



Formacions per a persones treballadores de les cures:

**Recomanacions per a dissenyar-les
de forma no excloent**



CORRESPONSABLES



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Igualtat
i Feminismes**

Formacions per a persones treballadores de les cures: Recomanacions per a dissenyar-les de forma no exclouent

© Generalitat de Catalunya, 2022

Departament d'Igualtat i Feminismes

Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs

Carrer del Foc, 57

08038 Barcelona

Elaborat per:

Jezabel Cartoixa Garcia

Loli Castilleja Delgado

Dani Arricivita Carballeda

LabCoop SCCL

<https://labcoop.coop/>

Imatge de portada de Julita, Pixabay

Índex

1.	Introducció	2
1.1.	Estructura de l'informe	2
1.2.	Metodologia	3
2.	El sector del treball a la llar i en cures	5
2.1.	L'impacte econòmic i el mercat de treball	5
2.2.	El perfil de les persones treballadores	7
3.	Formacions i treball de la llar i cures	8
3.1.	Graus universitaris	8
3.2.	Cicles formatius	9
3.3.	Certificats de professionalitat	10
4.	Diagnosi qualitativa	13
4.1.	Anàlisi de les formacions	13
4.2.	Anàlisi de les entrevistes a entitats formadores	14
4.3.	Anàlisi de les entrevistes a persones destinatàries de les formacions	17
5.	Síntesi dels resultats i conclusions	19
6.	Recomanacions	23
6.1.	Respecte als continguts	23
6.2.	Respecte a l'organització	24
6.3.	Respecte a les persones destinatàries	25
7.	Referències	26

1. Introducció

El treball de cura a domicili de nens i nenes és un treball que, avui en dia, compta amb un escàs reconeixement social i econòmic. Es duu a terme en bona part en l'economia informal, amb les implicacions que això té en termes de vulnerabilitat social i econòmica de les professionals que el realitzen. Específicament, el col·lectiu de professionals de la cura infantil a domicili en l'àmbit informal (cangurs) està format majoritàriament per dones, en molts casos provinents d'altres països, i en alguns casos en situació administrativa irregular.

El programa Temps per Cures, de la Direcció General de Cures, Organització del Temps i Equitat en els Treballs, preveu l'activació d'una xarxa de serveis de cura de qualitat per als nens, nenes i adolescents de 0 a 16 anys. Aquests serveis han de permetre la creació d'ocupació de qualitat en el sector de la cura infantil. La creació d'ocupació de qualitat en aquest àmbit implica diverses actuacions públiques, entre aquestes la creació d'una qualificació, el foment de l'acreditació professional i una aposta per la formació.

Dur a terme una oferta formativa accessible i que respongui a les necessitats reals de les persones treballadores del sector és una part important d'aquesta política. En aquest sentit, és imprescindible evitar que la ceguesa de gènere i interseccional en el disseny d'aquestes formacions provoqui l'exclusió (o la manca d'accés efectiu) de les seves usuàries potencials, amb el consegüent fracàs del seu objectiu.

El propòsit d'aquest document és detectar els elements que poden limitar o condicionar l'accés de les persones candidates a les formacions professionalitzadores en l'àmbit de les cures i fer recomanacions per dissenyar una proposta formativa que no sigui exclouent de les persones que la necessiten. És, per tant, una eina per a adoptar una perspectiva de gènere i interseccional en el disseny i l'organització d'aquestes formacions.

Per configurar aquest treball partim de les preguntes següents:

1r. Què empeny les persones que volen treballar en el sector de les cures a formar-se? Aprenentatge, obligació o oportunitat?

2n. A quines formacions poden accedir les persones per garantir-ne l'acreditació com a treballadores professionals?

3r. Quina relació hi ha entre els perfils de persones usuàries de les formacions i les seves necessitats en l'àmbit formatiu?

1.1. Estructura de l'informe

L'informe s'estructura en dues parts clarament diferenciades.

En la primera part de l'informe es fa una contextualització general sobre el sector del treball a llar i en cures (TLLC), seguidament es recull l'oferta formativa existent en el sector, és a dir, es

presenten les principals vies formatives que hi ha actualment per a la incorporació dins l'economia formal.

Pel que fa a la segona part, es presenta l'anàlisi de les formacions actuals i del treball de camp realitzat, que serveix per construir les recomanacions per treballar en formacions no excloents i que permetin la incorporació de persones que es troben en situació precària en un mercat regularitzat.

1.2. Metodologia

El contingut d'aquest informe es basa en un treball de documentació i en entrevistes semiestructurades amb informadors clau.

La revisió documental ha consistit a desgranar l'oferta formativa relacionada amb el sector de les cures, incloent-hi totes les etapes vitals dels perfils de persones destinatàries.

Pel que fa al treball de camp amb agents clau, en un primer moment s'havia determinat realitzar tres entrevistes a persones expertes i dos o tres grups de treball amb treballadores de l'àmbit de les cures.

No obstant això, diversos factors que condicionaven la disponibilitat de les persones a entrevistar han comportat haver d'adaptar l'estratègia. En tot moment s'ha intentat accedir a fonts primàries d'informació que ens permetin copsar els factors que interfereixen en l'accés, el seguiment i l'assoliment de les formacions per part de les persones treballadores en el sector, tant actives com potencials.

Entenem que les veus de les persones implicades són indispensables per detectar els elements que garanteixen la definició i l'organització d'una formació professionalitzadora en el sector de la cura des d'una perspectiva de gènere i interseccional.

Així doncs, finalment s'ha contactat 2022 amb les organitzacions següents:

- 20 d'octubre de 2022. Grup Sersa. Àrea de Formació
- 8 de novembre de 2022. Càritas. Àrea del Programa de Formació i Inserció Sociolaboral
- 14 de novembre de 2022. Fundació Sergi. Àrea de Coordinació Ciutadania i Participació
- 14 de novembre de 2022. Barcelona Activa. Àrea de Direcció d'Ocupabilitat Inclusiva i Formació

Per arribar a les persones destinatàries de les formacions es va contactar amb dues entitats dedicades a la formació de persones treballadores de la llar i en cures. A causa de les càrregues de feina, les dates que ens proposaven per part d'una de les entitats excedien el termini temporal d'aquest encàrrec. En el cas de l'altra entitat, es va poder concertar un dia i lloc, però les participants, a mesura que s'apropava la data, van declinar la participació per

motius de disponibilitat. Les situacions laborals en què es troben les persones contactades (la majoria treballen com a interines) n'ha condicionat la participació. Així doncs, es va proposar fer les entrevistes de forma individual. Tanmateix, només va ser possible entrevistar una persona de les tres que ens havien facilitat les seves dades.

