



Gener 2009 / núm. 1

SUMARI

PRESENTACIÓ

- ☑ Sara Berbel Sánchez, directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

NOTÍCIES

- ☑ 100 dones catalanes participen en el projecte “*Ariadna, xarxa de mentoria*”

- ☑ Els dies 18 i 19 de novembre s'ha celebrat a Tarragona el III Congrés per Racionalitzar els Horaris

- ☑ Es signen nou convenis amb importants empreses del teixit empresarial català per afavorir la contractació de dones en situació de violència de gènere

- ☑ Els programes innovadors, una nova eina per afavorir la igualtat d'oportunitats de les dones en el mercat de treball

- ☑ En marxa els nous ajuts per a la inserció laboral dels col·lectius amb més dificultats

- ☑ Tots els serveis i productes de les empreses d'inserció en un únic catàleg

- ☑ El 28 d'octubre es va inaugurar una exposició fotogràfica de les empreses d'inserció

- ☑ Inici del curs “Programa de Direcció d'Empreses d'Inserció” per millorar la competitivitat de les empreses d'inserció

- ☑ Commemoració del Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat

dones

diversitat

ENTREVISTA

- ☑ Entrevista: María José Vázquez, presidenta d'ECOM

QUI SOM?

- ☑ Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball



PRESENTACIÓ

L'any 2008 ha estat, per la Direcció d'Igualtat d'Oportunitat en el Treball, un any ple de reptes. Ha estat el nostre primer any de vida i hem treballat amb il·lusió per la consolidació i la creació de projectes i accions que garanteixin l'accés, la presència i la permanència de les dones al mercat de treball, així com de diferents col·lectius, en funció de les seves necessitats específiques i diversitat, tot assegurant unes condicions de vida dignes i de qualitat.

Des de la **Subdirecció General de Programes d'Igualtat de les Dones en el Treball**, s'han posat en marxa i consolidat, en tot el territori català, diferents programes i accions per afavorir un canvi cultural i de valors vers la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral. En aquest sentit, s'han dut a terme iniciatives per afavorir la diversificació professional, combatre la segregació vertical i fomentar la inserció laboral de dones en situació de violència de gènere. S'ha donat suport a accions que fomenten la igualtat d'oportunitats a les empreses públiques i privades i realitzat actuacions per promoure noves formes d'organització del temps que permeten la conciliació de la vida personal i laboral. Així mateix, s'han implementat mesures transversals que assegurin la igualtat d'oportunitats dins del mateix Departament de Treball.

Des de la **Subdirecció General de Polítiques Laborals per a la Diversitat**, s'han promogut actuacions transversals per a la inserció laboral de col·lectius amb necessitats específiques, com ara les persones amb discapacitat i les persones en risc d'exclusió social. S'han facilitat eines per al desenvolupament empresarial de les entitats, centres i empreses d'inserció, i s'han implementat actuacions per incentivar empreses socialment responsables.

La Revista de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball és fonamental per a la Direcció d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball com a canal d'informació i de comunicació de les actuacions que s'estan duent a terme en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats en el treball amb els agents econòmics i socials i amb el conjunt de la ciutadania de Catalunya. És una eina que permet que totes i tots coneguem les oportunitats i els avenços en la igualtat en l'àmbit laboral i puguem conjuntament continuar construint una societat més justa i igualitària per a totes i tots.

Precisament és en temps de crisi que cal assegurar la qualitat de vida de les persones més vulnerables. És per això que continuarem treballant durant aquest any 2009 amb la convicció que la igualtat d'oportunitats en el treball és un valor fonamental per fer front als reptes actuals i contribuir a un desenvolupament econòmic i social sostenible.

Sara Berbel Sánchez

Directora General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball



100 dones participen en el projecte “*Ariadna, xarxa de mentoria*”



El projecte ***Ariadna, xarxa de mentoria***, iniciat a Girona el passat mes d'abril, s'ha estès a les demarcacions de Barcelona, Lleida, Tarragona i Terres de l'Ebre, de manera que, actualment, 100 dones de tot Catalunya estan participant en el projecte.

