



Juliol 2008 / núm. 0

## SUMARI

### PRESENTACIÓ

Mar Serna, consellera de Treball

### NOTÍCIES

El projecte “Ariadna, xarxa de mentoria” promou el desenvolupament del lideratge de les dones

Recomanacions de les persones expertes vers noves formes d'organització del temps de treball

Més de 500 empreses participen a la presentació dels ajuts per a plans d'igualtat i agents d'igualtat a les empreses

Clou amb molt d'èxit de participació el programa “jo, directiva”

Entrevista: Dorotea, dissenyadora i empresària

Estudi: “L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení”  
Cambra de Comerç de Barcelona

Publicacions

# dones

Nous ajuts per a la inserció laboral dels col·lectius amb més dificultats

Impuls a la contractació de les persones amb risc d'exclusió social a les empreses

Promoció i visualització de les 42 empreses d'inserció catalanes

La Direcció General inicia el desplegament de l'Estratègia d'inserció laboral de persones amb discapacitat 2008-2010

# diversitat

### QUI SOM?

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball



## PRESENTACIÓ



En un món cada cop més globalitzat, la igualtat d'oportunitats és un factor fonamental per a la cohesió social, per a un creixement sostenible i per a la competitivitat de la nostra economia i del nostre mercat de treball.

El passat 10 de setembre de 2007, el Govern de la Generalitat va crear dins del Departament de Treball, la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, amb l'objectiu d'oferir una atenció més directa, eficaç i efectiva a totes les persones que presenten unes majors dificultats d'incorporació i de consolidació en el món del treball com són les dones, els i les joves, les persones estrangeres, les persones amb discapacitat o les persones en risc d'exclusió social.

D'aquesta manera, des del Departament de Treball estem posant en marxa un seguit de nous projectes, actuacions i mesures, en col·laboració amb els agents econòmics i socials de Catalunya, per tal que el nostre mercat de treball sigui més permeable a la igualtat d'oportunitats.

Per fer-ho possible, el dret a la informació i a la comunicació del conjunt de la ciutadania i empreses del nostre país, és quelcom fonamental.

Per aquest motiu, aprofitant les possibilitats que ens ofereixen les Tecnologies de la Informació i la Comunicació, hem ideat la revista electrònica trimestral “**a la feina iguals**”, que neix com una eina d'informació i comunicació amb dues finalitats: d'una banda, donar a conèixer les diferents accions realitzades des de la Direcció General, i d'una altra, compartir experiències, actuacions i estudis desenvolupats per altres entitats o empreses que tinguin la igualtat d'oportunitats com a comú denominador.

Esperem que aquesta revista electrònica sigui d'utilitat per difondre les bones pràctiques realitzades, i faciliti avançar en una major igualtat i atenció a la diversitat com a requisits essencials per al nostre progrés econòmic i social.

**Mar Serna**  
Consellera de Treball



## Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball es va crear amb l'objectiu de potenciar tots els projectes i les accions que assegurin la no-discriminació en el treball. **Sara Berbel Sánchez**, doctora en Psicologia Social per la Universitat de Barcelona, és la titular de la Direcció General. Per poder implementar els programes d'igualtat en el treball entre dones i homes, i millorar l'ocupació i les condicions de treball de col·lectius com joves, immigrants, persones amb discapacitat o en risc d'exclusió sociolaboral, la Direcció General es divideix en dues subdireccions: la Subdirecció General de Programes d'Igualtat de les Dones en el Treball i la Subdirecció General de Polítiques Laborals per a la Diversitat encapçalades respectivament per **Mònica Geronés Rovira** i **Emilia Pallàs Zenke**.

**Per a més informació:**

[http://www.gencat.cat/treball/doc/doc\\_96475943\\_1.pdf](http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_96475943_1.pdf)

**SUMARI**



## El projecte “Ariadna, xarxa de mentoria” promou el desenvolupament del lideratge de les dones

Amb la voluntat de fer un pas més cap a la igualtat de les dones en els seus àmbits professionals, la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, amb el cofinançament del Fons Social Europeu, ha impulsat el projecte “**Ariadna, xarxa de mentoria**”, del qual se'n beneficiaran 100 dones d'arreu de Catalunya.

