



Iniciativa	Sessió informativa Sobre els eixos d'actuació del Departament en matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball pel que fa a les dones
Núm. Tramitació:	355-00047/08
Sessió plenària	13 de novembre de 2007

> Esquema

1. Prioritat del Govern (Pla de Govern): objectiu polític
 - 1.1 Context internacional, nacional i català
 - 1.2. Dades actuals
 - 1.3. El marc català

2. Objectiu prioritari del Departament:
 - 2.1 El pla del Departament de Treball
 - 2.2 Els Antecedents: principals actuacions legislatura 2003-2006
 - 2.3 La creació de la DG d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

3. Línies d'actuació del Departament:
 - 3.1 Garantir l'accés, presència i permanència de les dones en el mercat laboral en condicions dignes i de qualitat, en funció de les seves necessitats específiques
 - 3.2 Incentivar la igualtat d'oportunitats a l'àmbit laboral a les empreses públiques i privades
 - 3.3 Impulsar una nova cultura del desenvolupament econòmic que permeti la reorganització del temps i la compatibilitat entre la vida personal i laboral
 - 3.4 Potenciar el diàleg social i la negociació col·lectiva com a instrument especialment adequat per assolir la igualtat d'oportunitats al món del treball
 - 3.5 Impulsar accions positives en el sí del Departament de Treball que aconseguixin una organització igualitària i exemplificadora.

4. Conclusió



1. Prioritat del Govern

Moltes gràcies presidenta i bona tarda a totes i tots.

Pel Govern i per mi mateixa és important ser avui al Parlament de Catalunya **per explicar les actuacions que estem impulsant en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes** en el mercat de treball.

És una qüestió de justícia social. Treballem pel benestar de les persones, i la igualtat d'oportunitats és una condició necessària per assolir la cohesió de la nostra societat.

1.1. CONTEXT INTERNACIONAL, NACIONAL I CATALÀ

La igualtat d'oportunitats ha adquirit importància pels poders públics sobretot en els darrers anys, com una via per consolidar l'Estat del Benestar a la sí d'una Unió Europea social.

Les **desigualtats i discriminacions** són més evidents a països amb serveis públics febles, però els països amb majors cobertures també acusen la segmentació del mercat de treball i les condicions de precarietat que afecten més a les dones.

Per aquests i altres motius, la Unió Europea incorpora com a un dels seus objectius principals la igualtat d'oportunitats.

Precisament, aquest any, el **2007, és l'any per a la igualtat d'oportunitats**, refermant que és un dret fonamental i un valor comú de tota la Unió Europea.



El Govern s'ha adherit a la iniciativa de l'Any Europeu de la Igualtat d'Oportunitats per a Tothom 2007 (mitjançant l'Acord de 13 de febrer de 2007).

També pren força a Espanya, amb fites d'àmbit legislatiu tan importants com ara l'**aprovació de la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes.**

La norma suposa avenços substancials, com ho demostra la seva repercussió social, i és un **pas més cap a l'equitat** de les persones a la nostra societat.

1.2. LES DADES ACTUALS

A Catalunya, ens trobem en un moment del **mercat de treball força positiu**. Les xifres estan **per sobre de la mitjana espanyola i europea**, amb unes taxes d'ocupació elevades, i un baix nivell d'atur:

- El 72,1% de la població entre 15 i 64 anys està ocupada
- I la taxa d'atur és el 6,8%

(*)dades EPA 3r trimestre

Però **les mateixes taxes** són significativament diferents si ho analitzem **amb perspectiva de gènere**:

- La taxa de **dones ocupades** entre 15 i 64 anys és del **61,9%**, amb una **diferència entre homes i dones de 20 punts**.
- La **taxa d'atur** femení és del 8,8%, **2,5 punts per sobre** que la dels homes.