A totes les demarcacions s'han realitzat les sessions inicials de formació i aparellament i s'ha consolidat el procés de mentoria. Cinquanta dones rellevants del món empresarial, acadèmic i de l'administració guien i acompanyen les cinquanta mentorades en el desenvolupament de la seva carrera professional.

El passat 30 d'octubre, mentores i mentorades, es van trobar a la Casa Àsia de Barcelona per participar conjuntament en una acció formativa i intercanviar

experiències. La sessió va ser inaugurada per l'Honorable Consellera, Mar Serna, i la directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, Sara Berbel.

En el decurs de la jornada, mentores i mentorades van poder contrastar impressions sobre el procés de mentoria. Les persones assistents a l'acte van corroborar que a través del projecte ***Ariadna*** es produeix un intercanvi de coneixements enriquidors per a totes les participants, on les mentorades adquireixen nous recursos i estratègies, tant personals com professionals, per aplicar al desenvolupament de la seva carrera.



Les mentores van valorar el procés com a molt positiu i idoni per a l'aprenentatge mutu. Per la seva part, les mentorades van manifestar un alt grau de satisfacció amb el projecte, del qual valoren molt la fluïdesa de la comunicació i l'empatia amb les mentores, així com la seva visió estratègica i l'aportació de recursos i d'eines útils i pràctiques.



A finals de 2009, el projecte Ariadna es tancarà amb una jornada en la qual s'avaluaran els resultats obtinguts.

Els dies 18 i 19 de novembre s'ha celebrat a Tarragona el III Congrés per Racionalitzar els Horaris



Més de 250 persones van assistir al **III Congrés Nacional per Racionalitzar els Horaris Espanyols**, que es va realitzar amb l'objectiu de promoure un canvi de cultura del treball que contempli els diferents temps de vida de les persones. Més de vint especialistes de diversos àmbits professionals i més de quaranta testimonis van fer les seves aportacions i propostes en matèria de noves organitzacions del temps.

El Congrés va ser inaugurat per l'alcalde de Tarragona, Josep Fèlix Ballesteros; el secretari general del Departament de Treball, Antoni Fernández; la presidenta del Consell Econòmic i Social de Barcelona, Rosa Virós, i el president de la Comissió Nacional per a la Racionalització dels Horaris Espanyols, Ignasi Buqueras. El magistrat de la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Galícia i coordinador del grup que va elaborar l'esborrany de la Llei d'Igualtat efectiva entre homes i dones, Fernando Lousada, va ser l'encarregat de pronunciar la conferència inaugural.

El Congrés, organitzat pel Departament de Treball i l'Associació para la Racionalización de los Horarios Españoles, es va estructurar al voltant de quatre taules rodones, i les persones expertes participants van arribar a un ampli consens al voltant dels temes clau debatuts, que s'han recollit en el [document annex de Conclusions](#).

En l'acte de cloenda, que va anar a càrrec de la consellera, Mar Serna, la directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, Sara Berbel i el president de l'esmentada Associació, Ignasi Buqueras, es va incidir en la importància d'una bona gestió del temps de treball per millorar la qualitat de vida de les persones i com a estratègia empresarial per optimitzar la productivitat.





Es signen nou convenis amb importants empreses del teixit empresarial català per afavorir la contractació de dones en situació de violència de gènere

El 25 de novembre, coincidint amb la commemoració del Dia Internacional per a l'eliminació de la Violència envers les dones, les empreses AGBAR, Caixa Catalunya, Caprabo, El Corte Inglés, Fundació la Caixa, Gas Natural, Grupo Leche Pascual, “la Caixa” i Mercadona, van signar, amb el Departament de Treball, convenis de col·laboració per afavorir la contractació de dones en situació de violència de gènere.



Les empreses s'han compromès a contractar dones en situació de violència de gènere en les seves organitzacions. Per fer-ho, determinen els perfils professionals susceptibles de ser coberts, així com, les necessitats formatives i de suport que caldrà promoure per a inserir-les. El Departament de Treball es compromet a seleccionar, formar i proporcionar les candidates per a aquests llocs de treball.

Els perfils professionals demanats per les empreses són molt diversos i responen al sector al qual pertanyen. Entre d'altres, es troben: feines d'atenció al públic en les xarxes d'oficines i centres culturals, administratives, caixeres, encarregades de botigues, dependents, planificadores de transports i d'aprovisionament o manipulació de mercaderies.