Es tracta d'una experiència innovadora que promou les capacitats individuals de lideratge de dones a través de la metodologia basada en la mentoria i adaptada a la realitat de les diferents tipologies de dones i necessitats. Consisteix en un procés mitjançant el qual una dona amb més experiència -la mentora-, ensenya, aconsella, guia i dóna suport a una altra -la mentorada- en el seu desenvolupament personal i professional, tot invertint ambdues temps i coneixements. Està basat en la confiança mútua, proporciona beneficis per a ambdues parts i es tradueix en un creixement personal i professional, tant per a la mentorada com per a la mentora.



### Qui pot participar-hi?

Poden col·laborar com a **mentores**, dones amb reconeguda experiència en la seva professió, ja sigui com a empresàries o directives, catedràtiques, caps de departament o d'altres càrrecs universitaris i dones directives de l'Administració.

Les dones **mentorades** han de ser empresàries o predirectives, estudiants de doctorat o tècniques i professionals de l'Administració que vulguin accedir a càrrecs de més responsabilitat.

Entre els mesos de maig i juliol, el projecte “Ariadna, xarxa de mentoria” s'ha iniciat a les demarcacions de Girona i Barcelona. A partir de setembre es posarà en marxa a les de Lleida, Tarragona i Terres de l'Ebre fins a completar la xarxa de 50 parelles de mentores i mentorades dels àmbits de l'empresa, la universitat i l'Administració. Aquest projecte té una durada d'un any.

**Les inscripcions per participar com a mentora o mentorada es poden fer a través del web del Departament de Treball.**

**També es pot sol·licitar informació sobre el projecte trucant al telèfon 93 553 80 52.**

**Per a més informació:**

[http://www.gencat.cat/treball/ambits/genere/programa/xarxa\\_mentores/index.html](http://www.gencat.cat/treball/ambits/genere/programa/xarxa_mentores/index.html)

SUMARI



## Recomanacions de les persones expertes vers noves formes d'organització del temps de treball

El dia 12 de juny es va celebrar la **jornada de cloenda del Fòrum Català de Persones Expertes per a un Repartiment Igualitari del Temps de Treball** amb la presentació de la consellera de Treball, Mar Serna, i l'assistència de més de 250 persones. Hi van participar persones expertes com ara Ángeles Duran, catedràtica de Sociologia i professora d'investigació del CSIC; Teresa Torns, sociòloga i professora titular de la UAB; Rosa Escapa, experta en igualtat d'oportunitats; Arseni Olmo, director de RR. HH. i organització del Grup AGBAR, i Raül Romeva, eurodiputat per ICV-Iniciativa per Catalunya Verds.

La Subdirectora General de Programes d'Igualtat de les Dones en el Treball, Mònica Geronés, va explicar les principals recomanacions i Sara Berbel, Directora General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, va cloure la sessió tot recordant la importància d'una nova organització del temps per aconseguir la igualtat laboral entre dones i homes.

Aquest Fòrum ha reunit, durant un any, als agents econòmics i socials catalans i a més de 100 persones expertes de Catalunya, Espanya i Europa que han reflexionat i intercanviat coneixements sobre noves organitzacions del temps i conciliació. Les recomanacions que les persones participants han considerat prioritàries per poder ser implementades des del Departament de Treball, per la seva vinculació amb el món laboral i el foment de la igualtat d'oportunitats, són:

**1. Incentivar les empreses perquè promoguin formes flexibles d'organització del treball:** flexibilitat en les hores d'entrada i sortida, treball puntual des de la llar i/o combinat amb el presencial, fixació d'horaris màxims de les reunions, compactació de la jornada, torns de treball, política de llums apagats, redistribució del temps de treball diari, formació dins l'horari laboral, menjador d'empresa, llocs de treball compartits...



A la jornada van participar prop de 250 persones

**2. Oferir accions formatives específiques** adreçades al personal directiu de les empreses, a les persones responsables de recursos humans i a les representants sindicals sobre la igualtat d'oportunitats en el món laboral i noves organitzacions del temps amb la finalitat de donar-los eines i estratègies per a l'elaboració i la implantació de plans i projectes d'igualtat d'oportunitats que tinguin en compte noves formes d'organització del temps en les seves organitzacions.