- Hi ha **més d'un 30% de diferència salarial mitjana** entre dones i homes. En aquest sentit, les dones catalanes cobren de mitjana 15.347 euros mentre els homes cobren 22.987 euros.
- A Catalunya hi ha 95.200 **dones directives**, davant els 182.800 homes. Això vol dir que del total de dones ocupades, un 6,5% són directives. Mentre que en el cas dels homes, del total d'ocupats, un 9,2% són directius. El percentatge de dones directives sobre el total de la població ocupada és només del 2,8%.
- Pel que fa a **contractes parcials**, la taxa de parcialitat de les dones és un 21,4%, mentre que la dels homes és només del 3,8%

L'anàlisi de les dades del mercat laboral identifica els àmbits d'actuació cap a on hem de dirigir les nostres polítiques públiques per assolir la igualtat d'oportunitats.

Per aconseguir una igualtat real entre dones i homes, és fonamental que assolim:

1. **L'accés és important. I promoure la permanència** de les dones al mercat de treball i també l'estabilitat i la qualitat de la seva ocupació. Aquest és el primer pas per a **construir una igualtat amb una base sòlida.**

La mateixa **independència econòmica** per a homes i dones **garanteix la llibertat i l'autonomia personal.**

2. Una igualtat de **condicions de treball** que ofereixin les mateixes oportunitats, i en aquest sentit els nostres objectius són:



- a. la igualtat salarial,
- b. la participació de les dones en la presa de decisions i la seva presència a llocs directius,
- c. eradicar les dificultats que han d'afrontar per posar en marxa un projecte empresarial que aquest es consolidi
- d. eliminar les dificultats per a poder conciliar la vida personal i la laboral.

Davant d'aquests reptes, **la igualtat d'oportunitats és per aquest Govern, una condició imprescindible per a assolir els objectius de creixement, creació d'ocupació, l'equitat i cohesió social.**

L'adopció de mesures que afavoreixen la **millora de les condicions** de l'ocupació **de les dones repercuteix** en l'augment de la **competitivitat de les nostres empreses i milloren la qualitat de vida de totes les persones.**

En altres paraules, la manera que **els poders públics** podem impulsar els **canvis per arribar a ser una societat més justa, equitativa,** no discriminatòria i cohesionada, és **amb les polítiques d'igualtat.**

Volem ser una societat avançada en aquest sentit i volem arribar a ser un referent.

1.3. EL MARC CATALÀ D'IGUALTAT

Per a aconseguir-ho, els principis i els objectius que hem d'assolir els trobem a:

1. l'Estatut d'Autonomia de Catalunya



2. el Pla de Govern
 3. l'acord estratègic
 4. V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-2007
 5. el pla d'actuació del Departament de Treball.
1. **El nostre Estatut** consagra com un dels seus principis rectors la perspectiva de gènere.

Concretament, l'article 41, estableix **l'obligació dels poders públics de garantir la igualtat d'oportunitats** entre dones i homes **en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional**, en les condicions de treball, la retribució i ha de garantir la no discriminació en el mercat de treball en general.

El precepte continua amb la transversalitat. Concretament preveu que els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre homes i dones.

2. De la mateixa manera, el **Pla de Govern fa palesa la ferma voluntat del Govern de la Generalitat** a impulsar accions per assolir la igualtat d'oportunitats al món del treball.
3. **L'acord estratègic**, (en la seva mesura 77) **insta** a incorporar la **igualtat i no discriminació en l'acció de Govern**.
4. El **V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-2007**, impulsat per l'Institut Català de les Dones (ICD),



preveu que **s'incorpori la perspectiva de gènere** i es desenvolupin actuacions i projectes **des de tots els departaments**.

El Departament de **Treball aplica** aquest precepte **amb la creació de la Direcció General** d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball (DGIOT).

Aquesta treballa, coordinadament amb els organismes impulsors de la igualtat d'oportunitats de la resta de Departaments, especialment amb l'Institut Català de les Dones. Acomplint d'aquesta manera el principi de transversalitat per aconseguir la igualtat efectiva.

2. Objectiu prioritari del departament

2.1. EL PLA D'ACTUACIÓ DEL DEPARTAMENT DE TREBALL

La qualitat de l'ocupació és la nostra prioritat, i per aconseguir-ho estem remonent els obstacles que generen les desigualtats entre dones i homes encara vigents.