La inserció laboral és un aspecte prioritari per la reparació integral de les dones que han patit o pateixen violència de gènere, ja que, la possibilitat d'un treball estable comporta la independència econòmica necessària per poder trencar el cicle de violència en el qual acostumen a estar immerses.

Sovint les dones en situació de violència es troben amb dificultats afegides per aconseguir la necessària independència econòmica. Moltes es veuen obligades a allunyar-se de la seva llar i, per tant, a abandonar el seu lloc de treball. Aquestes dones tenen greus dificultats per la reinserció laboral degut a les conseqüències psicològiques i socials, d'aïllament, inseguretat i de baixa autoestima que comporta el fet d'estar patint violència. Aquestes situacions es veuen agreujades en les dones amb baixa formació i quan tenen fills o filles al seu càrrec.

La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball considera la inserció de les dones en situació de violència de gènere un eix d'actuació destacat i per això promou tot un ventall d'accions dirigides tant a la millora de la formació laboral d'aquestes dones com a l'accés i permanència a un lloc de treball. D'altra banda, cal recordar que aquesta actuació respon també a l'obligació recollida a l'article 38.2 c) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, segons el qual, l'administració pública competent ha de promoure la signatura de convenis amb empreses i organitzacions sindicals per facilitar la reinserció laboral de dones en situació de violència.



Els programes innovadors, una nova eina per afavorir la igualtat d'oportunitats de les dones en el mercat de treball

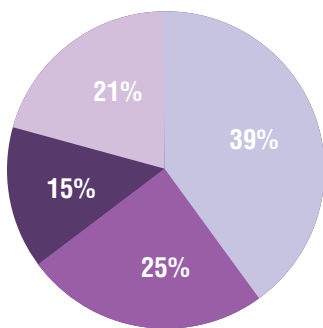
La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball cogestiona una nova línia de subvencions, finançada pel Servei d'Ocupació de Catalunya i pel Fons Social Europeu, amb l'objectiu, entre d'altres, d'**afavorir la igualtat d'oportunitats de les dones en el mercat de treball**.

Per al període 2008-2009 es preveu el desenvolupament de 110 projectes en els quals participaran més de 3.500 dones de tot Catalunya. L'Ordre de programes innovadors ha destinat més de set milions d'euros per dur a terme aquest ventall d'actuacions.

Davant d'aquesta situació, el Departament de Treball, vol impulsar actuacions que incideixin en **la millora de l'ocupació de les dones i la promoció laboral**.

Amb aquestes accions es pretén combatre les discriminacions de les dones al mercat laboral i avançar en la igualtat d'oportunitat. En aquest sentit, cal remarcar algunes de les desigualtats de gènere que romanen al nostre mercat laboral. Segons les darreres dades de l'Enquesta de Població Activa del tercer trimestre del 2008:

- La taxa d'activitat de les dones és de 54% respecte el 72% de la dels homes.
- La taxa d'ocupació dels homes és de 78% davant el 64% de la de les dones.
- La taxa de parcialitat és de 20% en les dones i de 4% en els homes.
- La taxa de temporalitat femenina és de 2,9 punts superior a la dels homes.
- Només el 33,7% dels càrrecs directius a Catalunya són ocupats per dones.
- La bretxa salarial entre homes i dones és del 26,3%. (Enquesta d'Estructura Salarial, 2006).



Percentatge de programes d'igualtat d'oportunitats de les dones en el treball segons línia d'acció

- Línia A. 1. 1. Programes d'inclusió laboral dirigides a dones amb necessitats específiques d'inserció
- Línia A. 1. 2. Programes per combatre la segregació horitzontal
- Línia A. 1. 3. Programes per combatre la segregació vertical
- Línia A. 3. Programes per afavorir canvis culturals i de valors vers la igualtat

Una de les línies d'actuació d'aquesta ordre incentivarà el desenvolupament d'itineraris de formació i inserció laboral per a dones amb necessitats específiques d'inserció que tinguin en compte les característiques, necessitats i potencialitats de les dones, tot incidint en aspectes com l'ús i coneixement de les TIC, mesures de conciliació, formació específica i orientació laboral. Les tasques de prospecció empresarial, seguiment i suport als processos d'inserció laboral constitueixen l'altre eix sobre el qual pivotaran aquests projectes. En el període 2008-2009 s'han subvencionat **44 programes d'inclusió laboral per a dones amb necessitats específiques** d'inserció, amb especial atenció a dones en situació de risc d'exclusió sociolaboral i amb actuacions específiques per a les dones en situació de violència de gènere.



