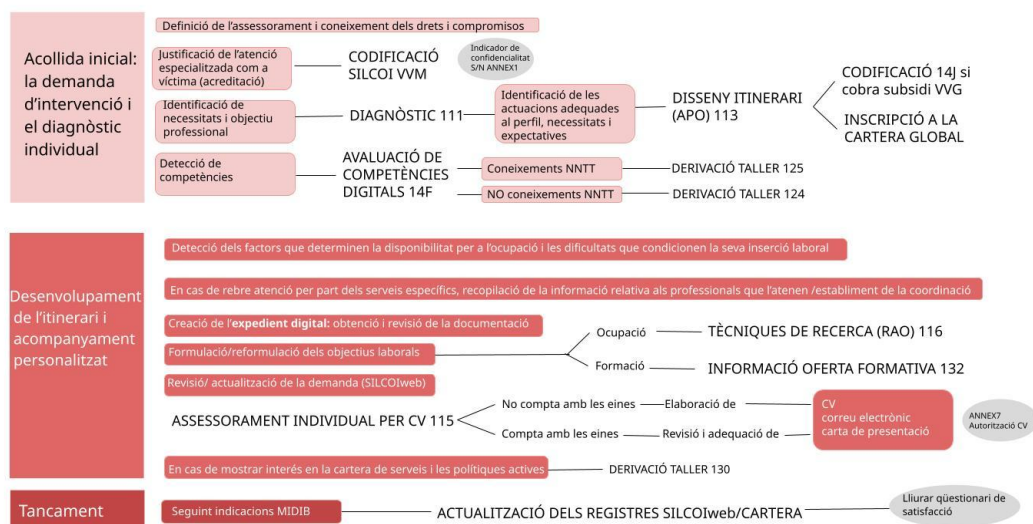
0002 Itinerari personalitzat d'ocupació vinculat a la RAI VVM (atorgada abans de l'1 de novembre de 2024)

A la Instrucció 1/2025 de la directora del Servei d'Ocupació de les Illes Balears relativa a l'adequació del registre al SilcoiWeb dels serveis que ofereixen les àrees de Demandes, Intermediació i Orientació s'inclou l'**indicador específic 14J** que, vinculat a l'itinerari 0002, actua com a identificació de dones VVM a efectes de seguiment estadístic. I vinculat a l'itinerari 9054, indica que la dona és titular d'un subsidi com a VVM, atorgat després de l'1 de novembre de 2024.

Les dades de les dones que inicien un itinerari, s'incorporen a la *Cartera Global de dones* que recull tota la informació constituint una base de dades de les usuàries, i se'ls hi **assigna un núm. d'expedient únic** (XT-XXXX). Aquest codi també serveix per a les comunicacions de la Xarxa, mantenint l'anonimat de les dades personals.

2.3 Fase d'intervenció

En aquesta fase es desenvolupen les accions necessàries per aconseguir els objectius específics del pla de treball a través de sessions individuals i/o grupals. Aquest és un exemple d'un itinerari:



Es treballen també altres competències, a través de recursos d'OL com les habilitats RAO, competències digitals, *soft skills*, preparació d'entrevista, la prospecció conjunta, el CV, la motivació, l'actitud cap a la feina. Tot això es treballa respectant el ritme i el

procés personal de cada dona, amb la finalitat d'aconseguir una major autonomia i la seva inserció laboral.

Per una millor intervenció, hem de tenir presents aquestes pautes d'abordatge:

- Establir un **vincle** personal, individual i específic amb cadascuna de les usuàries dins del nostre àmbit d'actuació professional. Reconduir i/o derivar a altres serveis en els casos necessaris. El **treball en xarxa** amb els i les professionals dels serveis específics d'atenció a víctimes de violències masclistes ens facilitarà aquest treball i és fonamental.
- Mantenir sempre que sigui possible un **espai privat i confidencial** a on la dona víctima pugui sentir-se còmoda.
- **No jutjar** i validar els pensaments, sentiments o comportaments que pugui realitzar la dona víctima davant la seva situació. Són comportaments normals davant situacions anormals. Per exemple, les recaigudes i abandonaments formen part del seu procés de recuperació.
- Utilitzar un **llenguatge concís**, clar i simple, sense emprar tecnicismes.
- Evitar el paternalisme, crear **vincles de dependència** o "renyar" les dones quan no segueixen el pla de treball establert. Els temps i objectius els marquen elles i com a professionals el nostre treball s'emmarca dins d'un procés d'orientació i acompanyament.
- Generar un **espai amable per als fills i filles** de les dones (els infants també són víctimes de la violència masclista), on puguin jugar, dibuixar o actuar de forma que acudir al Servei sigui un espai segur.
- La **perspectiva d'interseccionalitat** ens ajudarà a comprendre els diferents tipus de discriminació que poden estar sofrint les dones mentre realitzen l'itinerari d'inserció sociolaboral i que obstaculitzen amb major intensitat el seu accés al mercat laboral, com les dones amb responsabilitats familiars no compartides, migrants, trans o que exerceixen la prostitució, ja que es troben en una situació de vulnerabilitat extrema.

2.4 Fase d'avaluació i seguiment

Una vegada realitzada la intervenció, es dona pas a l'avaluació dels objectius marcats en el pla de treball.

Amb l'assoliment dels objectius pactats al pla de treball, es valora i consensua la participació en ofertes de feina ordinàries o en programes de foment d'ocupació, com ara SOIB DONA o formar part d'una bossa específica per a entrar en aquestes ofertes.

Recomanacions per a la intervenció i l'acompanyament en el seguiment:

- **Modificar els objectius** i accions si les circumstàncies canvien o apareixen noves barreres. La tutora ha de donar **flexibilitat** en l'execució de l'itinerari en base a les necessitats i l'estat emocional de la usuària.
- **Compartir la presa de decisions**: involucrar activament la dona en cada decisió de l'itinerari i l'estratègia de recerca de feina. Això reforça l'autoconfiança i l'autonomia.
- Desenvolupar **habilitats d'afrontament**: proporcionar eines i tècniques per gestionar l'estrès, l'ansietat, la desmotivació i altres desafiaments emocionals que puguin sorgir durant el procés d'inserció com, per exemple, presentar-se a una entrevista de feina.
- **Reconeixement d'èxits**: percebre i celebrar cada petit avanç, per senzill que pugui semblar.
- **Connectar la dona amb la seva realitat** social i identificar les xarxes de suport saludables: ajudar-la a identificar i enfortir els lligams amb familiars, amistats o professionals que representin una font de suport positiu i segur.
- **Motivar** cap a la formació.
- **Actuar de manera coordinada** amb altres serveis per donar resposta a necessitats emergents.