No es pot assolir una ocupació de qualitat si no aconseguim una veritable igualtat d'oportunitats al treball, en totes les seves dimensions, que assoleixi un nou model de treball i de competitivitat empresarial.

En el Departament de Treball no **partim de zero**.

La igualtat ja va ser una de les preocupacions del Govern en la legislatura anterior.

L'experiència d'aquests darrers tres anys, ens ha permès, ara, donar un **impuls definitiu a les polítiques d'igualtat** d'oportunitats en el treball entre



homes i dones, i al final de la legislatura haurem d'analitzar les transformacions que ha suposat a la nostra societat.

2.2. ANTECEDENTS

A continuació els voldria fer referència, de forma succinta a algunes actuacions que vam iniciar la legislatura anterior, entre les quals destaquem:

- a) La incorporació de la **figura de l'Agent d'Igualtat** dins l'organigrama del Departament.

El seu **objectiu era impulsar les polítiques d'igualtat d'oportunitats internes i externes** sota els principis d'integració, transversalitat, diversitat, prevenció, innovació i participació.

- b) Es va fer una aposta decidida per **incorporar la paritat en òrgans de decisió dels organismes de l'àmbit del Departament.**

El **Consell de Treball, Econòmic i Social**, del **Centre d'Innovació i Desenvolupament Empresarial**, i en aquesta legislatura, el **Consell de Relacions Laborals** tenen una composició paritària en el seu òrgan de direcció.

- c) També es va començar a **fomentar la igualtat en la negociació col·lectiva** perquè una manera d'avançar cap a l'equiparació de condicions laborals entre homes i dones és a través de la negociació dels convenis col·lectius.



És una **forma consensuada d'establir mesures que garanteixin el tracte igualitari**. Per això, és important fer visibles les mesures adoptades per les empreses perquè serveixin d'exemple a d'altres.

- d) Finalment, destaquem l'elaboració d'un **manual interactiu per a la conciliació de la vida laboral i personal**.

El **manual 'Les 6 "C" de la conciliació**, és un mètode de gestió del temps que té per objectiu facilitar l'elaboració de plans de conciliació per la plantilla. El document està disponible a la pàgina web del Departament.

Aquestes actuacions i d'altres que es van **realitzar van ser el primer pas** per tal que:

1. **aquest Govern**, compromès amb la igualtat d'oportunitats **hagi creat la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball**
2. són el **fonament de les línies d'actuació per aquesta legislatura** en el departament de Treball, tot i que amb una visió més completa i integral.

2.3. LA CREACIÓ DE LA DGIOT

Aquesta nova Direcció General del Departament de Treball és mostra de la voluntat del Govern d'impulsar la igualtat d'oportunitats de manera **pionera a tot l'Estat**.

Fins ara, **no hi ha precedents de la creació d'una direcció com aquesta en cap govern autonòmic**, que expressi la voluntat d'intensificar el treball per a la igualtat i fer-ho de manera transversal i integral.



Aquest **impuls que dóna la creació de la Direcció General** és en **dues vessants:**

1. **A nivell intern, en relació amb les altres unitats del departament.** La seva incorporació a l'organigrama dóna permanència, continuïtat i estabilitat a les polítiques d'igualtat en el món del treball.

La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball fa **efectiva la transversalitat de les polítiques públiques d'igualtat en el món del treball.**

Totes les direccions generals del departament de Treball **han incorporat la perspectiva de gènere en els seus projectes**, ja sigui des de les relacions laborals, la formació, l'emprenedoria o l'ocupació.

Com a conseqüència, les **polítiques són més integrals i eviten duplicitat d'actuacions** entre les unitats.

De la mateixa manera, la **DGIOT té atribuïts projectes propis** tot i que gran part de la seva tasca consisteix **en impulsar i gestionar conjuntament** les actuacions transversals.