D'altra banda, per complementar aquesta informació, es va contactar amb una persona que treballa en el sector de les cures des d'una organització autogestionada i que havia passat per diferents processos de formació.

2. El sector del treball a la llar i en cures

2.1. L'impacte econòmic i el mercat de treball

Tradicionalment, el paper de les cures als familiars i de l'espai domèstic ha recaigut dins dels cercles familiars als països mediterranis (Blanchard, 2021; Espuñes Molins, 2022; Ezquerro, 2019). D'un temps ençà hi ha hagut un canvi de tendència i els canvis socials han portat a una reorganització social de les cures (Barcelona Activa, 2017; Carrasco, Borderías, Torns, 2011; Espuñes Molins, 2022).

Ara bé, malgrat que identifiquem el sector d'atenció i cures a domicili i el treball domèstic com un de propi, tal com recorda Blanchard (2021), es tracta de dos sectors diferenciats per marcs reguladors propis. Per un costat, l'atenció de cures a domicili es troba regulat a la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència (LAPAD), que regula els serveis de cures a domicili per a persones en situació de dependència, i en conseqüència les persones cuidadores professionals treballen sota el règim general de la Seguretat Social. Per l'altre costat, el treball domèstic que regula el Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar, on les persones treballadores estan vinculades al Sistema Especial per a Empleats de la Llar de la Seguretat Social.

Cal dir, però, que la manca d'una cobertura de serveis institucional ha impulsat les famílies a buscar alternatives en el mercat privat: empreses, entitats o persones particulars (Grau Pineda, 2021, Espuñes Molins, 2022) que han portat a desvirtuar aquests dos sectors: «Muchas familias emplean a trabajadoras domésticas para que presten servicios de cuidados a personas ancianas y dependientes.» (Blanchard, 2021, p. 21).

Aquest context ha derivat en una estratègia de privatització de les cures familiars a través del treball domèstic (Martínez-Buján, 2014).

Taula 1: Configuració del mercat privat

Mercat privat	Empreses que presten el serveis de cures on les famílies contracten els serveis directament
Empreses	• Societats mercantils • Iniciativa social
Entitats	• De persones de suport a les famílies amb persones dependents • De persones treballadores del sector de les cures
Treballadores per compte propi	• Treball regularitzat • Treball no regularitzat

Font 1: A partir de l'informe sectorial "El treball de cures en gent gran dependent" de Barcelona Activa (2021)

Quan les famílies entren en el mercat privat poden trobar-se diferents opcions per accedir a treballadores de la llar i cures (TLLC). Hi ha empreses que contracten les seves pròpies treballadores i la família paga els serveis a l'empresa. Segons Blanchard (2021), el més comú és que la família contracti la cuidadora sota el Sistema Especial per a Treballadors de la Llar de la Seguretat Social, de manera que les empreses i agències de col·locació actuen com a intermediàries.

Els darrers anys, veiem com hi ha hagut un creixement de la digitalització d'aquest sector, marcat per l'aparició de l'economia de plataformes. En aquest sentit, les famílies cerquen treballadores de la llar a través de plataformes web o d'aplicacions que posen en contacte l'oferta i la demanda en els sectors de cures a domicili i de les tasques domèstiques.

Agències de col·locació digital	Plataformes sota demanda
Fan la selecció de les professionals, contractació, i fan un seguiment continu durant el servei.	Especialitzades en serveis urgents i puntuals. Són les treballadores qui estableixen el preu.

Dins la privatització de les cures s'observen dos aspectes estretament interrelacionats. Per un costat, el tipus de condicions laborals. Encara que hi ha qui és contractat d'acord amb el conveni del règim de treballadores de la llar i de cures, s'estima que hi ha un percentatge elevat de persones professionals que són contractades dins l'economia informal. Per un altre costat, el paper de les dones migrades és clau perquè han anat absorbint el pes de la realització de les tasques de la llar i de cures (Díaz Gorfinkiel i Martínez-Buján, 2018; Espuñes Molins, 2022; Grau Pineda, 2021).

Com hem indicat, fins aquest any 2022, el Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, regulava la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar. La llei pretenia garantir una millora de les condicions de les persones treballadores respecte al marc legal anterior. La realitat, però, és que aquesta millora sempre s'ha trobat per sota de les condicions laborals d'altres sectors i no ha fet front a un sector caracteritzat per oferir llocs de treball precaris. Diferents estudis que inclouen la veu de les persones treballadores mostren elements d'inexistent o pèssima seguretat laboral (falta de contractes, temporalitat, dedicació a temps parcial), jornades laborals variables i extenses sense cobrar, i altres discriminacions que es preveuen fer front amb el canvi de la normativa. Aquest fet s'agreuja en el cas de les persones internes amb situacions de *semiesclavatge*. Pel que fa a les dones migrades, moltes es troben en situació irregular administrativa, cosa que facilita que es trobin desamparades pel que fa a l'accés a drets.

El 6 de setembre de l'any 2022, el Congrés dels Diputats va convalidar el Reial decret que reconeix el dret a la protecció per atur, la prohibició de l'acomiadament sense causa justificada, el desenvolupament de polítiques de formació i acreditació i el replantejament de les malalties que entren dins la protecció de riscos laborals amb una perspectiva de gènere.

2.2. El perfil de les persones treballadores

Quan parlem sobre professionals del TLLC, parlem d'un perfil de dones migrades i cal tenir presents les condicions i realitats en les característiques personals i contextuals que les envolten. En aquest sentit, les persones incorporen en el seu dia a dia la seva cultura, els valors, normes i costums, els quals han de ser considerats quan es treballa o es realitzen accions específiques envers aquests col·lectius (Elgorriaga, Martínez i Otero, 2013). D'altra banda, aquests aspectes, com citen aquestes autores, es traslladen als impactes psicològics que afecten el seu benestar i, en conseqüència, a les diferents esferes: personal, relacional, laboral, etc.

Lligat amb això, per als col·lectius hem de tenir clar quina diferència hi ha en el perfil segons el país de procedència:

Taula 2: Perfil de persones treballadores

Procedència	Elements a tenir en compte
Dones d'Amèrica Llatina	A grans trets, tenen més formació, més experiència laboral (país d'origen) i una xarxa de suport àmplia amb relació a la comunitat d'origen. Per qüestions idiomàtiques, tenen més possibilitats de trobar feina, al mateix temps que les persones que les contracten apunten a la forma de relacionar-se més propera (afable) com un element clau per a la seva contractació.
Dones de països africans	Tenen menys formació, menys experiència laboral i una xarxa de suport dèbil amb relació a la comunitat d'origen. Situació de subordinació i dependència respecte als homes del cercle familiar. Més prejudicis/discriminació pel fet de ser vistes d'una altra religió - xoc i adaptació a una nova cultura.
Dones de l'Europa no comunitària	L'arribada sol anar acompanyada per la família i tendeixen a relacionar-se amb persones de la seva mateixa nacionalitat. L'idioma suposa una barrera per trobar feina.