Al Fòrum s'ha reflexionat sobre les noves organitzacions del temps



## Recomanacions de les persones expertes vers noves formes d'organització del temps de treball

3. Oferir **permisos laborals de curta durada** aprovats dins del conveni col·lectiu i flexibles per a la cura d'infants i persones dependents.
4. Incentivar les empreses perquè **fomentin que els homes també s'acullin a mesures de conciliació**.
5. Avançar en una **progressiva adaptació a l'horari europeu** tenint en compte totes les especificitats de la nostra cultura i economia.
6. Fer **recerca**, disgregant per sexes totes les dades, sobre les desigualtats entre dones i homes en el món del treball i específicament en els usos del temps, i **crear els mecanismes** sistemàtics d'**investigació** per fer-ne un seguiment acurat atenent sempre la variable de gènere i classe socioeconòmica.
7. Promoure **campanyes institucionals transversals de sensibilització i conscienciació** que promoguin la igualtat d'oportunitats en el treball, evidencin les conseqüències socials dels mals usos del temps laboral i valorin les tasques domèstiques i de cura familiar vinculant-les a dones i a homes de la mateixa manera.
8. Promoure la implantació de **bancs de temps o borses d'hores** perquè les empreses i les persones treballadores puguin gestionar el còmput total d'hores contractades respecte de les treballades anualment.
9. Fomentar que les empreses ofereixin **serveis o permisos** per a la realització de tasques d'atenció i cura (maternitat/paternitat, en situacions de malaltia o necessitat d'acompanyament d'un/una familiar), tot motivant especialment els homes.
10. Promoure la inclusió d'acords en la negociació col·lectiva de les empreses i/o sectors, sobre la **distribució dels horaris de la jornada de treball** i l'organització del temps de treball, tenint presents tant les necessitats de l'organització com les de les persones treballadores.

“  
**a la feina  
iguals**  
”

**Jornada de cloenda**

**Fòrum Català de  
Persones Expertes  
per a un Repartiment  
Igualitari del Temps  
de Treball**

Dijous, 12 de juny de 2008  
De 9.00h a 13.15h



## Més de 500 empreses han participat a la presentació dels ajuts del Departament de Treball per a la implantació de plans d'igualtat i per a la introducció de l'agent d'igualtat a les empreses

Durant el mes de maig s'han realitzat 5 sessions informatives a Barcelona, Girona, Lleida, Tarragona i Tortosa per donar a conèixer els beneficis que implica la incorporació de la igualtat d'oportunitats a les empreses, i alhora que s'han presentat les convocatòries d'ajuts que promou la Direcció General de Relacions Laborals.

Per assolir aquest objectiu, el Departament de Treball ha posat en marxa una **convocatòria d'ajuts** perquè les empreses elaborin un **pla d'igualtat** i promocionin la figura de l'**agent d'igualtat**.

A més dels ajuts econòmics, des de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball també s'ofereix:

- **Assessorament a les empreses en l'elaboració i la implementació de Plans d'Igualtat**
- **Jornades de formació i seguiment a les empreses subvencionades:**
  - Sessions formatives sobre els Plans d'Igualtat i les implicacions de la Llei d'Igualtat a les empreses subvencionades
  - Suport i seguiment sobre la diagnosi i el disseny del pla d'igualtat
- **Publicació d'instruments metodològics de suport:**
  - Qüestionari de diagnosi
  - 6 I de la Igualtat
  - Recull d'indicadors per a la realització de la diagnosi
  - Raons per a la igualtat d'oportunitats a les empreses



Per a més informació:

<http://www.gencat.cat/treball/ambits/genera/igualtat/index.html>

SUMARI



## Clou amb molt d'èxit de participació el programa “jo, directiva”

Al llarg dels darrers mesos han tingut lloc els actes de cloenda de les diferents edicions del programa “jo, directiva” en els quals s'han lliurat els diplomes a les **128 dones** participants.

jo, directiva

Les alumnes dels diferents cursos impartits arreu del territori, han coincidit en les avaluacions en l'elevada qualificació i metodologia del professorat i la idoneïtat dels continguts. En l'àmbit més personal, han subratllat l'adquisició de noves estratègies sobre lideratge i direcció, la descoberta de la pròpia capacitat innovadora i les possibilitats d'autocreixement professional i personal i de relació entre elles.