2. Com a **funció externa**, la DGIOT es relaciona i coordina amb els altres departaments de la Generalitat, i amb d'altres ens públics i privats.

En aquest punt, voldria fer **dos matisos:**



1. Com veuen, el nom de la Direcció General és d'Igualtat d'Oportunitats en el treball. És a dir, **la seva actuació no es limita a la igualtat entre homes i dones.**

La DGIOT abasta altres situacions de desigualtat, que pateixen les persones immigrants, joves, les persones amb discapacitat o aquelles que poden pateixen risc d'exclusió social.

Aquestes situacions específiques **també s'estan treballant de manera transversal** a totes les unitats direccions generals del departament.

2. en segon lloc, especificar que **les actuacions que explicarem, pertanyen a tot el Departament.** L'activitat transversal fa que totes les unitats estiguin implicades amb la igualtat i la temàtica que els pertoca, com hem comentat.

3. Línies d'actuació del Departament de Treball en igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la feina

Així doncs, ens hem fixat 5 **línies estratègiques** per a treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al treball:

1. **Garantir l'accés, la presència i la permanència** de les dones al mercat laboral **en condicions dignes i de qualitat**, en funció de les seves necessitats específiques
2. **Incentivar la igualtat d'oportunitats a l'àmbit laboral a les empreses públiques i privades** (treball amb les empreses)



3. Impulsar una nova cultura del desenvolupament econòmic que permeti la **reorganització del temps i la compatibilitat entre la vida personal i laboral** (conciliació)
4. **Potenciar el diàleg social i la negociació col·lectiva** com a instrument especialment adequat per assolir la igualtat d'oportunitats al món del treball (concertació i diàleg social)
5. Impulsar **accions en el sí del Departament de Treball** que promogui la igualtat i sigui exemplificadora.

Portar a terme aquestes actuacions és fonamental per a canviar actituds, però hi ha **una actuació, que hi és present en totes elles, la difusió de la informació en relació a la igualtat**. És a dir, la generació d'indicadors estadístics d'igualtat. I evidentment, també la **sensibilització social**.

I hem començat, com ja deuen haver vist, **amb la campanya "Ja és hora que estiguem al mateix nivell. A la feina, iguals"**, que va iniciar-se el passat dia 19 d'octubre fins al 8 de novembre.

El **missatge** que es transmet és que **feines d'igual valor tinguin igual reconeixement** i que la suposada "superioritat" masculina i les facilitats que aquesta comporta, no són naturals: un muntatge sobre una estructura determinada. Alhora volem deixar clar que, amb una mateixa preparació, és necessari que hi hagi igualtat d'oportunitats i que feines d'igual valor tinguin igual reconeixement i retribució.

3.1. ACCÉS I PERMANÈNCIA AMB QUALITAT



La incorporació massiva de les dones al mercat de treball ha estat un dels fenòmens més importants del segle XX. I al nostre país, bàsicament a partir dels anys 70.

Però malgrat i aquest fet, **la seva permanència en el mercat és molt més irregular que la dels homes.**

Les **dones entren i surten del mercat laboral**, coincidint en èpoques de responsabilitats familiars molt acusades: criança de criatures o bé per la cura de gent gran.

Les empreses, el mercat i la societat en general no podem permetre'ns aquesta pèrdua de talent.

Des dels poders públics cal impulsar accions on es detectin **les seves necessitats laborals** específiques de les dones i a partir d'aquí, , acompanyar-les per a impulsar la seva inserció laboral, **amb els itineraris personalitzats.**

Per aquest motiu, hem convocat **una línia d'ajut per a programes que fomentin la igualtat d'oportunitats entre homes i dones** en el mercat de treball. El programa, **dotat amb 4,2M€**, ofereix ajuts, especialment a **dones en atur**, per a:

1) Ajuts a la inserció sociolaboral

L'objectiu d'aquesta línia és la inserció sociolaboral mitjançant l'elaboració d'un itinerari personalitzat a cada una de les participants. Aquests programes ofereixen orientació, informació i formació tècnica i bàsica, tècniques de recerca de feina a través d'una tutoria individual i acompanyament a les dones en el procés d'inserció.