Font 2: A partir del treball d'Elgorriaga, Martínez i Otero (2013) i Espuñes Molins (2022)

3. Formacions i treball de la llar i cures

Com marca la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència (LAPAD), les treballadores de la llar i cures que treballen per l'Administració pública i/o entitats privades han de tenir un mínim de formació o experiència. En el cas de les treballadores que presten serveis de cures al domicili contractades directament per les famílies, en trobar-se en una situació susceptible de no estar regularitzada, veiem que la formació i l'acreditació professional no és un requisit per a la seva contractació (Blanchard, 2021; Grau Pineda, 2021).

Apostar per la formació suposa la dignificació i la professionalització del treball domèstic. A partir d'aquesta premissa, hem de tenir en consideració que el dret laboral a la formació ja està recollit tant als articles 27, 35.1 i 40.2 de la Constitució espanyola com a l'Estatut dels Treballadors, a l'article 4.2.b (Grau Pineda, 2021). No obstant això, en el Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar, no hi ha cap menció a la formació i acreditació de les persones treballadores. El Reial decret-llei 16/2022, de 6 de setembre, en la disposició addicional sisena, exposa la voluntat de promoure polítiques de formació i acreditacions per a les persones treballadores de la llar dedicades a les cures o atenció de les persones que formen part de l'àmbit domèstic i familiar.

Actualment, l'oferta formativa per adquirir la qualificació professional que hi ha actualment se centra en la via formal, la via experiencial i la via no formal per a l'adquisició de competències.

Taula 3: Adquisició de la qualificació professional

Via formal	S'hi inclou la formació reglada, que significa haver realitzat mòduls formatius professionals o altres formacions regulades dins del sistema educatiu.
Via experiencial	El reconeixement i l'acreditació de competències professionals que garanteixen que la persona té els coneixements, les habilitats i les aptituds per desenvolupar l'activitat.
Via no formal per a l'adquisició de competències	La formació esdevindria dels aprenentatges acumulats al llarg de la vida en forma de cursos, seminaris, etc.

Font 3: A partir del treball de Grau Pineda (2021)

Pel que fa a la via de la formació reglada, en aquests moments s'estructura en:

3.1. Graus universitaris

Nutrició Humana i Dietètica, Podologia, Medicina, Psicologia, Infermeria, Fisioteràpia, Teràpia Ocupacional, Educació Social, Treball Social.

3.2. Cicles formatius

Els cicles formatius s'estructuren en cicles de grau bàsic, de grau mitjà i de grau superior, en què també hi ha cursos d'especialització per aprofundir coneixements després d'haver cursat un cicle formatiu. Els cicles s'organitzen en famílies. En el cas de les relacionades amb el TLLC, es troben agrupades en dues famílies professionals: la sanitat i els serveis socioculturals i a la comunitat.

Taula 4: Cursos de cicles formatius

Famílies professionals	Cicles formatius
1. Serveis socioculturals i a la comunitat	CF de grau bàsic d'Activitats Domèstiques i Neteja d'Edificis CF de grau mitjà d'Atenció a Persones en Situació de Dependència CF de grau superior d'Integració Social CF de grau superior d'Educació Infantil
2. Sanitat	CF de grau mitjà de Cures Auxiliars d'Infermeria

Font 4: Elaboració pròpia

3.2.1. Serveis socioculturals i a la comunitat

El **cicle formatiu de grau bàsic d'Activitats Domèstiques i Neteja d'Edificis** compta amb una formació de 2.000 hores distribuïdes en dos cursos acadèmics. Els continguts formatius són de caràcter generalista i dirigits a capacitar les persones en l'àmbit de la neteja domèstica (cuina, neteja, planxa), però també d'edificis i oficines, així com la cura de persones no dependents.

Aquesta formació té com a destinataris joves a partir de 15 anys, però també poden optar-hi persones d'altres edats. Per accedir-hi, la formació mínima exigida és que tinguin el tercer curs de l'ESO.

Els **cicle formatiu de grau mitjà d'Atenció a Persones en Situació de Dependència** s'obté després de seguir una formació de 2.000 hores distribuïdes en dos cursos acadèmics. S'observa una especialització de la formació, destinada a capacitar els professionals per atendre les persones en situació de dependència en institucions i domicilis. La formació és de caràcter socioassistencial i substitueix el cicle d'Atenció Sociosanitària.

L'accés directe al cicle es fa quan es té completa la formació obligatòria o postobligatòria, encara que també poden accedir-hi les persones que tenen més de 17 anys a partir d'una prova d'accés.

Pel que fa als cicles formatius de graus superiors d'Integració Social i Educació Infantil, tenen un nivell més elevat d'especialització. Seguint la dinàmica dels estudis anteriors, tenen una càrrega formativa de 2.000 hores. El cicle en Integració Social se centra en una formació que

permeti el suport a la intervenció socioeducativa de les persones destinatàries de les accions, mentre que el grau en Educació Infantil se centra en l'atenció a la primera infància.

Per accedir-hi cal comptar amb una formació postobligatòria o superar la prova d'accés un cop es tinguin 19 anys.

3.2.2. Sanitat

El **cicle formatiu de grau mitjà de Cures Auxiliars d'Infermeria** compta amb una formació de 1.400 hores distribuïdes en un curs acadèmic. Els continguts formatius permeten a les persones professionals la realització de cures bàsiques sanitàries.

Per accedir-hi cal tenir una formació obligatòria o postobligatòria o superar la prova d'accés un cop es tinguin 17 anys.

3.3. Certificats de professionalitat

Els certificats de professionalitat acrediten les competències professionals i garanteixen que la persona que els obté té els coneixements, les habilitats i les aptituds per desenvolupar l'activitat. Per aconseguir els certificats es pot fer una formació formal o experiencial. En aquest punt, ens fixarem en la vida formativa que se centra a superar tots els mòduls corresponents al certificat.

Aquestes accions estan regulades per l'Administració laboral i són cursos autoritzats pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (SOC) en centres acreditats. Hi ha tres nivells de certificats/formacions i, en el cas de les professionals del TLLC, s'englobarien en el nivell 1 i el nivell 2.