- **Dur a terme un historial d'acompanyament:** registrar detalladament les intervencions fetes per tenir una visió completa de la seva trajectòria, evitant repetir errors o enfocaments ineficaços.

Eina per a l'avaluació i proposta a programes de foment de l'ocupació

Aquesta eina, creada des del SOO, té com objecte establir **l'adequació de la participació** de la usuària a les convocatòries de foment de l'ocupació, utilitzant la **mateixa metodologia** totes les tutores de la Xarxa.

Es presenta com un formulari (Limesurvey) que recull i mesura una sèrie **d'indicadors observables** a les sessions desenvolupades durant l'IPI. Aquests indicadors s'analitzen tant a les sessions de diagnòstic, de seguiment o d'assistència a grupals, així com en la dinàmica de treball entre tutora i usuària.

Per tant, **no és un diagnòstic inicial**, sinó que per emplenar-lo s'han d'haver realitzat 3 o 4 sessions amb la usuària per **avaluar** si la dona està preparada per **fer feina**.

El formulari té 5 apartats que ha de superar amb una puntuació mínima per separat i en conjunt perquè la usuària sigui candidata a un PFO o lloc de feina:

- Identificació de la candidata i tutora
- Indicadors de motivació i actitud (puntuació mínima 18 de 24)
- Anàlisi competencial (mínim 10 punts de 15)
- Indicadors de disponibilitat (mínim 3 punts de 6)
- Trajectòria professional (mínim 3 punts de 6)

Si arriba a la puntuació mínima total (34 punts) però en algun dels factors no arriba a la puntuació mínima requerida, **no és ocupable**.

Totes les dones proposades com a candidates a un PFO, han de tenir emplenat el formulari de manera **obligatòria** i en el marc del itinerari. La codificació del servei SISPE és el **111 Diagnòstico individualizado y elaboración del perfil**.

2.5 Fase de tancament

Aquesta fase arriba quan s'ha produït una inserció laboral, s'han aconseguit els objectius professionals, s'ha assolit el pla de treball o s'ha valorat després d'un mes de seguiment, on la usuària no necessita cap tipus d'intervenció del servei.

En qualsevol dels casos en aquesta fase es fa el tancament de l'IPI i de l'expedient de la usuària.

Encara que es tanca l'IPI, cal mantenir la via oberta per a futures intervencions. Quan una dona retorna al servei, es fa una nova avaluació de la situació, les necessitats i l'estat emocional per un nou pla de feina.

2.6 Fase de post seguiment

Aquest seguiment es realitza, via telefónica, passats al voltant de tres mesos, des de la finalització de l'IPI per:

- IPI tancat sense trobar feina → valorar la RAO que fa de manera autònoma i donar pautes per millorar les entrevistes o la recerca.
- IPI tancat per inserció → valorar la seva situació laboral o recordar les pautes per mantenir-la.

3. Recursos per a la formació, l'ocupació i altres ajuts econòmics

La Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'Ocupació, estableix el marc d'ordenació de les polítiques públiques d'ocupació i regula el conjunt d'estructures, recursos, serveis i programes que integren el Sistema Nacional d'Ocupació i té com a objectiu contribuir a la creació de llocs de treball i reducció de la desocupació, millorar l'ocupabilitat, reduir les bretxes estructurals de gènere i impulsar la cohesió social i territorial. A l'article 50 s'estableix, com un dels col·lectius prioritaris per a les polítiques d'ocupació, el de les dones víctimes de violència de gènere.

El Pla Anual per al Foment de l'Ocupació Digna 2024 (PAFED), publicat al BOE núm. 173, de 18/07/2024, inclou l'Eix 4, «Igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació». Aquest eix comprèn les actuacions adreçades als col·lectius que tenen més dificultat en l'accés o permanència a l'ocupació, amb especial consideració al de dones víctimes de violència de gènere i altres formes de violència contra la dona.

En l'àmbit ocupacional, el SOIB a banda d'impulsar i reforçar la Xarxa d'orientació laboral específica per a les dones VVM present a tot el territori de la CAIB, incorpora en les diferents polítiques actives la perspectiva de gènere. Aquesta persegueix la igualtat entre homes i dones, amb mesures que promouen polítiques innovadores amb perspectiva de gènere, mesures de discriminació positives i ajuts específics per a les dones VVM.

3.1 Formació del SOIB

La formació per a la millora de l'ocupabilitat és una eina estratègica d'intervenció que ofereix una sortida real de la situació de vulnerabilitat, potenciant la recuperació personal, i els obre les portes a un futur autònom i ple d'oportunitats. Invertir en la seva formació és invertir en el seu empoderament.

Prioritat a l'accés a cursos formació

Els criteris de priorització venen pautats en les diferents convocatòries i en els protocols de selecció i poden ser des de criteris de la selecció (com el desempat) o de prioritat en l'accés.

Beques i ajuts per a formació professional per a l'ocupació i beques de retorn al sistema educatiu

Amb l'objecte d'incentivar l'assistència i la participació de les persones aturades, en les accions formatives i en les pràctiques professionals no laborals el SOIB posa en marxa diferents ajuts econòmics.

Quan una dona VVM inicia una formació subvencionada pel SOIB, té dret a sol·licitar una beca per diferents conceptes, compatible amb altres ajuts.

A més de les beques adreçades a la població general (transport públic, manutenció per desplaçament entre municipis o illes, conciliació familiar, discapacitat) la dona pot accedir a les específiques per a la seva condició. El centre on cursen la formació ofereix tota la informació a l'alumnat i la sol·licitud es pot recollir al propi centre o a través del web del SOIB.

La responsabilitat de presentar-la és de l'alumnat. Només es fa una única sol·licitud de beca per a totes les accions formatives d'una mateixa especialitat. Les dones, per respectar la seva confidencialitat, poden demanar suport a la seva tutora per fer la sol·licitud, en comptes de fer-ho al centre on es fa la formació.

3.2 Programes de foment de l'ocupació amb criteris de prioritat per a dones VVM

Formació en alternança

La finalitat és aconseguir la qualificació professional a través d'un contracte de formació en alternança en els sectors estratègics i de difícil cobertura, com agricultura i pesca, indústria, construcció i serveis, entre d'altres.

Tendran preferència en la selecció les persones demandants d'ocupació dels serveis d'orientació propis del SOIB i dels finançats pel SOIB, que tinguin un itinerari personalitzat d'inserció iniciat almenys un mes abans de la publicació de l'acció formativa, amb especial atenció a les dones víctimes de violència masclista.

Programes mixts

Són programes de formació dual, en la modalitat de formació en alternança, en els quals es combina formació teòrica i experiència pràctica i en el marc del contracte de formació en alternança, per dur a terme projectes d'interès general o social.