Aquests ajuts s'adrecen principalment al col·lectiu de dones amb més dificultats per accedir al món laboral, amb especial atenció a les dones en risc d'exclusió i a les dones que han patit situacions de violència de gènere.

Donar una resposta integral i integrada és una de les nostres prioritats.

De fet, la propera setmana signarem un conveni amb el departament d'Acció Social i l'Institut Català de les Dones que defineix (de forma específica i exclusivament per a dones que pateixen o han patit violència de gènere) un seguit d'actuacions conjuntes que complementaran les que ja s'estan portant a terme des de cada conselleria.

b) Ajuts per a la formació i acompanyament de dones emprenedores

Aquests ajuts donen suport a les dones que volen crear la seva empresa. Formació en grup, assessorament, informació, estudis de viabilitat, formació en l'ús de les noves tecnologies de la informació per aplicar-les a la gestió dels seus projectes i actuacions de suport i seguiment individual, són algunes de les accions subvencionables. Aquestes actuacions s'adrecen a dones tant en atur com en situació d'ocupació.

c) Ajuts en sectors emergents, noves ocupacions i nous jaciments de l'ocupació



En aquest cas els ajuts es destinen als projectes que incloguin mesures adreçades a la creació de llocs de treball en el marc dels nous jaciments. Els sectors d'actuació corresponen a quatre grans apartats: serveis de la vida diària, de millora del marc de vida, culturals i del lleure i de medi ambient.

Per exemple, projectes d'atenció a les persones en el temps lliure, cuidadores especialitzades, treballadores familiars i mediadores interculturals.

d) Ajuts ocupacionals per a dones joves

Són accions adreçades a fomentar la igualtat d'oportunitats entre els joves amb l'objectiu d'incidir en aspectes culturals i educatius per afavorir els canvis d'actitud respecte de les situacions de desigualtat en el mercat laboral.

S'adrecen al col·lectiu de dones joves (menors de 25 anys), però també es poden incloure nois si el programa preveu actuacions per treballar la igualtat d'oportunitats amb ells.

e) Altres accions

Estudis, elaboració de metodologies i material didàctic per treballar la perspectiva de gènere en la formació ocupacional i en els programes d'inserció per a dones, i campanyes per treballar la igualtat d'oportunitats en el mercat de treball són algunes de les accions que també poden rebre ajuts.



f) Ajuts per a la inserció laboral en sectors on les dones estan subrepresentades

L'objectiu és afavorir l'entrada de dones en sectors ocupats tradicionalment per homes i incideix tant en la formació específica com en la sensibilització de l'empresa i de l'entorn laboral. També es té en compte la realització d'accions positives que afavoreixin la participació de les dones en les estructures de comandament i presa de decisió a les organitzacions empresarials.

Amb projectes per a la inserció de conductores de taxi, d'autobús, de tècniques de qualitat i medi ambient, operàries de magatzem i agents forestals, entre d'altres.

Paral·lelament a aquesta irregular presència de les **dones el mercat de treball es troba segregat donat que les dones estan concentrades en determinades activitats** que són les que tenen pitjors condicions salarials, i reconeixement social.

Per **lluitar contra la segregació horitzontal**, a més de la línia d'ajut que acabo de comentar-los, també treballem per afavorir la presència a ocupacions amb major remuneració, però també per a revaloritzar les ocupacions feminitzades.

Un exemple clar, n'és la presència de dones en el món rural. Per això, el passat 29 d'octubre, els Departament d'Agricultura i Treball vam signar un conveni marc per a fomentar l'ocupació de dones en l'àmbit rural.