Taula 5: Certificats professionals per nivells

Nivell	Titulacions	Requisits
Nivell 1	Treball Domèstic (SSCI0109)	No s'exigeixen requisits acadèmics ni professionals.
Nivell 2	- Atenció sociosanitària a persones al domicili / Assistant/a personal (SSCS0108) - Atenció sociosanitària a persones dependents en institucions socials / Gerocultor/a (SSCS0208)	- Tenir el títol de graduat en educació secundària. - Tenir un certificat de professionalitat de nivell 2. - Tenir un certificat de professionalitat de nivell 1 de la mateixa família i àrea professional que el certificat al qual es vol accedir. - Complir el requisit acadèmic d'accés als cicles formatius de grau mitjà o bé haver superat les proves d'accés corresponents regulades per les administracions educatives. - Tenir superada la prova d'accés a la Universitat per a més grans de 25 anys i/o de 45 anys.

Font 5: Elaboració pròpia

En el cas del certificat de nivell 1, Treball domèstic (SSCI 0109), té una duració de 200 hores, repartides en 120 hores destinades a unitats formatives i 80 hores en formació pràctica als centres de treball.

Pel que fa als certificats de nivell 2, el d'Atenció sociosanitària a persones al domicili (SSCS0108) té una càrrega de 600 hores, distribuïdes en 480 formatives i 120 pràctiques. En canvi, el d'Atenció sociosanitària a persones dependents en institucions socials (SSCS0208), les hores totals són inferiors: 370 hores destinades a les unitats formatives i 80 hores en pràctiques.

Tots els certificats professionals compten amb modalitats formatives presencials i telemàtiques.

Pel que fa a la via de l'experiència o l'adquisició de competències no formals, quan hi ha un reconeixement i acreditació de l'experiència laboral o formativa, aquesta reconeixement pot significar una exempció total o parcial del mòdul de formació en el centre de treball.

Tal com recull l'Agència Pública de Formació i Qualificació Professionals de Catalunya, en el cas de l'experiència laboral, s'ha d'acreditar en els quinze anys anteriors a la presentació:

- per al nivell 1, una experiència laboral de 2 anys amb un mínim de 1.200 hores treballades en total

- per al nivell 2, una experiència laboral de 3 anys amb un mínim de 2.000 hores treballades en total.

En relació amb la formació no reconeguda oficialment, en els últims deu anys, han de mostrar una formació d'unes 200 hores en el nivell 1. En el cas del nivell 2, s'ha d'acreditar una formació de 300 hores. En ambdues situacions, si la formació és menor, han de tenir el mateix nombre d'hores que la prevista en la unitat de competència que es vol acreditar.

Cal dir que, en el cas que no es tingui la documentació requerida, les persones que tenen més de 25 anys disposen de l'opció de presentar una declaració responsable que descrigui la seva experiència laboral i/o la seva formació no reconeguda oficialment, en el cas que reuneixi els requisits d'admissió i no els pugui justificar.

Per acreditar les competències, la persona ha d'especificar, a partir d'aportar la documentació corresponent, quines competències professionals ha adquirit mitjançant l'experiència professional o la formació no reconeguda oficialment. A partir d'aquí se li fa una entrevista amb alguna simulació o observació per valorar la seva capacitat i finalment obtindrà la seva acreditació.

Ara bé, per accedir a aquest procés, la persona ha de tenir la nacionalitat o residència, tenir més de 18 anys i experiència laboral.

Finalment, els darrers anys, en el sector de cures han emergit formacions pròpies de curta durada (inferior a 90 hores) realitzades per institucions, entitats i associacions destinades a donar recursos a les persones treballadores amb relació a temes específics, com poden ser drets laborals, autocura, alfabetització digital, etc. S'hi pot accedir a través dels cursos del SOC, però també són rellevants els tallers duts a terme des de les mateixes entitats i associacions de dones treballadores del sector.

4. Diagnosi qualitativa

En aquest apartat es recull els aspectes que s'han analitzat de les formacions presentades en l'apartat anterior i de les informacions recollides en el treball de camp.

4.1. Anàlisi de les formacions

Actualment, el sector de les cures compta amb un ampli ventall de formacions per a les persones que s'hi volen dedicar. Això no obstant, el sistema formatiu reglat no acaba d'adequar-se al perfil concret de les persones treballadores domèstiques, que són qui acabaran endinsant-se en el mercat laboral de forma més precària.

A grans trets, la limitació principal és que el perfil de persona que necessita o requereix una formació especialitzada no hi pot accedir, en primera instància, per la seva situació d'irregularitat administrativa. Com hem mostrat al llarg de l'informe, qui es dedica al sector de les cures són freqüentment persones «sense paper».

Altres elements obstaculitzadors en les formacions són:

Formacions reglades

- Requisits d'accés i proves associades.
- Oferta i demanda.
- Carrega lectiva (formativa i pràctiques). Les dedicacions a les formacions són molt elevades. Tret de la formació de Cures Auxiliars d'Infermeria, totes les formacions tenen una durada de 2.000 hores, que les fa incompatibles amb l'exercici professional.
- Horaris incompatibles amb les jornades laborals i, en conseqüència, no permeten assistir-hi.
- Cost econòmic associat a la formació. En aquest punt, s'hi inclouria el cost de la matrícula, el material formatiu, etc., però també el cost de no poder tenir ingressos.
- Retard en l'accés món laboral.
- Malgrat que en moltes formacions es garanteix la possibilitat de fer-les virtualment, moltes persones treballadores no tenen els recursos materials ni les competències digitals per poder-les fer.

Certificats professionals

- Es requereix unes competències de lectoescriptura mínimes; a més, s'han de realitzar proves de competència matemàtica i de comunicació en llengua catalana i castellana, en el nivell que correspongui. Les persones que no les reuneixin han de ser redirigides cap a altres itineraris o programes.
- Problemes d'acreditació de la documentació requerida.
- Malgrat que en moltes formacions es garanteix la possibilitat de fer-les virtualment, moltes persones treballadores no tenen els recursos materials ni les competències digitals per poder-les fer.

Formacions no reglades

- El reconeixement formatiu dels cursos per part d'institucions oficials.
- Malgrat que en moltes formacions es garanteix la possibilitat de fer-les virtualment, moltes persones treballadores no tenen els recursos materials ni les competències digitals per poder-les fer.

4.2. Anàlisi de les entrevistes a entitats formadores

4.2.1. Perfil de les persones que hi accedeixen

En general, la majoria de les persones assistents als cursos formatius, siguin reglats o no, són dones amb una llarga experiència laboral.