En cas d'empat a la selecció entre les persones candidates, tindran preferència, les candidates amb la condició de violència masclista.

SOIB Reactiva

És un programa de contractació pública a entitats locals, així com les entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculades, destinat a finançar projectes que fomentin la contractació de joves desocupats i persones majors de 30 anys en situació de desocupació, preferentment de llarga durada, com a col·lectius amb més dificultat d'inserció en el mercat de treball que ha estat objecte de transformacions profundes.

Les dones víctimes de violència masclista, sempre que compleixin els requisits, tindran prioritat.

3.3 Altres ajuts econòmics

El SOIB pren part activa en la gestió dels ajuts econòmics estatals i insulars mitjançant:

- Itineraris d'orientació específics per a perceptores de la Renda Activa d'Inserció (RAI) o del subsidi per a dones víctimes del SEPE
- Realització d'Informes d'ocupabilitat per a l'obtenció de l'Ajuda Econòmica de Protecció Integral contra la Violència de Gènere (Art.27)

Ajuts i subsidis SEPE

Les dones VVM poden accedir a aquest ajut econòmic per garantir els seus drets econòmics amb la finalitat de facilitar la seva integració sociolaboral.

El SEPE continua amb la col·laboració de la Xarxa de tutores en relació amb les gestions d'informació sobre la RAI, el subsidis així com la recollida de documentació necessària per la tramitació de l'ajut.

Atencions per l'ajut econòmic de pagament únic de protecció integral contra la violència de gènere (art.27)⁵

Els requisits per sol·licitar aquest ajut són:

- Ser resident empadronada i comptar amb l'acreditació de la condició de dona VVM
- No tenir rendes que, en còmput mensual, superin el 75% del salari mínim interprofessional vigent
- Tenir especials dificultats per a obtenir una ocupació, atesa la seva edat, manca de preparació general o especialitzada o per les seves circumstàncies socials, el que s'acredita mitjançant l'informe emès pel SOIB: els considerats perfils no ocupables.

Aquest ajut econòmic es concedeix en un únic pagament, i el seu import es calcula en funció d'un nombre de mensualitats del subsidi per atur corresponent, depenent de si la dona té o no família al seu càrrec, i de si la mateixa dona i/o els familiars al seu càrrec tenen reconegut un grau de discapacitat.

És compatible amb les previstes a la Llei 35/1995, d'11 de desembre, d'Ajudes i Assistència a les Víctimes de Delictes Violents i contra la Llibertat Sexual, així com amb qualsevol altre ajut econòmic de caràcter autonòmic o local concedida per la situació de violència de gènere. En canvi, és incompatible amb altres ajudes que compleixin la mateixa finalitat, així com amb la participació en el programa de Renda Activa d'Inserció.

La tramitació d'aquest ajut es realitza en els Consells Insulars de Mallorca, Menorca, Eivissa i Formentera. El **SOIB**, en una part d'aquesta gestió, **té la competència d'emetre informes d'ocupabilitat** de les dones que sol·liciten aquest ajut.

Quan el SOIB rep les sol·licituds dels informes d'ocupabilitat, l'Equip Dona dels SSCC remet les dades a la tutora de l'oficina que pertoca a la dona per elaborar l'informe. La tutora cita la dona i, amb les sessions que precisi, elabora l'informe per donar resposta a la sol·licitud del Consell Insular corresponent.

⁵ Article 27 de la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de gènere

4. La convocatòria SOIB Oportunitats d'Ocupació per a la Dona

En sintonia amb la missió de garantir la igualtat d'oportunitats de totes les persones desocupades, així com donar servei a un col·lectiu en circumstàncies especials, l'any 2018 el SOIB impulsa una **línia de subvencions pionera** a tot l'Estat Espanyol, en el marc del programa «SOIB Dona», de la que s'ha publicat la cinquena convocatòria (anys 2018, 2020, 2021, 2022 i 2024).

La **finalitat** de la convocatòria és fomentar la contractació de dones víctimes de violència masclista en projectes d'inserció laboral. SOIB Dona té com objecte el finançament dels costos salarials totals, inclosa la cotització empresarial a la Seguretat Social, i costos derivats de les accions complementàries, per a la contractació durant 12 mesos a jornada completa, de dones víctimes de violència masclista a càrrec d'entitats locals, entitats sense ànim de lucre, entitats del sector públic instrumental de la CAIB, i associacions empresarials i sindicals.



4.1 Origen i desenvolupament: una aproximació en xifres

L'objectiu fonamental de la convocatòria des del seu origen és aconseguir la plena integració social i laboral de la dona.

Es configura com un programa de foment de l'ocupació en el qual la feina que es du a terme ha de proporcionar més autonomia a la dona a través de la seva independència econòmica, en activitats pròpies del seu perfil professional o d'interès per a la dona. Al mateix temps afavoreix la integració al mercat de treball mitjançant el suport de l'orientació laboral que reben les participants per part de la xarxa especialitzada del SOIB, al llarg del període de contractació, amb l'objectiu de millorar-ne l'ocupabilitat i la posterior inserció en l'empresa ordinària.

Convocatòria SOIB Dona 2018-19

El pressupost inicial de la convocatòria, publicada el 2018, va ser de 2.000.000 €. No obstant això, el gran interès de les entitats beneficiàries per participar-hi, va fomentar que dins l'any 2019 s'incrementés en dues ocasions el pressupost, de tal manera que el pressupost final va ser de 9.288.870€.

De la convocatòria SOIB Dona 2018-2019 s'han beneficiat un total de 363 dones treballant a 91 entitats diferents.

L'agost de 2021 es fa una avaluació de l'impacte d'aquest programa, amb el resultat d'un 28,6% del total de les 395 dones participants a la convocatòria que varen aconseguir un contracte de treball a temps complet, dintre dels sis mesos posteriors.

Convocatòria SOIB Dona 2020-21

El crèdit assignat a aquesta convocatòria va ser de 2.000.000 €. D'aquesta convocatòria se n'han beneficiat 81 dones i hi han participat 25 entitats. Les corporacions locals suposen el principal sector interessat a contractar a dones VVM, seguit per les entitats sense ànim de lucre.

Davant les repercussions econòmiques i socials produïdes per la COVID-19, el programa de contractació pública SOIB Dona va contribuir a reforçar el sistema de protecció i les possibilitats d'una posterior inserció laboral estable.

Convocatòria SOIB Dona 2021

L'objectiu d'aquesta convocatòria és consolidar el programa, de manera que es converteixi en un dret de les dones víctimes i serveixi com una assegurança que el Govern hi posi mitjans per ajudar-les en el trànsit cap a la normalitat.