Aquesta iniciativa es dirigeix a les dones de més de 45 anys i joves ja que són les que tenen més dificultats per accedir o mantenir-se en el mercat de treball en l'àmbit rural

L'objectiu del projecte Rudona és afavorir la inserció laboral de les dones en les activitats agràries, potenciar la participació de les dones en la gestió d'empreses rurals i promoure nous jaciments d'ocupació com el turisme rural, els serveis de suport a les persones o l'agricultura de conservació, entre d'altres. Així mateix, també es treballarà per fomentar l'autoocupació i la creació d'empreses per part de les dones que viuen en l'àmbit rural i es donarà formació per a l'ocupació i l'autoocupació.

El projecte tindrà vigència fins el 2009, té una dotació pressupostària inicial de 144.200 euros, ampliable en funció dels resultats pel 2008 i 2009.

D'altra banda, les dones també pateixen segregació vertical. És a dir, la manca de presència de dones en llocs directius i de decisió, per l'anomenat sostre de vidre.

Pel que fa a les actuacions de lluita contra la segregació vertical, destaquem la continuïtat **del programa de formació "Jo Directiva"**, que aquest any ja arriba a la seva tercera edició.

És un programa formatiu adreçat a dones que tenen càrrecs intermedis (predirectius) i que volen optar a l'exercici de càrrecs directius a les empreses privades.

Vol contribuir al desenvolupament de les capacitats individuals de lideratge permanent, i l'actualització i millora de les tècniques de gestió i direcció.



Els seus principals objectius són potenciar la capacitat de lideratge, obrir la ment a la pròpia capacitat innovadora, descobrir les possibilitats de creixement personal i professional i introduir noves formes de lideratge i direcció amb perspectiva de gènere. En altres paraules, **dotar les dones d'eines que els permetin mantenir-se al mercat de treball i promocionar**, sense haver de renunciar a aspectes de la vida personal.

Al primer trimestre del 2008 s'iniciarà el programa a nivell territorial, a Lleida, Girona i Tarragona, que inclourà Terres de l'Ebre.

Aquesta iniciativa desenvolupa **complementàries** com un seminari de comunicació per a les dones que han participat en el "Jo, directiva".

D'altres projectes per lluitar contra la segregació vertical són els següents:

- Àgora per a directives:
És un espai de trobada i intercanvi d'experiències entre dones directives i emprenedores que té la finalitat de visibilitzar, reforçar i facilitar el paper de les dones a l'empresa i en l'alta direcció.
- Xarxa de dones mentores al territori:
És una xarxa de dones que han assolit un important grau de reconeixement en l'àmbit de la seva professió i que té per objectiu tutoritzar i ajudar a altres dones emprenedores que inicien la seva carrera per tal d'augmentar les possibilitats d'èxit i consolidar les seves carreres professionals.

D'altra banda, per a incentivar el desenvolupament de projectes empresarials per part de dones emprenedores, mitjançant el suport, l'assessorament i la formació, hem començat a treballar en un projecte per incentivar projectes empresarials per part de dones. Concretament, es crearà un programa de



suport a dones emprenedores per reforçar i donar-los-hi eines per tal de millorar el procés de creació de la seva empresa

3.2. IGUALTAT A LES EMPRESES

La **segona línia estratègica** pretén incentivar la igualtat d'oportunitats en l'empresa, tant en les empreses públiques com privades.

En un món globalitzat, basat en el coneixement i les noves tecnologies, que evoluciona cap un nou model de treball, **les empreses tenen el seu valor afegit en les persones.**

El teixit productiu, les empreses i la societat en general **no pot ignorar ni desaprofitar la meitat del talent de la seva població.**

Per a les empreses, la millora manera d'atraure i retenir talent és aplicar polítiques d'igualtat.

Els i les professionals més qualificats **trien el tipus d'empresa** on volen treballar i per això valoren diverses variables com poden ser l'existència de plans de conciliació, seguretat laboral, estabilitat, retribució, horari flexible, entre altres.

La implementació de polítiques d'igualtat a les empreses ajuda a **projectar millor reputació i imatge** corporativa tant a nivell extern com intern.

La reputació i la imatge corporativa representen en l'actualitat, **actius intangibles de gran importància** i gestionar-los adequadament pot **suposar un avantatge competitiu.**



D'altra banda, **les empreses també es poden beneficiar de l'estil de lideratge femení**, ja que la implementació de polítiques d'igualtat ajuden a l'accés de les dones a llocs directius.