“jo, directiva” a Barcelona (3a edició). 29 de gener al Palau de Pedralbes.



“jo, directiva” a Tarragona (1a edició). 14 de maig a la Casa Canals.



“jo, directiva” a Lleida (1a edició). 22 d'abril a la Universitat de Lleida.



“jo, directiva” a Girona (1a edició). 15 de maig al Col·legi d'Aparelladors i Arquitectes Tècnics.

### Trobada de totes les dones que han participat en les diferents edicions del “jo, directiva”

La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats ha organitzat, el **30 de juny a les 18 hores al Palau de Pedralbes de Barcelona**, un acte adreçat a les més de 200 dones que han rebut la formació, per a informar-les de les activitats previstes per al curs 2008-2009. Entre aquestes cal destacar els seminaris de comunicació, la IV edició del “jo, directiva” a Barcelona, que inicia el període d'inscripció al setembre, i un nou seminari de comerç internacional.

Per a més informació:

[http://www.gencat.cat/treball/ambits/genere/programa/jo\\_directiva/que\\_es/index.html](http://www.gencat.cat/treball/ambits/genere/programa/jo_directiva/que_es/index.html)

SUMARI



## “Les dones tenen menys ego” Dorotea, dissenyadora i empresària



**Dorotea va néixer a Barcelona l'any 1964. Després d'una llarga trajectòria en el sector de la moda va crear la seva pròpia marca de disseny de sabates l'any 1999, amb 35 anys. Actualment les seves sabates es venen a 11 països, des d' Austràlia fins als Estats Units, Itàlia i França. Les seves col·leccions, de forta personalitat creativa, es caracteritzen pel color, les formes originals i els tacons exclusius, i prioritzen la qualitat i la comoditat pensant en una dona activa i emprenedora.**

*- Fa molts anys que es dedica al món de la moda: Antoni Miró, Camper, Make-up, Jesús del Pozo... Expliqui'ns una mica la seva trajectòria.*

DOROTEA: Sempre he funcionat sola, i sempre en el disseny de sabates. Jo només he treballat un any per a algú. Sempre he estat autònoma. Vaig començar a Mallorca per Make-up i després per Camper. Després vaig marxar a viure a Barcelona i vaig començar a treballar per Antoni Miró. Li vaig proposar que jo li fes tot el disseny de sabates i vam quedar d'acord. Va ser Antoni Miró qui em va suggerir de posar el meu nom a les sabates i vaig començar signant “Dorotea per a Antoni Miró”. El pas fins a treballar jo sola amb el meu nom va venir donat una mica per les circumstàncies. Finalment, vam decidir d'associar-nos amb el meu comercial. D'això ja fa gairebé 9 anys.

*- Per tirar endavant li ha creat alguna dificultat especial el fet de ser una dona?*

DOROTEA: No. Ara bé, el món de les sabates és un món d'homes. Més que en el disseny, en tot el que és fabricació, fer tacons, fer formes... A mi m'ha passat moltes vegades de ser l'única dona en un sopar de vint homes. Si hi ha hagut alguna cosa ha estat més en termes de forjar-me un respecte. Les dones som més suaus treballant; a mi em costa molt esbronar fort algú. En canvi, un home esbranca fort i potser li és més fàcil aconseguir el que es proposa.

*- Les seves sabates estan pensades per a dones emprenedores, inquietes i coneixedores de la varietat de productes i estils, un tipus de dona amb el qual vostè s'identifica. També li agrada parlar del sentit de l'humor que es desprèn dels seus dissenys. Aquest sentit de l'humor és el que la diferencia?*

- Potser sí. El que vull és treure ferro a tot aquest món de la moda, tan seriós, tan rígid. Donar alegria i treure importància a l'hora de vestir-se... aquest “ai que no lliga”... i és clar que lliga! El que potser em diferencia és aquesta manera de veure la moda, els colors, la recerca de materials, les formes... Jo treballo amb el que em surt del cor.