Aquesta convocatòria va comptar amb un crèdit total de 8.350.000€ (un crèdit inicial de 6.350.000€ i una posterior ampliació de 2.000.000€) per dur a terme les obres o serveis d'interès social executades directament per l'entitat sol·licitant. La convocatòria es va dotar amb fons provinents del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere (Ministeri d'Igualtat), de la Conferència Sectorial d'Ocupació i Assumptes Laborals (Ministeri de Treball i Economia Social) i del Fons Social Europeu (Programa Operatiu de les Illes Balears 2014-2020).

D'aquesta convocatòria es beneficien 296 dones i hi participen 71 entitats.

Convocatòria SOIB Dona 2022-2024

El crèdit assignat inicialment a aquesta convocatòria fou de 5.350.000€, repartits en tres anys. Amb l'objectiu d'afavorir un major nombre de contractacions en el marc d'aquesta convocatòria el Consell de govern va autoritzar tres ampliacions de crèdit, publicades al novembre de 2022, al maig de 2023 i al juliol de 2024 amb un total de 12.350.000€, amb el cofinançament del Fons Social Europeu Plus (FSE+), fons del Pacte contra la violència de gènere del Ministeri d'Igualtat i fons de la Conferència Sectorial d'Ocupació i Assumptes Laborals.

Quant a la inserció, de les 138 dones participants que finalitzen el contracte abans de juny de 2024, un 48% obtenen una feina en els 6 mesos posteriors a la seva participació.

Convocatòria SOIB Oportunitats d'Ocupació per a la Dona 2025-2028

Per Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia, i president del Servei d'Ocupació de les Illes Balears, per la qual s'aprova la convocatòria de subvencions «SOIB Oportunitats d'Ocupació per a la Dona 2025-2028», cofinançada per la Unió Europea (FSE+) i amb fons de Conferència Sectorial d'Ocupació i Assumptes Laborals (BOIB núm. 165 de 17 de desembre de 2024) s'assigna un crèdit inicial de 6.000.000€, distribuïts en dos milions anuals entre els anys 2025, 2026 i 2027.

Aquesta cinquena convocatòria, amb el nom «SOIB Oportunitats d'Ocupació per a la Dona 2025-2028» es perllonga des de l'any 2025 fins al 2028, i es demostra la voluntat de continuïtat del Govern de donar suport amb mesures reals i efectives.

	Nombre d'entitats participants	Projectes concedits	Nombre de dones contractades	Pressupost
2018/19	91	395**	363	9.288.870€
2020/21	25	28	81	2.000.000€
2021	71	98	296	8.350.000€
2022-24	87	136	366	12.350.000€
2025-28	11 en procés	en procés	en procés	6.000.000€
TOTAL	127 entitats*	657	1.106	37.988.870€

* les entitats no són suma acumulada, són el nombre d'entitats diferents (hi ha 83 entitats que han repetit en les successives convocatòries).

** En aquesta convocatòria es sol·licita un projecte per cada lloc de feina.

Des que es va implantar el 2018, aquest programa ha facilitat dotze mesos de feina a gairebé **1.106 dones** en diverses entitats de totes les Balears.

Per a moltes dones contractades ha significat sortir d'una situació d'aïllament, por i desesperança. Per altres, trobar una feina que cercaven de manera infructuosa. Per a totes, comprovar que un nou projecte de vida és possible.

Al llarg de la gestió de totes les convocatòries s'ha donat un procés d'aprenentatge important en tots els agents implicats: del SOIB, d'entitats externes i de serveis comunitaris d'atenció primària i específica per a dones VVM.

Les línies de coordinació i col·laboració s'han estabilitzat i aquest programa ja té un lloc al mapa de recursos de la CAIB.

4.2 La gestió de la convocatòria SOIB Dona

Durant el desenvolupament de la convocatòria ens trobam diferents agents implicats en les distintes fases de gestió.

El **Servei de Programes de Foment d'Ocupació 1** (SPFO1) realitza la gestió administrativa i econòmica dels projectes durant totes les fases: instrueix el procediment des del registre d'entrada de les sol·licituds i la seva revisió, les autoritzacions de despesa, l'elaboració i notificació de les resolucions de concessió o denegació, fins a la revisió dels contractes i de la memòria econòmica.

L'**Equip Dona** de Serveis Centrals realitza la gestió tècnica del projecte durant totes les fases del mateix, des de la sol·licitud fins a la memòria tècnica.

Les **tutores** de la Xarxa assessoren a les entitats a l'hora d'elaborar el projecte i gestionen les seleccions des de les seves oficines. Proposen a les candidates a les diferents ofertes i fan el seguiment de la inserció durant la contractació.

Les **entitats participants** tenen un paper clau en la sol·licitud i gestió dels programes de foment d'ocupació, actuant com intermediàries fonamentals entre les polítiques actives i les necessitats de la seva organització o del seu territori.

Les entitats que esdevenen beneficiàries de la subvenció han de facilitar les tasques de seguiment tota la informació que se'ls requereix en relació amb l'execució de les accions i l'accés a les instal·lacions on es duen a terme.

Fases de la gestió

- A. Sol·licitud i concessió
- B. Selecció i contractació
- C. Seguiment de l'execució
- D. Tancament

A. Sol·licitud i concessió

La convocatòria SOIB Dona s'adreça a:

- Les entitats locals i les entitats de dret públic dependents o que hi estan vinculades.
- Les entitats públiques empresarials i les fundacions del sector públic de la CAIB.
- Les entitats sense ànim de lucre.
- Les associacions empresarials i sindicals sense ànim de lucre.

Les entitats sense ànim de lucre, només poden presentar projectes vinculats a les activitats no econòmiques que desenvolupen, i on les tasques executades per la dona contractada quedin clarament separades de les tasques que estiguin relacionades en l'exercici de l'activitat econòmica.

Les entitats han de presentar per ESOIB les sol·licituds i la documentació acreditativa juntament amb un projecte. Aquest projecte, que pot incloure un o més d'un lloc de feina, ha de ser d'interès social i executat directament per l'entitat sol·licitant. En el projecte es descriuen els llocs de feina (grup professional, perfil professional, tasques a desenvolupar...) tenint en compte que els contractes que es formalitzin a l'empareda d'aquesta convocatòria no poden ser destinats a cobrir llocs de feina estructurals de caràcter permanent.

A més poden preveure als seus projectes accions complementàries (realitzades en la jornada laboral) lligades al lloc de feina i encaminades a millorar l'ocupabilitat i la inserció de la dona una vegada finalitzi el programa.

Les entitats tenen a la seva disposició, si ho requereixen, assessorament tècnic del SOIB (de les tutores o de l'Equip Dona) per elaborar els seus projectes. L'objectiu de l'assessorament tècnic és ajudar a l'entitat a elaborar el seu projecte d'acord a la seva capacitat de gestió i als perfils laborals de les usuàries que hi ha en cartera.