Així doncs, si en la línia anterior treballem específicament amb les dones i les seves necessitats, en aquesta ho fem amb les empreses.

Des del Departament de Treball **estem impulsant accions que trenquin els prejudicis que qüestionen la productivitat de les dones** (absentisme, conciliació, permisos, maternitats, entre altres).

Per a fer-ho és necessari que les empreses modifiquin la manera de gestionar vers les persones, la millorin i optimitzin.

Entenem que **la manca d'experiència i formació en temes d'igualtat de les empreses és un obstacle per a impulsar canvis d'actituds i de maneres de gestió**.

Per això **disposem d'una línia d'ajut per l'elaboració i implementació de plans d'igualtat a les empreses** i una altra per introduir la figura **d'agents d'igualtat a les empreses**.

Altres actuacions per incentivar la igualtat són:

- **formació bàsica en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere a les empreses** que s'acullin a les subvencions del Departament. Concretament, es realitzarà un curs de **60 hores** a les persones que contractin les empreses com a **agents d'igualtat**.
- i el **suport** a les empreses **en l'elaboració de plans d'igualtat**,



- amb una sessió informativa específica per a les empreses que rebin una subvenció per a elaborar un pla
- mitjançant l'assessorament
- posant a disposició de les empreses instruments de suport a l'elaboració de plans d'igualtat, com per exemple, un qüestionari de diagnòsi sobre la situació actual en matèria d'oportunitats entre homes i dones
- i també, amb una guia per elaborar un pla d'igualtat: **les 6 I de la igualtat.**

També estem actuant amb el món local. Concretament, tenim amb una línia d'ajuts destinada a la **contractació d'agents d'igualtat al món local**, amb contractació de 105 agents pel món local a tota Catalunya durant el període 2007-2009.

Ja hem iniciat aquest programa amb la Diputació de Barcelona, i la contractació de 60 agents per a la igualtat.

3.3. REORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL

La tercera línia estratègica és la relativa a la reorganització del temps de treball i la compatibilitat entre la vida personal i laboral.

En aquesta línia, hem fet sessions a nivell territorial d'informació i divulgació sobre la incidència de la llei d'igualtat a l'empresa i l'elaboració i desenvolupament dels plans d'igualtat.

Un dels **efectes més destacats** conseqüència de la incorporació de les dones al mercat de treball és, sens dubte, **la dificultat de conciliar la vida personal i laboral.**



Estem en desavantatge en relació amb altres països europeus, que fan un ús més racional del temps. D'altra banda, necessitem millorar la cobertura de serveis públics per evitar que **els desajustaments horaris recaiguin sobre les dones i la doble presència.**

Alhora, si volem **millorar la competitivitat de les nostres empreses, és inevitable que aquestes incorporin mesures de flexibilització i optimització** que beneficiïn les persones treballadores, per atreure i retenir talent.

El Govern és conscient de la necessitat d'aquesta nova organització dels horaris, per millorar la qualitat de vida de les persones i per ser més productius.

Cal abordar-ho amb molta responsabilitat perquè aquest canvi requereix una **resposta coherent i hol·lística per part del Govern**, si volem adequar-nos a les necessitats reals.

Hem creat **el fòrum de persones expertes per a un repartiment racional i igualitari del temps.** El mes passat es va celebrar la primera trobada, amb la realització de sessions de grups de treball.

A través de l'intercanvi d'experiències i opinions d'aquest fòrum que es perllongarà fins el mes de març de l'any vinent, **elaborarem propostes per a l'adopció de mesures** que millorin la conciliació de la vida laboral i personal.

Volem difondre les bones pràctiques, i posarem a disposició de les empreses un **manual de bones pràctiques en aquesta matèria.** D'altra banda



crearem l'observatori d'empreses conciliadores i corresponsables a la nostra pàgina web.