En el cas de les formacions pel programa Acredita't, com s'ha presentat anteriorment, els requisits d'aquests cursos se centren en la situació administrativa i tenir una formació bàsica. Així doncs, totes les persones que accedeixen als cursos d'acreditació professional es troben en situació administrativa regular i amb uns mínims d'alfabetització. La resta de persones que no compleixen amb els requisits educatius són derivades a escoles d'adults.

En el cas d'altres activitats formatives, s'observa que hi accedeixen ja disposant d'algun certificat de professionalitat del sector social i la formació intenta aprofundir en coneixements específics.

Un dels elements clau en les formacions reglades és el coneixement de l'idioma: català o castellà. En aquest sentit, una entitat exposa que van mostrar-se interessades a incloure-hi persones d'origen ucraïnès, i des del mateix SOC els van indicar que era impossible per la barrera idiomàtica.

Amb relació a la procedència de les persones participants, una de les entitats exposa que el perfil que arriba als cursos ha canviat molt: fa dotze o quinze anys només hi accedien una o dues dones d'origen llatinoamericà; en canvi, actualment representen el 50%. Malgrat això, també hi participen, en menor mesura, persones d'altres procedències.

És interessant veure com no hi ha un perfil clar en relació amb el perfil d'estudis de les persones participants en les formacions. En el cas d'una de les entitats que incorpora també programes d'inserció laboral, s'indica que les persones amb qui treballen tenen un nivell baix d'estudis i estan en situació d'exclusió o en risc d'exclusió social. Ara bé, una de les entitats que té formació amb persones en situació irregular assenyala que compta amb persones amb formació universitària i amb un alt nivell de professionalització en els seus països d'origen, però a causa de la seva situació administrativa els és impossible fer el procés de reconeixement.

4.2.2. Contingut de les formacions

Les formacions de certificats de nivell 2 (Atenció sociosanitària a persones al domicili i Atenció sociosanitària a persones dependents en institucions socials) compten amb més demanda, malgrat tenir més càrrega lectiva que la formació de Treball domèstic. Cal posar en relleu que una de les entitats formadores explica que des de fa cinc anys han deixat d'oferir la formació en Treball domèstic, ja que «hi havia un xoc entre el pla formatiu i la realitat». El pla curricular resulta obsolet, «està pensant en una formació de fa quaranta anys i això que és del 2008». Una formació que obvia el tema de les cures i l'atenció a les persones.

Es detecta una gran bretxa digital que dificulta l'accés no sols a formacions, sinó a tràmits de la seva vida quotidiana. Per això, una de les actuacions principals és treballar en habilitats i competències digitals.

Seguint la línia anterior, algunes entitats, per respondre a les necessitats de les persones, es dediquen a treballar en el marc de les competències i els objectius professionals. Això permet adaptar els itineraris formatius a la realitat.

En referència a les necessitats formatives, es detecta el següent:

- Alta demanda en formacions que tenen a veure amb tècniques de com moure i treballar amb les persones dependents que cuiden. En aquest sentit, és interessant com una de les entitats ho inclou dintre del vessant de prevenció de riscos laborals, juntament amb qüestions de primers auxilis.
- Les dificultats neurològiques i cognitives (ex. demències), així com elements de salut mental, suposen un gran repte per a les persones treballadores de cures. Es detecta una falta de formació específica en aquestes matèries que permeti adquirir eines clau.
- La vinculació estreta que estableixen les professionals de cures a la llar amb les persones cuidades suposa la necessitat de treballar com es configura i quin tipus de relació professional hi ha d'haver. Això significa tenir coneixement i rebre assessorament sobre com treballar la

gestió de conflictes (amb les persones cuidades i l'entorn), el trencament del vincle amb les famílies i els processos de dol.

- Treballar de forma continuada amb una persona dependent suposa un gran cost emocional per a la persona treballadora. Una de les entitats exposa la necessitat de tenir un servei d'acompanyament adequat. En aquest sentit, les formacions d'autocura serveixen per poder dotar les persones treballadores d'eines per fer front a les seves pròpies necessitats de cura.
- Seguint en aquest àmbit fent referència a les treballadores internes, es fa esment que aquestes necessiten espais de descans i, en aquest cas, s'haurien de treballar competències de resiliència.

Tornant a la garantia d'agència de les mateixes treballadores, cada vegada augmenta la demanda sobre el coneixement dels drets laborals que tenen.

4.2.3. Elements dissuasius per accedir a les formacions

Un fet indiscutible són els elevats costos econòmics que suposa per a les persones treballadores accedir als diferents cursos. La falta de recursos econòmics condiciona poder accedir a formacions que els permetin obtenir millors condicions laborals, i s'entra en una situació de «peix que es mossega la cua».

D'altra banda, com es diu en una de les entrevistes, «per formar-se hi ha un tema de temps», no sols fent referència als horaris, sinó posant en relleu que no disposen de cangurs o xarxa que es pugui fer càrrec dels seus propis infants. En referència a això, una entitat assenyala que si bé tenen planificats majoritàriament el curs als matins, se n'ofereixen també alguns de tarda per facilitar-ne l'accés.

4.2.4. Seguiment durant les formacions

En moltes formacions s'observa una taxa d'abandonament dels programes formatius normalment alta, al voltant d'un 50%. Entre altres raons, això es deu al fet que treballem amb col·lectius amb necessitats bàsiques i extremes, de manera que el sorgiment d'una oportunitat laboral —per precària que pugui ser— pot ser un motiu suficient per deixar la formació. No obstant això, dues entitats remarquen que, en el cas dels cursos vinculats al programa Acredita't, hi ha una alta participació, ja que «si no, no poden treballar».

4.2.5. Formació i incorporació en el mercat laboral

Algunes entitats fan seguiment sobre l'ingrés en el mercat laboral de les persones que han endegat un procés formatiu amb aquestes. Moltes tenen la seva pròpia borsa de treball per garantir que s'accedeixi a un mercat amb les millors condicions possibles. Dues de les entitats expliquen que fan assessorament legal. Tenen un paper d'interlocutor amb les mateixes famílies

demandants i les persones treballadores, però també fan el seguiment de les famílies i empreses contractants per garantir els horaris i els salaris pactats.

4.2.6. Altres elements rellevants

Formació específica per a persones treballadores en situació d'irregularitat administrativa

Una de les entitats que focalitzen la tasca en aquest perfil exposa que donen eines perquè, en primer lloc, puguin tenir informació per a la seva autoregularització. En aquesta línia, s'aprofundeix en temes legals i el marc normatiu laboral del sector de les cures.