Mentre el termini de presentació roman obert, es poden presentar una o més sol·licituds per part de les entitats.

Des del SPFO1 i des del Servei d'Orientació per l'Ocupació es fan les verificacions tècniques i validen la concessió de la subvenció. Tot els projectes presentats i la informació relativa a la seva situació es registra a l'ESOIB i a l'*Excel de participants* del Drive Dona.

La resolució de concessió o denegació es notifica a les entitats amb registre de sortida i la **data d'accés** a aquesta notificació és la que marca l'inici del termini de l'entitat per a la contractació. El termini màxim per a la formalització dels contractes és de **quatre mesos** des de la notificació de la resolució de concessió. Excepcionalment, l'entitat pot sol·licitar, mitjançant el model normalitzat, l'ampliació d'aquest termini, que s'autoritzarà, si escau, amb la modificació de la Resolució de concessió.

L'Equip Dona informa a les tutores de la UAG de referència de la concessió per a que puguin iniciar les gestions de la selecció de candidates.

B. Selecció i contractació

La tutora o el Personal de Suport de l'Oficina (PSO) contacta amb l'entitat per constituir la comissió mixta de selecció.

Per a cada projecte concedit s'ha de **constituir una comissió mixta de selecció**, formada per una persona representant de la *Xarxa de tutores d'orientació laboral per a dones víctimes de violència masclista* del SOIB i una persona representant de l'entitat beneficiària. Aquesta comissió ha de seleccionar les candidates que reuneixen els requisits.

Les persones representants de l'entitat beneficiària i del SOIB a la comissió mixta de selecció han de signar la "Declaració responsable d'absència de conflicte d'interessos" (DACI) en el moment de constituir-se. Per tal de garantir la imparcialitat dels membres de la comissió mixta de selecció i que les persones integrants en el procés de selecció ho facin a partir de criteris estrictes de professionalitat no pot participar en la comissió mixta de selecció com a representant de l'entitat beneficiària, tot i que sigui amb veu però sense vot, el personal de designació política, és a dir, tot el que ha estat elegit per a un càrrec públic de manera directa o indirecta i que té caràcter representatiu

(batles/ses, regidors/es, direcció, gerència, etc.). Aquesta comissió mixta de selecció ha de tenir presents els recursos i el temps disponible per a complir els terminis de contractació, a l'hora d'establir un calendari i com s'ha de desenvolupar el procés de selecció.

La comissió mixta de selecció tindrà unes **accions** que hauran de desenvolupar ambdues parts de manera conjunta i d'altres accions específiques de cada part.

Accions conjuntes	Accions de l'entitat	Accions del SOIB
Planificació de la presentació de l'oferta	Presentar les ofertes de feina	Informar sobre el procediment i proporcionar la documentació i els protocols de gestió.
Revisar els llocs de feina	Informar del sou que han de percebre	Recollir les propostes de les candidates, verificar els requisits, baremar-les segons la documentació acreditativa i convocar-les a la selecció
Conèixer els criteris de valoració	Valorar l'adequació al lloc de feina emprant el model d'entrevista acordat	Validar que les seleccionades compleixen els requisits de la convocatòria el dia anterior a l'inici de les contractacions
Acordar el barem de mèrits, el model d'entrevista i la valoració de les competències	Acreditar documentalment el resultat de l'entrevista de selecció	Facilitar a l'entitat la informació per registrar els contractes
Emprar els models dels documents del procés selectiu	Sol·licitar al SOIB la verificació de requisits el dia abans de l'inici dels contractes de les dones seleccionades	Informar a les candidates dels resultats de la selecció

Signar el DACI	Fer la comunicació pertinent dels contractes	Recollir les renúncies de les candidates, si escau
----------------	--	--

Reunits els membres de la comissió mixta de selecció, s'ha d'aixecar una acta en què constin els detalls acordats i s'ha de signar electrònicament per ambdues entitats.

Com annex de l'*Acta de constitució de la comissió mixta*, i amb l'objectiu de realitzar una valoració justa a l'entrevista, l'entitat ha de lliurar abans de la selecció i per escrit, les variables que puntuen a l'hora de baremar les entrevistes i atorgar els punts que li pertocuen a cadascuna (motivació, habilitats tècniques i personals relacionades amb el lloc de feina...) amb indicació expressa de les preguntes de l'entrevista. En el cas de realització de proves específiques de coneixements (per exemple català o ofimàtica) es recollirà el model de la prova.

Un cop constituïda la comissió mixta de selecció l'entitat ha de fer el **registre telemàtic de l'oferta**, per cadascun dels llocs aprovats. Des de cada UAG, les persones encarregades de la gestió de les ofertes d'aquesta convocatòria, han de seguir el procediment habitual de tramitació de les ofertes, del registre i les actualitzacions corresponents a SILCOI i ESOIB.

A l'hora de registrar l'oferta de feina s'han de tenir en compte els **requisits d'accés**, tant els propis de la convocatòria com els vinculats al grup professional que ha de dur a terme la dona contractada. Aquests requisits han d'estar acordats per la comissió mixta de selecció partint del projecte aprovat i han d'aparèixer a la difusió de l'oferta.

Com a requisits per a accedir a les ofertes només es pot sol·licitar la titulació objecte del contracte que vengui marcada per la normativa aplicable. La resta de formació o titulacions complementàries es poden valorar com a mèrit però no com a requisit.

Grup professional del sector públic instrumental	Grup professional de la resta d'entitats
A Universitària de grau superior o equivalent	1 Doctora, llicenciada, enginyera, arquitecta, graduada, màster o equivalents

B Universitària de grau mitjà o equivalent	2 Enginyera tècnica, diplomada universitària, arquitecta tècnica o equivalents
C Batxillerat, o tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, o tècnic especialista corresponent a formació professional de segon grau, o equivalent, o formació laboral equivalent	3 Batxiller, COU, certificats de professionalitat de nivell 3, formació professional de tècnica superior (cicle formatiu de grau superior) o tècnica especialista (formació professional de nivell II) o equivalents.
D Graduat en ESO, o graduat escolar, o tècnic de grau mitjà corresponent a cicles formatius de grau mitjà, o tècnic especialista corresponent a formació professional de primer grau, o equivalent, o formació laboral equivalent	4 Graduada en educació secundària, EGB, certificat d'estudis, certificat de professionalitat de nivell 1 i 2 i formació professional bàsica, tècnic (cicle formatiu de grau mitjà) o tècnic auxiliar (formació professional de nivell I), o equivalents
E Certificat d'escolaritat, o formació laboral equivalent	5 Sense estudis obligatoris

En relació a la **difusió de les ofertes**, a diferència del que s'estableix al procediment de gestió d'ofertes, queda restringida a la Xarxa de tutores VVM. Per garantir la igualtat d'accés de les dones a les ofertes, es fa la difusió a la Xarxa de tutores, que proposa les candidates a la comissió mixta de selecció, segons criteri tècnic i professional, amb compliment del principi d'igualtat d'oportunitats.