*- Durant aquests anys, quins canvis són els més importants que s'han donat al món del disseny i la moda?*

- Ha influït molt ZARA, el fet que ara la moda, les darreres tendències, són accessibles al gran públic. A mi, això em sembla molt bé. Però és clar, això ha dificultat el nostre treball, perquè nosaltres treballem pagant el preu de cada cosa, a petita escala, amb molta cura i d'una manera més artesanal.

*- Com a dona creativa i emprenedora en aquest món, les coses són diferents ara de fa vint anys?*

- Jo ara estic en el meu moment. No em puc queixar. Ara hi ha molts problemes per trobar gent que vulgui treballar per aprendre, per guanyar l'ofici. Nois i noies de vint anys que no prioritzen l'ofici, sinó els sous. Jo quan tenia vint anys prioritjava el fet d'aprendre, el meu objectiu era aprendre i preparar-me. Això ens està portant molts problemes i ho comentem molt dins el sector.

*- Per què els grans noms de la moda són la gran majoria masculins? És diferent la trajectòria professional d'una dona de la d'un home en aquest sector?*

- La veritat és que hi ha moltes dones ara, hi ha la Miriam Ocariz, la Mireia Ruiz... No sé si és que la dona a vegades no necessita que surti la seva marca o el seu nom... Sempre hi ha moltes dones darrere d'aquests homes, moltes dones. Crec que això està passant en molts àmbits. Les dones tenen menys ego. Però això també està canviant. En el món de la moda, jo no goso dir que

per a una dona la carrera sigui més complicada que per a un home. Crec que es tracta essencialment d'un tema de personalitat. Ara bé, en el nostre cas, reconec que hi ha un tema molt important, que és el de la família i els fills.

*- Parlem doncs d'aquest tema. Vostè té un nen de tres anys. Què ha suposat el fet de ser mare en la seva relació amb la seva feina?*

- El fet de tenir un fill et fa més creativa. Tenir un nen que et pregunta i que viu en un món creatiu, que et fa buscar respostes diferents a les seves preguntes... És com un motor de creativitat. Un nen et dóna saviesa per portar la vida d'una altra manera, amb un ordre. Ara bé, emocionalment és molt dur. Tens les teves crisis, perquè voldries estar més amb ell i no pots, en certa manera perds els anys d'estar amb ell. Ser mare i empresària és esgotador.

*- Treballa diferent des que té el seu fill?*

- Jo puc haver tingut els fills tard perquè he treballat molt. Les dones tenim aquest sostre per poder tenir fills, i l'edat entre els 30 i 40 anys és la més important per a una empresària. És veritat que hi ha dones que han volgut ser mares abans de veure el seu nom estampat on sigui. Jo ara treballo d'una altra manera. Optimitzo més l'horari, el condenso. Abans podia estar dissenyant tot el cap de setmana i ara el guardo per al meu fill. Abans podia tornar a les 10 o les 12 de la nit a casa i ara a les 7 ja hi sóc...

*- Una empresària pot conciliar vida personal i laboral? És una quimera o bé és una realitat?*

- És possible, però has de ser emocionalment molt forta. Pots conciliar, però a canvi de moltes coses. Perds coses. No et pots dedicar al 100% a l'empresa i no et pots dedicar al 100% al teu fill. Has de renunciar a tocar-ho tot com voldries. Jo he estat els dos primers anys del meu fill a mig gas. Durant el primer any d'una criatura ningú no hauria de treballar. Jo al principi no vaig poder desconnectar de la feina, perquè ho porto tot jo. Per això, duia el meu fill a les fires, treballava a casa...

*- Va escollir com a imatge, l'any 2000 una model de 60 anys, la Paola. Per què ho va fer? A favor o en contra de què va posicionar-se?*

- Quan vaig escollir la Paola volia dir que la meva col·lecció la podia dur tothom. De fet vaig agafar quatre perfils de dones, d'edats diferents. No va ser una cosa molt pensada, ni un posicionament ètic. Però m'interessa tornar a comunicar en positiu que està molt bé ser adulta, amb una personalitat, amb unes arrugues que parlen de la teva vida, de com l'has portada. Cal passar aquest missatge. El que em preocupa molt és el que està passant amb la gent jove, noies de 17 anys que s'operen perquè no s'agraden. Només volen ser joves i guapes. És molt bèstia.