Professionalitzar el sector

Una de les persones entrevistades fa la reflexió que les receptores que són persones grans tenen moltes limitacions. Aquest element de cap a qui es dirigeixen és clau perquè no tothom està capacitat ni té l'actitud per fer aquesta feina. La falta d'exigència fa que les persones que es dediquen a treballar en aquest àmbit ho facin per supervivència i per la facilitat a accedir al mercat laboral, encara que sigui amb condicions precàries. Per això, des de la mateixa organització es fa una selecció molt ajustada i, si detecten que la persona no té actituds i aptituds, és derivada a altres plans formatius.

L'enxarxament de les dones del territori

Buscar espais on les dones puguin compartir experiències i sabers, i els permeti realitzar un acompanyament emocional i tenir contactes.

4.3. Anàlisi de les entrevistes a persones destinatàries de les formacions

4.3.1. Perfil de les persones entrevistades

En les entrevistes comptem amb la participació d'una dona i un home, ambdós d'origen migrant llatinoamericà.

En el cas de la dona, el seu procés migratori és recent (2019) i ve amb una trajectòria formativa i laboral, fora de l'àmbit de les cures. Pel que fa a l'home, ens explica que quan va venir del seu país d'origen no tenia la formació bàsica i, un cop s'estableix al territori, comença el seu procés formatiu, primer completant la formació bàsica en una escola d'adults per entrar en un grau mitjà i seguir en un de superior relacionat amb l'àmbit de les cures d'auxiliar d'infermeria.

4.3.2. Sobre les formacions rebudes en l'àmbit de les cures

Necessitats detectades

En el cas de les persones entrevistades, es detecten diferències entre qui ha rebut una formació professionalitzadora i qui no l'ha rebut, ja que en la mateixa conversa s'identifiquen competències i habilitats, així com les seves mancances. En el cas de la persona que no tenia

una formació especialitzada, es posa en relleu la necessitat de disposar de formacions bàsiques vinculades a la neteja i la higiene de persones dependents, així com de tècniques per moure les persones sense patir lesions.

Un element que es posa de manifest a través de l'entrevistat és que, en el treball de les cures i la llar, les persones treballadores acaben fent tasques que van més enllà de l'acompanyament o cures bàsiques. Moltes vegades han de fer àpats i menús per a les persones que cuiden i, en aquest sentit, no hi ha formacions respecte de com s'ha de cuinar i elaborar menús nutritius i saludables. És interessant com explica que es dona per suposat aquest fet, sobretot perquè qui cuida de la llar són les dones i la cuina està associada a elles.

Les dues narracions posen l'èmfasi en la necessitat de rebre orientacions de com treballar amb persones que tenen malestars i patiments mentals i deteriorament cognitiu. Exposen que, si bé hi ha una forta demanda en la cura d'aquestes persones, no són capaces d'atendre-les amb unes condicions dignes.

Altres demandes formatives tenen relació amb l'autocura i les condicions laborals que permeten tenir recursos i eines per detectar i fer front a situacions de malestars personals i capacitat d'agència.

Valoració de les formacions

La sensació respecte a les formacions rebudes en l'àmbit reglat és bona i es troba estretament relacionada amb les tasques i funcions que s'acaben duent a terme. Ara bé, l'entrevistat indica que moltes vegades, quan reps la formació no s'acaba d'entendre l'aplicabilitat en el dia a dia, però aquest fet es vincula molt amb l'enfocament de les sessions per part del personal docent.

Reptes de les formacions i de futur

Les entrevistes han posat en relleu la manca d'informació sobre els cursos oferts pel SOC i diferents entitats. Indiquen que moltes vegades no saben que s'estan realitzant formacions del seu interès perquè no els arriba la informació per vies oficials i se n'assabenten a través dels contactes que tenen. En aquest sentit, fan la reflexió que, en el cas de les persones que es troben fora de Barcelona, aquest fet encara és més greu.

D'altra banda, l'entrevistada exposa que hi ha dificultat per accedir a les formacions per la seva coincidència amb les jornades laborals, que fins i tot s'allarguen als caps de setmana. A més, han de buscar un equilibri en el temps lliure de què disposen entre formació per accedir a millors condicions o descansar per poder viure.

Una de les reflexions que fan és que per dedicar-se a les cures és important la vocació i no dedicar-se per necessitat econòmica. El sector de les cures requereix unes aptituds i actituds que impliquen un gran desgast, a causa del tipus de relacions que s'estableixen.

5. Síntesi dels resultats i conclusions

L'objectiu inicial d'aquest informe era centrar-se en el perfil de persones treballadores que es dediquen a l'àmbit de la cura d'infants i adolescents. No obstant això, la realitat mostra que moltes vegades les persones treballadores de la llar acaben assumint la cura de criatures sense tenir formació específica, tal com passa amb les persones grans. A més, aquesta tasca de cura no sols recau en la mateixa atenció de les persones, sinó que implica tot el que tingui a veure amb la llar (endreçar, cuinar, netejar, comprar, etc.).

Així doncs, per garantir que les persones treballadores puguin cobrir i atendre diferents perfils de persones i les seves necessitats, és necessària una formació transversal que prevegi els diferents cicles vitals i les demandes clau en cada una d'aquestes etapes. Tanmateix, cal tenir uns coneixements bàsics respecte d'accions relacionades amb la quotidianitat de l'habitatge, com ara la higiene i la neteja o la nutrició (cuina, compres d'aliments, confecció de menús, etc.).

A través de la informació recollida, les accions formatives han de preveure competències transversals de les persones treballadores, així com els aspectes vocacionals de la professió de les cures. En aquesta línia, es detecta d'entrada que les formacions haurien de treballar competències bàsiques i transversals, com pot ser l'aprenentatge de l'idioma català/castellà, ja que l'atenció a persones requereix que les persones ateses puguin comunicar-se en el seu idioma matern. Tanmateix, l'ús de l'idioma en les formacions ha de poder ser inclusiu i intel·ligible per totes les persones destinatàries.

Un altre element que emergeix fa referència als aspectes humanitzadors, relacionats amb valors i actituds positius envers les cures. Les formacions haurien de tractar les relacions que s'estableixen entre les persones treballadores, les persones cuidades i l'entorn, però també abordar les actituds i aptituds d'allò que representa la cura. Dins del contingut de les formacions s'hauria de poder treballar amb el sistema de pràctiques i experiències compartides que permet fer el traspàs del coneixement teòric cap al dia a dia. Amb l'objectiu que la formació sigui més amena i efectiva, aquests continguts no s'haurien de treballar en unitats aïllades sinó que haurien de ser tractats al llarg de tot el període formatiu.

En l'àmbit organitzatiu, les persones treballadores sovint veuen que els és impossible mantenir-se en formacions de llarga durada per la situació econòmica. En aquest sentit, una bona opció és becar les persones participants durant el curs i incentivar la finalització de les formacions i l'assoliment dels coneixements i les habilitats.