El **procés de selecció** consta de dues accions:

- La recerca de candidates adequades al lloc de feina dins la base de dades confidencial del SOIB.
- L'entrevista personal.

Les tutores de la Xarxa fan la **proposta de les candidates** per un lloc de feina emprant l' *Annex 2.2 Proposta de participació per a la convocatòria*. Aquesta és una eina creada per comprovar que la candidata proposada s'adequa al lloc de feina, amb la finalitat d'aconseguir que el procés d'inserció pugui ser més real i efectiu, complint amb un dels objectius principals de la convocatòria. Aquest Annex és un **requisit imprescindible**

per proposar les candidates a les ofertes de feina de la convocatòria. En el document es deixa constància dels requisits de la candidata i suposa una confirmació del seu compliment.

REQUISITS I CRITERIS DE VALORACIÓ D'ADEQUACIÓ A L'OFERTA	
Requisits generals de la convocatòria	Valoració d'adequació a l'oferta
Acreditació de la condició de víctima de violència masclista	Té competències i/o coneixements per desenvolupar les funcions del lloc de feina
Itinerari obert amb Acord personal d'ocupació (APO) al SOIB	Ha estat informada i ha entès les condicions i obligacions del lloc de feina
Autorització administrativa de treball i residència vigent, (si escau)	La candidata manifesta la seva disponibilitat, està motivada i compromesa amb els objectius de la seva participació en el programa
Inscrita al SOIB com a demandant de feina o millora d'ocupació	Està en un moment adequat per intermediar i treballar
No ha estat contractada en altres programes SOIB Dona	La participació en la convocatòria SOIB Dona suposa que pugui mantenir les seves competències professionals i millorar la seva ocupabilitat
Compleix amb els requisits formatius de l'oferta segons la categoria professional	Altres observacions d'interès

La presentació de candidates a l'oferta es fa recollint tota la documentació acreditativa del compliment dels requisits i mèrits de l'oferta juntament amb l'*Annex 2.2*, dins el període establert de recepció de candidatures.

Finalitzat el període de difusió de les ofertes, el SOIB ha de treure la llista de candidates proposades a cada oferta i un cop comprovada la documentació acreditativa dels requisits les barema emprant l'*Annex 4. Barem de selecció* (fins a un màxim de 75 punts) en el que es sumen els punts de l'entrevista. L'entitat disposa d'un màxim de 25 punts per atorgar en la seva valoració d'entrevista.

La comissió mixta de selecció ha d'assegurar que es compleixi el principi d'igualtat d'oportunitats per a totes les dones que es presenten. Ha de garantir la confidencialitat de les candidates durant les entrevistes. La comissió mixta es reuneix per realitzar **la selecció** amb les candidates, i ha de preveure la possibilitat d'emprar mitjans no presencials. En tot cas queda reflectit a l'acta de selecció, així com qualsevol incidència que s'hagi pogut produir.

L'**entrevista** ha de valorar els punts recollits al barem d'entrevista pactat a la comissió mixta, que s'han d'emplenar i conservar per cada entrevista, per tenir constància de la puntuació atorgada. Per motivar la puntuació concedida cal recollir, per escrit, allò que s'ha valorat a partir de les respostes de la candidata. En el cas de realització de proves específiques de coneixements es recollirà el resultat de la prova.

El SOIB incorporarà els resultats a la llista de baremació per obtenir la puntuació final. La selecció ha de ser a favor de la candidata que tenguí més puntuació.

En cas d'empat, el primer criteri de preferència ha de ser la dona de més edat i, en segon, la dona que disposi de més dies d'inscripció ininterromputs al SOIB i en situació de desocupada.

La comissió mixta ha d'aixecar acta del procés de selecció i formarà part de l'expedient administratiu de la subvenció.

Del resultat de la selecció, s'omple i signa electrònicament l'*Annex 3. Acta de selecció* on han de sortir ocults parcialment els DNI/NIE de les candidates que han participat en el procediment de selecció i no han resultat seleccionades, utilitzant el format que indica l'AEPD:

- DNI amb format 12345678X, es publiquen els dígit següent l'exemple:

***4567**

- NIE amb format L1234567X, es publiquen els dígit següent l'exemple:

****4567*

La tutora que forma part de la comissió mixta és la responsable d'informar a les candidates dels resultats de la selecció.

Durant el procés de selecció hi pot haver renunciïes expressades directament per part de les seleccionades de l'oferta. En aquest cas, la tutora ha de fer signar el document de renúncia i adjuntar-lo a l'expedient administratiu. En cas de no poder aconseguir el document signat de la persona seleccionada, cal emetre una diligència un informe i deixar-ne constància.

En el supòsit que la dona seleccionada renunciï al lloc de feina, abans de ser contractada, es pot substituir per la de reserva que figuri a l'acta de selecció. Si no hi ha reserva, s'iniciarà una nova selecció. **Les renunciïes o les baixes després de la contractació no es poden substituir.** Si una treballadora causa baixa definitiva, l'entitat ha d'informar al SOIB i retornar la part de subvenció no utilitzada.

A la nova convocatòria serà una condició indispensable que abans de formalitzar el contracte, la dona que s'ha de contractar no s'oposi a que el SOIB accedeixi a la base de dades de la Tresoreria General de la Seguretat Social, abans, durant i fins a dotze mesos posteriors a la finalització del contracte, per tal de verificar que el contracte s'ha formalitzat i se n'ha complert la durada prevista, així com per poder liquidar la subvenció i establir les taxes d'inserció de les participants amb la periodicitat que estableix la normativa reguladora dels fons amb els que es finança el programa públic. En cas que s'oposin a aquestes consultes, es considerarà que no es pot formalitzar la contractació atès que no resultaria possible dur a terme les tasques necessàries per verificar la correcta aplicació dels fons públics amb què es subvenciona el contracte. Una vegada seleccionada la dona i abans de formalitzar el contracte, l'entitat ha de verificar que compleix els requisits formatius del grup professional pel qual se la contracta.

Tota la informació relativa a aquest procés es registra l'*Excel de participants*. Tota la documentació generada en el marc de la comissió mixta es trasllada a l'Equip Dona que comprova tota la traçabilitat documental i la afegeix a l'expedient de l'ESOIB.