*- Avui és qui volia ser? Ha aconseguit les seves fites professionals?*

- És que jo mai no m'he donat un “jo de gran vull ser”, he anat fent i m'he trobat amb el que tinc ara. La veritat és que ha estat el dia a dia. Mai havia pensat que un dia tindria la meva pròpia marca. No sé on arribaré, el que intento és que el que faig funcioni.

*- Com a dona emprenedora ha arribat molt lluny. Les seves sabates es venen a Espanya (80 punts de venda), Estats Units, Regne Unit, Irlanda, Alemanya, Suïssa, Itàlia, França, Bèlgica, Grècia i Austràlia. Quins consells donaria a altres dones que, com vostè fa uns anys, tenen un projecte professional propi i el volen tirar endavant?*

- No tenir por. Sobretot, no tenir por. Anar endavant, avançar. Jo sempre he funcionat a base de la intuïció. És clar, tot el que he fet és perquè he gosat fer-ho. Si tens por, malament. Has de creure en tu mateixa, les coses surten si creus en tu.



## “L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení”

Elaborat pel Gabinet d'Estudis Econòmics de la Cambra de Comerç de Barcelona



**Per a l'economia catalana, la pèrdua de talent femení té un cost equivalent a 977 milions d'euros, el 0'5% del PIB català del 2006.**

La Cambra de Comerç de Barcelona ha fet públic l'estudi *L'impacte econòmic de la pèrdua de talent femení*, on es posa de

relleu la importància estructural del capital humà femení per a l'economia del nostre país. Amb una enquesta específica i recollint els resultats d'un estudi fet durant l'any 2007 per la Fundació CIREM, la Cambra de Comerç ha intentat esbrinar les causes de l'absència de dones amb formació superior al mercat de treball.

L'any 2006 hi havia 19.223 homes inactius entre 25 i 64 anys amb estudis universitaris de grau mig o superior i 51.818 dones inactives, tot i la seva preparació acadèmica. Això, malgrat que les dones són avui majoria a les universitats (només en les enginyeries el nombre d'homes matriculats supera el de les dones). Aquesta pèrdua de talent femení ha estat avaluada per la Cambra de Comerç amb un cost equivalent, per l'economia catalana, a 977 milions d'euros, el 0'5% del PIB català del 2006.

Les empreses enquestades per la Cambra, en un 87% dels casos, consideren que el problema de l'abandonament de les dones rau en la dificultat per conciliar la vida familiar i laboral.

Pel que fa a les mesures de conciliació existents a les empreses catalanes, la mesura que més s'aplica a tots els sectors és la flexibilitat horària o l'elecció de torn després de la baixa per maternitat o paternitat. Per sectors, les empreses del sector hotel·ler, la indústria i els serveis a les empreses són les que més apliquen mesures de conciliació. Això es deu a la força de la negociació col·lectiva, a la rellevància organitzativa del treball per torns, així com a la importància de la contractació de persones treballadores molt qualificades, difícilment substituïbles.

El sector on s'apliquen més rarament mesures de conciliació és en el comerç minorista, segurament a causa de l'especificitat dels horaris comercials i al fet que en molts casos es tracta d'empreses de menys de 5 persones treballadores.

Les propostes de la Cambra de Comerç per afavorir la permanència de les dones qualificades al mercat de treball són:

- La convergència cap als horaris laborals europeus.
- Afavorir i consolidar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses.
- Augmentar la xarxa de llars d'infants per a menors de 3 anys.

SUMARI

**Per a més informació:**

[http://www.cambrabcn.cat/Catalan/Economia/documents/opinio\\_talent\\_femeni.pdf](http://www.cambrabcn.cat/Catalan/Economia/documents/opinio_talent_femeni.pdf)



## Publicacions

### ***Recull de termes Dones i Treball***

D'àmbit divulgatiu, aquesta obra apropa els termes relacionats amb l'enfocament de gènere en l'àmbit laboral: doble presència, segregació horitzontal i vertical, sostre de vidre, conciliació,...

### ***Anuari 2007 Dones i Treball***

Un any més, el Departament de Treball ha elaborat una obra de referència estadística per valorar estructuralment la situació de les dones en l'àmbit laboral a Catalunya durant l'any 2007.