Encara en l'àmbit organitzatiu, cal remarcar que la programació de les formacions competeixen amb un element dissuasiu: la conciliació. Per això, s'han d'estructurar formacions que no suposin una càrrega lectiva important i que es facin en horaris més enllà de dilluns a divendres, com són els caps de setmana. Les entrevistes a formadores han posat en relleu que moltes de les assistents als cursos són mares que, pels horaris i la mateixa precarietat en què viuen, no disposen de cap recurs on poder deixar els infants a càrrec. En aquest sentit, s'obre la

possibilitat de fer formacions que prevegin l'opció de disposar de servei de cangur, tal com ja s'està fent en alguns congressos professionals. Tot i que els darrers anys han guanyat força els cursos de formació virtual, s'ha de tenir en compte el dilema que aquests suposen respecte a la bretxa digital en què es troben la majoria de persones, al mateix temps que les fa desaparèixer d'espais físics on les mateixes persones treballadores puguin disposar de xarxes i espais de suport mutu.

Amb l'anàlisi duta a terme, apareixen dos elements clau en l'organització de les formacions. El primer és la creació d'aliances entre les entitats i associacions de persones treballadores. El segon és la visibilització de persones que connectin amb les trajectòries vitals del col·lectiu específic a qui es destina la formació, ja que són una font de saber experiencial i permeten fer el vincle directe amb les persones que s'hi senten identificades.

Finalment, un element que ha emergit com a indispensable és l'abordatge de la situació administrativa de les persones que fan els cursos formatius. Sense una situació administrativa regulada, les persones treballadores no poden accedir a una titulació que les desvinculi de la precarietat. Cal pensar i establir estratègies lligades a la formació per promoure la regularització de la situació administrativa d'aquestes persones.

D'aquesta manera, i tornant a les preguntes fetes al principi de l'informe, veiem que:

1r. Què empeny les persones que volen treballar en el sector de les cures a formar-se? Aprenentatge, obligació o oportunitat?

Encara que no hi ha una clara obligatorietat de tenir una formació específica, excepte en el cas de les persones treballadores en l'àmbit regulat per la Llei 39/2006 (LAPAD, les narratives ens mostren que és essencial tenir una formació bàsica que permeti la capacització en l'àmbit.

Com s'ha mostrat al llarg del document, la formació és una eina clau per a la dignificació i professionalització del sector. Les formacions permeten, per un costat, cuidar millor i oferir un millor servei. Per un altre costat, en el context actual, permeten millorar l'ocupabilitat de les persones, facilitar-los un canvi professional i preparar-los per accedir a ocupacions amb futur en el mercat laboral.

2n. A quines formacions poden accedir les persones de les cures per garantir la seva acreditació com a treballadores professionals?

Hi ha diferents formes d'accedir a l'acreditació com a treballadores professionals: per la via formal, per la via experiencial d'adquisició de competències i per la via no formal.

Per a persones en una situació més vulnerabilitzada, el programa Acredita't permet assolir una formació que els possibilita de forma teòrica l'accés a una millora de les condicions laborals. Malgrat això, s'observa que, mentre no hi hagi una dignificació del sector de les cures, la millora en les oportunitats laborals continuarà sent difícil.

Tanmateix, una proporció de les persones treballadores en el sector es troben dins de l'economia informal a causa de la seva situació administrativa. Si bé per a aquestes persones tenir una acreditació els permetria fer un salt a l'economia formal, el fet de no poder accedir a aquest programa les continua deixant en una situació de vulnerabilitat i precarietat.

3r. Quina relació hi ha entre els perfils de persones usuàries de les formacions i les seves necessitats en l'àmbit formatiu?

Tal com ens han explicat tant les dues persones entrevistades com també les formadores entrevistades, un gran nombre de les persones que treballen en aquest sector veuen en el treball de cures i de la llar una manera d'aconseguir feina ràpida, ja que per dedicar-se a l'economia informal no cal acreditar-se. Així doncs, una gran part de les persones que treballen en l'àmbit no disposen d'una formació que els doni eines per treballar en el dia a dia.

Ara bé, com s'ha dit anteriorment, no només hi ha una sèrie d'elements que dificulten l'accés a aquesta formació, sinó que a més l'oferta existent moltes vegades no s'adapta a les situacions a les quals han de donar resposta les treballadores de les cures i la llar, com poden ser temes de salut mental, deteriorament cognitiu, etc.

En aquest sentit, s'ha de treballar en un disseny d'accions que permetin que les persones treballadores puguin accedir a formacions acreditades, dotant-les de coneixements adequats per desenvolupar la seva tasca i que alhora els facilitin millorar la seva situació laboral.

Aquest pla d'accions ha de treballar-se conjuntament amb les entitats que agrupen aquestes dones i col·lectius autogestionats. La feina d'aquests agents clau ha de ser entesa més enllà de tenir un canal d'informació i difusió de les formacions. S'ha de treballar en la incorporació de les xarxes com a part del procés de coproducció amb els agents implicats i valorar quin altre valor poden aportar en la cadena de formació.

Per això, cal identificar entitats que agrupen persones que treballen en les cures (creades amb aquest objectiu o que tenen relació amb elles tot i que no sigui amb l'objectiu de les cures), com poden ser l'associació Amb Cura, Sindillar, etc. Un cop establert contacte, s'haurien de fer sessions amb les persones representants d'aquestes xarxes per explicar els cursos que s'han programat: contingut, a qui van dirigits, dates i llocs. Les xarxes haurien de fer un retorn amb la seva valoració de les propostes i expressar els comentaris de millora que s'escaiguin i les necessitats detectades.

Un cop les formacions estiguin adaptades i consensuades, les xarxes ajudarien a fer de canal de comunicació cap a les persones interessades. D'aquesta manera, la informació arriba al públic objectiu a través d'aquestes xarxes en les quals tenen confiança.

Amb la valoració obtinguda de les persones que hi han participat, es torna a fer una altra sessió amb les representants de les xarxes per fer-los el retorn dels cursos. A més, es comença la validació de l'edició de formació següent i s'hi incorporen noves necessitats si se n'identifiquen.

Així, quan s'apropin les dates de l'edició següent, es torna a contactar amb les xarxes perquè facin altre cop de canal de difusió.