Abans de la contractació, l'entitat ha de sol·licitar a l'Equip Dona la **verificació** que la treballadora té la demanda d'ocupació activa i que segueix vigent la seva autorització administrativa de feina i residència. Aquesta verificació es sol·licita, mitjançant el document *T2. Sol·licitud de verificació de requisits en el moment de la contractació* via correu electrònic (soibdona@soib.caib.es). En aquest document s'indica el document d'identitat de la dona i la data prevista d'inici de contracte. En el cas que sigui més d'una dona, es pot presentar un únic document on figurin les dades de totes.

El dia anterior a la contractació, des dels SSCC es fa la comprovació dels requisits (pel que no es pot iniciar un contracte en dilluns o en dia posterior a festiu) i remet a l'entitat el *T2bis. Verificació de requisits en el moment de la contractació*.

Pel que fa al cas de dones que hagin de disposar d'autorització administrativa de treball i residència, **les entitats contractants han de vetllar perquè l'autorització es mantingui en vigor** durant tota la contractació. En cas contrari, no es podran considerar subvencionables pel SOIB les despeses generades durant el desenvolupament del projecte, essent causa de revocació de la subvenció concedida.

Les treballadores s'han de contractar en la modalitat de «contracte de treball temporal», amb la clàusula específica «De contractes vinculats a programes de polítiques actives d'ocupació», s'ha de formalitzar obligatòriament per escrit amb el model oficial del SEPE i ha de constar-hi el número d'oferta en la qual s'ha fet el procés selectiu. La persona encarregada de la gestió de les ofertes, ha de lliurar a les entitats les dades emprant el *Model de comunicació de les dades d'oferta*.

El **registre dels contractes** es pot fer per mitjans telemàtics a través de l'aplicació «contrat@» o a les oficines de referència del SOIB.

El contracte formalitzat a l'empara d'aquesta convocatòria de subvencions, ha de dur identificat el número d'expedient que és el mateix que figura a la resolució de concessió i ha de constar el número d'oferta en la qual s'ha realitzat el procés selectiu.

La UAG que gestiona l'oferta comprova el creuament de dades entre el contracte i l'oferta i que s'ha realitzat correctament el registre del contracte, s'actualitza al SILCOIweb i a la Cartera Global de Dones indicant el nombre del projecte i entitat on ha resultat contractada.

C. Seguiment de l'execució

L'experiència ens mostra que, juntament amb la preparació personal i professional de les dones que participen en la convocatòria i l'acompanyament de les tutores de la Xarxa d'orientació del SOIB, l'acompanyament dins les entitats que les contracten és fonamental pel desenvolupament del projecte que suposa oferir un lloc de feina digne a una dona que surt d'un procés vital difícil.

Conscients de les dificultats que han anat sorgint en el desenvolupament dels projectes, des de l'Equip Dona ha creat per a les entitats beneficiàries *La guia per a la bona tutorització en l'empresa*. Aquesta guia vol ser un element de suport i sensibilització per a la tasca de les persones tutores de l'empresa durant l'any de contractació.

La **persona tutora dins l'entitat** és la persona de referència per a la treballadora:

- Coneix l'entitat i els procediments de treball i pot donar el suport necessari per a l'adaptació al lloc de treball.
- Acompanya la treballadora al llarg de tot el contracte i per això, convé que estigui en contacte diari amb la dona. En la mesura de les necessitats d'adaptació, dona un suport que disminueix a mesura que la dona és autònoma en les responsabilitats que li corresponen, sense abandonar l'acompanyament.
- És la persona de referència també per a la tutora del SOIB de la dona.
- És desitjable que dugui a terme un guiatge sensible dins l'entitat, compromesa amb la confidencialitat de la condició de la dona i el rebuig a les violències masclistes, defugint d'actituds paternalistes.
- Coneix o té disposició per aprendre com funcionen els processos de la violència masclista.

Les **funcions** principals de la persona tutora són:

- L'acollida a l'inici de la contractació.
- L'acompanyament i suport a la dona, durant tot el contracte.
- Fer d'enllaç entre l'entitat i la tutora.
- Mediació en cas de conflicte o necessitat.

Si la persona tutora és la que ha designat l'entitat com a gestora de la convocatòria, també es responsabilitza de:

- El seguiment del treball a desenvolupar per la dona.
- La revisió i actualització de la documentació vinculada al treball diari de la dona.

La persona tutora dins l'empresa és important perquè, sovint, és la que pot contribuir al desenvolupament exitós del treball i l'empoderament d'una dona, mentre que la tutora realitza els seguiments individuals en el marc d'un IPI, i l'Equip Dona realitza visites tècniques a les entitats i es fa una comprovació de tota la documentació generada a l'expedient.

Si durant l'execució es detecta una situació potencialment conflictiva, que pot pertorbar el clima laboral o representar un problema per a la treballadora o l'entitat, el més important és el contacte i la coordinació amb la tutora del SOIB referent de la dona. Els problemes poden ser diversos: canvis en el desenvolupament òptim de les seves tasques, absentisme sense justificar, conflicte amb el personal de l'entitat o altres treballadores, indicadors de recaiguda en algun consum, situacions amb el seu agressor o d'altres.

Cal dir que, en l'experiència acumulada amb la gestió de totes les convocatòries, són problemes que han aparegut puntualment i en cap cas són generalitzats, ni tampoc irreparables.

Davant una situació de possible conflicte, **la tutora pot actuar** de la següent manera, sempre dins del seu àmbit d'acció i amb un enfocament de suport i coordinació:

Escoltar i valorar la situació amb la dona	• Oferir un espai segur i confidencial perquè la dona pugui expressar què està passant al lloc de feina. • Escoltar sense jutjar, validant les seves percepcions i emocions. • Ajudar-la a identificar si hi ha una dificultat puntual, un problema estructural o un senyal d'alerta important (assetjament, pressió, malestar emocional, etc.).
Coordinar-se amb la persona tutora de l'entitat	• Contactar amb la persona tutora de l'entitat per compartir la situació observada • Proposar una reunió conjunta (entitat + orientadora) si és necessari, amb l'objectiu de reconduir la situació.

Acompanyar la resolució	• Ajudar a generar propostes d'ajustament o millora: canvi d'horari, reubicació temporal, suport emocional, adaptació de tasques... • Assegurar que les solucions siguin consensuades i enfocades a mantenir la continuïtat laboral, sempre que sigui viable.
Fer seguiment proper	• Valorar si les mesures funcionen. • Si la situació persisteix o empitjora, valorar una derivació a serveis especialitzats si s'identifica un risc més enllà de l'àmbit laboral.
Detectar si hi ha risc personal	• Estar alerta a indicadors de perill o recaiguda (consums, conductes de fuga, desaparició sobtada...). • En cas de sospita fonamentada que la dona està en situació de risc vital o de maltractament recent, activar la xarxa de serveis i protocols de protecció (forces de seguretat, serveis socials...).