En el marc de les actuacions transversals, participem en la comissió sobre el Pla estratègic del temps que impulsa el Departament d'Acció Social i Ciutadania.

En aquest àmbit, el de la racionalització del temps, hem de destacar **la subcomissió que es va crear al Congrés del Diputats**, les conclusions de la qual ja estan disponibles, i que inclouen tot un seguit de propostes i suggeriments per millorar la conciliació.

Creiem que **una comissió de característiques i objectius similars al Parlament de Catalunya seria de molta rellevància i podria impulsar i complementar les tasques que s'estan realitzant en aquest àmbit. Per part del Govern**

A banda dels beneficis pràctics i de gestió que n'obtindríem dels treballs realitzats, **es visualitza el compromís de totes les institucions a resoldre les dificultats d'organització del temps de la societat catalana.**

3.4. LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

Com ja he dit, **el diàleg social i a la negociació col·lectiva són instruments fonamentals per avançar i assolir la igualtat d'oportunitats** en el món del treball.

A Catalunya **hem consolidat un marc de relacions laborals basat en la concertació i el diàleg**, després d'un procés que ha acabat amb l'aprovació



per aquest Parlament, **del Consell de Relacions Laborals el passat mes de maig, i que es constituirà abans d'acabar l'any.**

Per aquest motiu, **els temes d'igualtat i temps de treball seran tractats, en la comissió del consell**, que porta aquest mateix nom, i que afavorirà **l'anàlisi de les relacions laborals amb perspectiva de gènere.**

Aquest Consell, de composició paritària, tindrà una comissió d'igualtat i temps de treball, en la qual es millorarà, sens dubte, el contingut de les propostes que es puguin recollir per la negociació col·lectiva i es buscarà el consens social en temps i treball.

3.5. LA IGUALTAT AL DT

Finalment, la darrera línia estratègica té a veure amb **la nostra pròpia actuació com a Departament.** Tenim l'obligació, si em permeten, "de **predicar amb l'exemple**".

Volem ser un referent.

Per això elaborarem i implementarem el nostre propi Pla d'igualtat.

Per tenir èxit, ens **serà imprescindible fer formació interna** per tal d'introduir la perspectiva de gènere en totes les accions i pràctiques que desenvolupa el personal.

D'altra banda, també treballarem per poder elaborar els pressupostos amb perspectiva de gènere. Concretament estem programant, per el 2008, sessions de formació específiques per a les diferents unitats en aquest sentit



4. CONCLUSIÓ

Amb tot el que he comentat, es dibuixen les línies de treball i els projectes principals que aquest Govern impulsa i continuarà impulsant per la igualtat d'oportunitats al treball.

La igualtat d'oportunitats l'hem de treballar conjuntament les empreses, organitzacions sindicals i empresarials, institucions i la societat en general.

I per assolir-ho s'ha de donar un canvi d'actituds per part de tots els agents implicats.

Les empreses han de veure la importància d'incorporar les dones amb mesures que organitzen l'activitat productiva de manera que afavoreix aquesta implicació sense tenir efectes negatius per a les persones.

També necessitem un canvi d'actitud que demana la corresponsabilització dels homes en els àmbits privats, que permetrà garantir la igualtat en els àmbits públics.

També cal que incorporem la visió del món segons les dones, amb les seves necessitats específiques i amb uns valors que no han de coincidir necessàriament amb l'status quo actual.

Finalment, els Governos i les institucions en general han de ser els primers a exemplificar que el canvi es pot donar i fer-ho de forma eficient i competitiva per a les empreses i amb una millora de la qualitat de vida de les persones.



Des del Govern posarem totes les eines que estiguin al nostre abast per a aconseguir-ho, i ho farem conjuntament amb els agents socials, econòmics, les administracions, les empreses, i com no, amb el Parlament de Catalunya.

De ben segur compartim els reptes que tenim plantejats vers el 50% de la societat, i que repercuteixen en el 100% de la població.

Aquest Govern és, sens dubte, el Govern de la igualtat d'oportunitats.

Moltes gràcies.