6. Recomanacions

6.1. Respecte als continguts

Aspectes a treballar

- Les necessitats formatives han de permetre a les persones fer les tasques i funcions en relació amb la seva feina amb qualitat. Això suposa fer formacions adaptades al dia a dia de les persones, que prevegin el tipus d'acompanyament que realitzen (què fan, com ho fan, etc.).
- S'ha identificat que les formacions més demandades tenen a veure amb aspectes relacionats amb: la prevenció i riscos laborals, condicions laborals i amb eines per atendre perfils concrets (persones amb malestars i patiments mentals, diversitat cognitiva i funcional, etc.).
- Les persones incorporen en el seu dia a dia la seva cultura, els valors, normes i costums que es traslladen a la pràctica i, moltes vegades, això pot provocar situacions conflictives amb les persones ateses, les famílies i l'entorn.

Recomanacions/Aprenentatges

- Potenciar formacions centrades en el cicle vital, entenent la cura com un aspecte transversal que es presenta al llarg de la vida de les persones. Aquest fet de donar aprenentatges amb relació a diferents col·lectius permet tenir un ventall més ampli d'opcions laborals.
- Potenciar formacions que permetin l'intercanvi de sabers pràctics amb altres persones professionals dels àmbits que es treballen.
- Treballar les competències sociorelacionals (hàbits, aspectes culturals, etc.).
- Potenciar i facilitar espais d'aprenentatge del català.
- Oferir formacions propedèutiques prèvies a les formacions professionalitzadores i que serveixin per capacitar les persones que han d'impartir les formacions.

6.2. respecte a l'organització

Aspectes a treballar

- S'ha detectat que les persones destinatàries de les formacions no s'assabenten d'aquestes quan es realitzen. En ocasions, és a través d'altres companyes que reben la informació d'accions formatives del seu interès.
- Les persones que volen treballar en el sector de les cures han de tenir unes determinades actituds i aptituds. És necessari que les persones que hi treballen puguin fer-ho perquè «volen» i no perquè és una sortida laboral fàcil.
- Cal poder acompanyar col·lectivament i individualment les persones que participen en els cursos i les formacions. Les accions formatives són espais d'intercanvi de sabers i de trobades entre iguals. Aquests espais permeten compartir experiències i processos vitals similars.
- A partir de la revisió bibliogràfica, i també d'alguna entitat, ha sortit el tema del territori. La majoria de formacions es concentren en grans ciutats i no preveuen les limitacions de mobilitat de les persones treballadores de la llar, en especial les professionals interines.
- D'altra banda, si bé les formacions virtuals permeten obrir el ventall d'accessibilitat, continuen sent una possibilitat privilegiada per a moltes persones treballadores que no tenen els recursos materials ni les competències digitals per poder-les fer.

Recomanacions/Aprenentatges

- Promoure la formació a través de la difusió a partir de la creació d'aliances amb entitats com ara entitats de persones d'origen migrant o entitats autoorganitzades de treballadores del sector de les cures.
- Treballar pel reconeixement de les formacions ofertes des de les mateixes entitats o organitzacions de treballadores del sector de les cures.
- Oferir un servei dins dels mateixos centres formatius que treballi la visibilització d'actituds i aptituds de la professió i que es pugui acompanyar les persones interessades cap a altres itineraris formatius o laborals.
- D'altra banda, les formacions haurien de fer un seguiment de les persones treballadores de cures que han accedit als seus programes per poder oferir un acompanyament en el món laboral.
- Cuidar aspectes d'idioma i utilitzar un llenguatge planer i inclusiu.

- Comptar dins de l'equip de persones formadores amb una o més persones de la comunitat o del col·lectiu que pugui generar confiança.
- Potenciar l'accés a les formacions a través d'elements que permetin la compatibilitat de la formació amb la seva jornada laboral, alhora que no suposi un cost per a les persones. Algunes maneres de garantir l'accés i el seguiment de les formacions seria a partir d'oferir beques, horaris adaptats i flexibles, serveis de cangur, entre d'altres.
- Tenir en compte que des de la pràctica s'adquireixen millor els coneixements, cosa que implica garantir que les formacions són pràctiques i dinàmiques.
- Promoure formacions presencials itinerants en el territori.
- Disposar de cursos de competències digitals, ja que la digitalització també afavoreix aquestes persones en altres àmbits de la seva vida. A més a més, posar a la disposició d'aquestes persones espais de connexió i dotació de recursos.

6.3. Respecte a les persones destinatàries

Aspectes a treballar

- La situació administrativa en què es troba gran part de les persones treballadores implica treballar en la promoció de la regularització d'aquestes.
- S'observa que, per situacions d'analfabetisme o de baixa instrucció, moltes persones queden fora dels circuits formatius. S'hauria de treballar perquè aquestes persones no en quedin excloses.
- Al mateix temps, hi ha persones que tenen formació i pràctica professional al seu país d'origen i que no són reconeguts al nostre país.
- Els processos migratoris i la situació de precarietat es traslladen als impactes psicològics que afecten el seu benestar i, en conseqüència, a les diferents esferes: personal, relacional, laboral, etc.

Recomanacions/Aprenentatges

- Buscar sistemes o circuits que permetin o afavoreixin la regularització administrativa de les persones que ho requereixin alhora que es participa de les formacions.
- Potenciar formacions centrades en el benestar de les persones treballadores i l'autocura.

7. Referències

Barcelona Activa (2017). *Col·laboratori.ess: economia de les cures*.

Barcelona Activa (2021). *El treball de cures en gent gran dependent: informe sectorial*.

Blanchard, O. (2021). *Los cuidados a domicilio y las plataformas digitales en España*.

Carrasco, Borderías Mondéjar, C., & Torns, T. (2011). *El Trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. Los Libros de la Catarata.

Díaz Gorfinkiel, M. i Martínez-Buján, R. (2018). "Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España". *Panorama Social*, 27.

Elgorriaga, E., Martínez-Taboada, C., i Otero, N. (2013). "Proceso migratorio y ajuste psicológico de las mujeres latinoamericanas y magrebíes: un análisis desde la perspectiva de genero". *Migraciones. Revista del Instituto Universitario de Estudios Sobre Migraciones*

Espuñes Molins, M. (2022). *Estudi sociològic sobre les condicions de vida i laborals de treballadores de cures migrants a Lleida*.

Ezquerria, Sandra. "Cartografiant la crisi de les cures en l'àmbit català: polítiques públiques, famílies i mercat". A: *Abordant la crisi de les cures: polítiques, treballs i experiències locals*. 2019, p. 10-45. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials.

Grau Pineda, Carmen (2020). La formación profesional en el empleo doméstico: análisis del estado de la cuestión. *Lan Harremanak*, 44, 358-378.

Martínez-Buján (2014). Los modelos territoriales de organización social del cuidado a personas mayores en los hogares. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 145(1), 99–124.



CORRESPONSABLES



Generalitat de Catalunya
**Departament d'Igualtat
i Feminismes**