### ***Qüestionari qualitatiu de diagnosi. On som en matèria d'igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral?***

Eina de diagnosi qualitativa per a les empreses per tal de poder conèixer la situació real d'aquestes en matèria d'igualtat d'oportunitats. L'objectiu d'aquesta obra és la recerca d'una part de la informació necessària per a l'elaboració d'un pla de igualtat o la implantació d'accions que afavoreixin la igualtat d'oportunitats en les organitzacions.

**SUMARI**





## Nous ajuts per a la inserció laboral dels col·lectius amb més dificultats

La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball ha presentat una nova Ordre de subvencions per donar suport a programes i serveis adreçats a promoure l'accés al mercat de treball de persones i col·lectius amb necessitats específiques per a la inserció laboral, així com garantir-ne la permanència i dur a terme les actuacions necessàries per adequar el lloc de treball al seu perfil professional i assegurar-ne l'acompanyament necessari.

Entre les línies d'actuació prioritàries cal destacar:

- La millora de la **qualitat de la formació** per aconseguir la integració real al mercat de les persones destinatàries de la Renda Mínima d'Inserció (RMI).
- La millora i l'increment dels **ajuts** a les empreses d'inserció i empreses col·laboradores d'inserció per a la **contractació** a persones que reben l'RMI i que es troben en greu risc d'exclusió.
- Les mesures de suport a les Empreses d'Inserció, mitjançant els ajuts a la contractació de persones en risc d'exclusió i la figura de les **persones tècniques d'acompanyament a la inserció**.
- Impuls a la **integració laboral a l'empresa ordinària** de les persones amb discapacitat o malaltia mental, mitjançant ajuts a la contractació indefinida i el **treball en suport** a la mateixa empresa.



Presentació de la nova Ordre a Barcelona

El Departament de Treball destinarà l'any 2008 a aquests programes un pressupost de **15,25 milions d'euros**.

Els destinataris d'aquesta nova Ordre que podran presentar programes i projectes són:

- Prop de 12.600 persones perceptores de la **Renda Mínima d'Inserció**.
- Les 41 **empreses d'inserció** existents a Catalunya.
- Les **empreses del mercat ordinari** que estan censades com a entitats col·laboradores d'inserció i totes aquelles que es puguin censar.
- Les **entitats jurídiques d'àmbit públic i privat** que treballen en la formació i la integració al mercat de treball dels col·lectius més desfavorits.
- Més de 200 **Centres Especials de Treball** que treballen amb persones amb discapacitat.

**SUMARI**

**Per a més informació:**

<http://www.gencat.cat/treball/ambits/genere/politiques/index.html>



## Impuls a la contractació de les persones amb risc d'exclusió social a les empreses

La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball vol incrementar la contractació de persones en situació d'exclusió social a les empreses del mercat ordinari, en el marc de la responsabilitat social de les empreses (RSE).

Les empreses són actors molt rellevants pel que fa a la integració laboral de les persones amb situacions de vulnerabilitat, i cal que prenguin la iniciativa com a agents actius i promotors del desenvolupament sostenible, tot incorporant dins les seves estratègies, la inclusió laboral de persones amb risc d'exclusió; al mateix temps que treballen per assolir els reptes estratègics del món empresarial. És important, doncs, que les empreses disposin de la informació necessària sobre els ajuts i els incentius existents per part de l'Administració.

Qualsevol empresa pública o privada, que vulgui col·laborar en els processos d'inserció laboral de persones en situació d'exclusió social amb el Departament, només cal que:



1. S'inscriu al **Cens d'Entitats Col·laboradores** com a Entitat Col·laboradora d'Inserció (ECI).
2. Estigui disposada a sol·licitar persones que han participat en **programes d'inserció sociolaboral**.
3. Sol·liciti els **ajuts** a la inserció laboral, a la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.

En l'actualitat, les ECI que **contracten** persones acollides a l'RMI o persones en risc d'exclusió social, un mínim de 3 mesos, poden sol·licitar una subvenció mensual des **dels 414,33 fins als 497,20 euros** en els contractes iguals o superiors a 12 mesos.