En cap cas, la tutora no ha de:

- Resoldre el conflicte sola, sense el suport de l'entitat o la dona.
- Restar importància o minimitzar el conflicte.
- Pressionar la dona a continuar o abandonar si no ho expressa ella mateixa.
- Assumir problemes que superen l'àmbit d'actuació del servei d'ocupació.

D. Tancament

La tutora té un paper clau en l'acompanyament a la finalització del contracte de foment, especialment per garantir que aquesta transició cap al treball ordinari no suposi una ruptura, sino una continuïtat en el procés d'inserció i d'empoderament.

Aquestes són les accions que es poden dur a terme a la finalització del contracte:

Anticipar-se a la finalització	• Preparar la dona amb antelació explicant les passes a seguir i les opcions al seu abast, així com les accions a fer
---------------------------------------	---

	en cas de tancar l'itinerari, per evitar sensació de desconexió sobtada. • Revisar amb ella el que ha après, com ha crescut i quines competències ha adquirit al llarg del contracte.
Treballar la transició emocional	• Acompanyar la dona en la gestió emocional de la finalització (por, incertesa, fonts d'ingressos...). • Validar que és normal tenir dubtes, però reformular la situació com una oportunitat de pas endavant cap a més autonomia.
Reforçar l'autoestima i la percepció de competència	• Fer una avaluació positiva del recorregut: assoliments, responsabilitats assumides, relacions professionals establertes. • Potenciar la consciència de valor com a treballadora i com a dona amb capacitat de sostenir-se econòmicament.
Revisar i actualitzar l'itinerari sociolaboral	• Preparar amb ella el pla d'inserció després del contracte: cerca activa de feina, formació complementària, orientació per sectors nous, etc. • Oferir suport intensiu durant les setmanes posteriors a la finalització, si cal.
Millorar les eines per a la recerca de feina	• Treballar el currículum i carta de presentació amb l'experiència del contracte. • Preparar entrevistes, autocandidatures i portals de feina. • Reforçar el discurs personal i la presentació en les entrevistes de feina. • Assistir a un taller per treballar aspectes importants a l'hora d'afavorir la seva futura inserció en el mercat de treball ordinari.
Facilitar el contacte amb empreses o recursos d'inserció	• Activar contactes amb empreses, programes d'intermediació o agències de col·locació. • Valorar la derivació a altres programes o serveis de suport a l'ocupació (inserció ordinària, economia social, etc.).

Donar suport en la gestió de recursos (atur, ajudes, etc.)

- Informar i orientar sobre tràmits per a l'accés a subsidis, prestacions o altres recursos econòmics, si cal.
- Derivar als serveis socials o entitats de suport si hi ha dificultats econòmiques o personals que puguin complicar aquesta passa cap a la fi de contracte i recerca de nova feina.

És important per a les dones participants transformar la fi del contracte en un pont cap a noves oportunitats, no en una pèrdua. Amb l'acompanyament adequat, la dona pot veure aquest moment com un pas més dins d'un procés de construcció d'autonomia i seguretat personal.

Com **afrontar una sessió d'orientació laboral** enfocada en gestionar la finalització de contracte:

1. **Validació emocional:** *"Com et sents amb la finalització del contracte? Hi ha alguna cosa que et preocupi o que t'agradaria saber d'aquest moment?"*
Deixa espai per que expressi sentiments (por, alleujament, incertesa...) que s'han d'escoltar i validar.
2. **Revisió de l'experiència:** *"Si penses en quan vas començar, què creus que has après o millorat fins ara?" "Quines coses has fet de les quals et sents orgullosa?"*
Ajuda a identificar competències laborals i personals adquirides. Es pot fer una llista o esquema visual, si és útil per ella.
3. **Reforç de la identitat professional:** *"Com et veus ara com a treballadora?" "Creus que estàs més a prop d'aconseguir la feina que t'agradaria tenir?"*
Anima a parlar de les seves fortaleces, interessos i somnis laborals.
Reforça l'autoconfiança i la sensació de "jo puc".
4. **Treballar la transició i continuïtat:** *"Ara que aquest contracte acaba, quins serien els teus propers passos?" "En què creus que necessitaràs suport?"*
Presenta opcions concretes: formació, ofertes, entrevistes, sessions d'orientació més intensiva, etc. Explica que l'acompanyament no s'acaba aquí.

5. **Aspectes pràctics:** *"Tens dubtes sobre els tràmits després del contracte (atur, ajudes, etc.)?" "Vols que t'ajudi a actualitzar el currículum o a buscar ofertes?"*
Ofereix informació clara i explica les gestions què haurà de fer.
Derivar si hi ha necessitats socials, jurídiques o de protecció.
6. **Tancament positiu i de reconeixement:** *"Has fet un camí molt important. Tancar aquest contracte no és un final, és un pas més cap al que vols." "Confio en tu. Saps que pots comptar amb mi per continuar avançant."*
Dóna valor simbòlic a l'entrevista de tancament.
Deixa la porta oberta a continuar el vincle (seguiment post-contracte).

A nivell de gestió, a la finalització del contracte l'entitat beneficiària ha de presentar una memòria tècnica i una econòmica, a més dels fulls de control d'assistència. A més l'entitat fa una valoració final de la convocatòria mitjançant un qüestionari d'avaluació.

L'avaluació i valoració de la convocatòria es realitza tenint en compte tots els agents implicats en la mateixa i també es recull el grau de satisfacció de les dones participants: mitjançant un formulari senzill i anònim que les tutores faciliten a les dones, abans d'acabar la contractació. A aquest formulari es valoren aspectes relacionats amb el procés de selecció, el lloc de feina i la seva percepció general.

Per realitzar avaluació de la convocatòria més completa, a les reunions de la xarxa, es valoren les propostes de millora aportades per les tutores i des de la direcció de cada UAG, sobre les diferents fases de l'execució i sobre l'adequació dels perfils de la cartera.

Podem afirmar que l'ocupació és un factor de protecció davant la violència de gènere. Les dones contractades que participen en aquesta convocatòria gaudeixen d'una feina digna durant un temps raonable i amb un sou que es tradueix en seguretat diària per a proveir la seva família, filles i fills que no s'ha d'oblidar que també han patit les conseqüències de la violència a la llar.

També, i no menys important, suposa un reforç personal i psicològic que crea la possibilitat d'aconseguir les pròpies fites amb independència en un futur, ja més proper.

Aquest programa de foment d'ocupació ha suposat l'**èxit d'un treball en xarxa** que ja ha deixat empremta al nostre territori.