SUMARI

Per a més informació:

<http://www.gencat.cat/treball/ambits/genere/politiques/rmi/index.html>



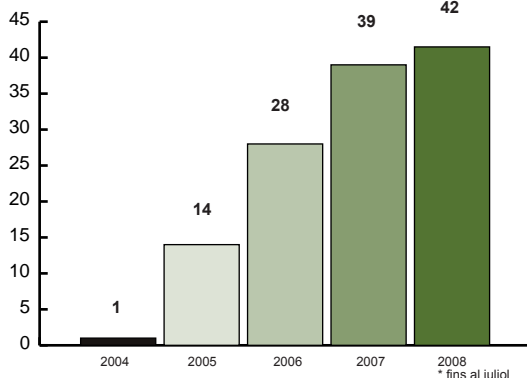
## Promoció i visualització de les 42 empreses d'inserció catalanes

Les empreses d'inserció són aquelles que desenvolupen activitats de producció de béns o de prestació de serveis que **tenen com a finalitat la integració sociolaboral de persones en situació o greu risc d'exclusió social**.

La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball dóna suport a les empreses d'inserció en dos grans àmbits: en la contractació de persones acollides a l'RMI o en situació de greu exclusió i en ajuts destinats a poder contractar persones tècniques d'acompanyament a la inserció en l'empresa ordinària i de suport a la producció.

En l'actualitat hi ha **41 empreses** d'inserció que treballen en diferents àmbits com ara la restauració; el comerç; la construcció i rehabilitació d'habitatges; la gestió de residus i serveis mediambientals; el manteniment d'espais públics; el disseny gràfic, la impressió i la publicitat; els transports i les mudances, i la jardineria, entre d'altres serveis.

**Evolució de les Empreses d'Inserció a Catalunya 2004-2008**



El creixement de les Empreses d'Inserció a Catalunya en els darrers anys ha estat molt important. Aquestes empreses ocupen 741 persones, de les quals el 48% són treballadors i treballadores en procés d'inserció.

**Per a més informació:**

<http://www.gencat.cat/treball/ambits/genere/politiques/rmi/index.html>

SUMARI



## La Direcció General inicia el desplegament de l'Estratègia d'inserció laboral de persones amb discapacitat 2008-2010

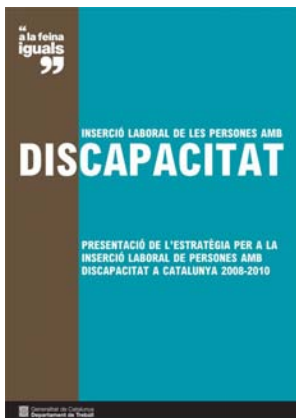
La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball va presentar el desembre de 2007 una nova Estratègia per fomentar i garantir l'accés, la presència i la permanència de les persones amb discapacitat al mercat laboral en condicions dignes i de qualitat, tot cercant un màxim d'autonomia, l'eliminació de barreres i discriminacions i una plena igualtat d'oportunitats.

Aquesta Estratègia s'ha acordat en el marc del Consell de Relacions Laborals de Catalunya i compta amb el consens i la col·laboració dels agents socials i les entitats representatives de les persones amb discapacitat.

L'Estratègia es marca objectius tan significatius com ara:

- Fomentar i mantenir una activitat laboral de qualitat per a les persones amb discapacitat.
- Implicar i corresponsabilitzar el teixit empresarial.
- Aconseguir la coordinació de tots els serveis i agents que intervenen en cada territori.

Durant l'any 2008 ja s'ha començat el desplegament de les mesures d'aquesta Estratègia, entre les quals cal destacar:



1. Tres experiències pilot de concertació territorial a Sta. Coloma de Gramenet, Reus-Baix Camp i Vilafranca del Penedès.
2. L'impuls del Treball amb Suport com a estratègia bàsica per aconseguir incrementar la inserció laboral al mercat ordinari de les persones amb discapacitat.
3. L'acord de traspàs dels Centres Especials de Treball (CET) des del Departament d'Acció Social i Ciutadania al Departament de Treball.

Actualment a Catalunya hi ha 207.000 persones amb discapacitat en edat laboral. El Departament de Treball aposta per impulsar **tots els dispositius** del Departament per aconseguir **l'accés i la qualitat del treball** en els col·lectius amb discapacitat.

Per a més informació:

<http://www.gencat.cat/treball/ambits/genere/politiques/index.html>

SUMARI