Els programes innovadors, una nova eina per afavorir la igualtat d'oportunitats de les dones en el mercat de treball

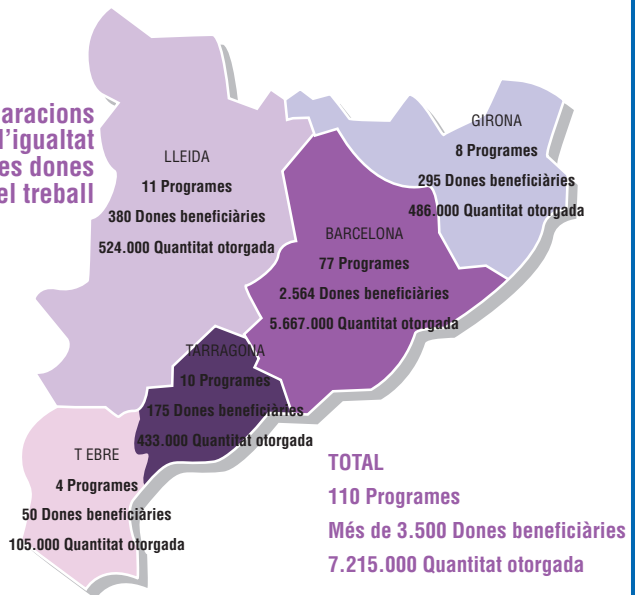
També es duran a terme actuacions, a través de **27 programes subvencionats, per generar noves oportunitats d'ocupació i combatre la segregació horitzontal** de les dones en aquelles ocupacions, professions i sectors en els quals estan subrepresentades amb accions de captació, formació i promoció de canvis en les organitzacions.

Un altre dels objectius de la convocatòria és potenciar l'accés de dones a càrrecs directius i de comandament a través d'accions com la mentoria, el *coaching*, la formació en lideratge i gestió empresarial o la creació de xarxes de dones. Amb aquests projectes es vol trencar el "sostre de vidre", les barreres que impedeixen l'accés de les dones a càrrecs de responsabilitat. També es pretén generar xarxes de suport entre elles i proporcionar-los eines que els permetin la promoció. S'han subvencionat **16 programes dirigits a combatre la segregació vertical i incentivar la promoció professional de dones en àmbits de direcció i presa de decisions**.

També s'impulsaran projectes de promoció, difusió i innovació dirigits a transformar els estereotips de gènere, a través de **23 programes per afavorir canvis culturals i de valors vers la igualtat d'oportunitats en el treball i l'ocupació**, amb especial atenció a la conciliació i la corresponsabilitat d'homes i dones en la vida laboral i personal.

Es pretén impulsar la distribució territorial dels recursos atenent a la realitat sociolaboral de les dones dels diferents indrets de Catalunya, amb una atenció especial a les necessitats de les dones en l'àmbit rural. El 30% dels projectes sol·licitats i atorgats es realitzaran a les demarcacions territorials de Girona, Lleida, Tarragona i Terres de l'Ebre. Cal tenir en compte, també, que 26 programes dels 77 atorgats a entitats amb seu central a Barcelona tindran impacte en totes les demarcacions del territori català.

Distribució per demarcacions territorials dels programes d'igualtat d'oportunitats de les dones en el treball





“Hem millorat en la integració social i laboral de les persones amb discapacitat però encara hem de treballar per aconseguir l'exercici ple dels nostres drets”

María José Vázquez Arias, presidenta d'ECOM



ECOM és un moviment associatiu integrat per organitzacions de persones amb discapacitat física. L'any 1971 es va crear la Federació ECOM amb l'objectiu d'aglutinar els esforços de les associacions del sector de les persones amb discapacitat física de tot l'Estat espanyol i per potenciar la integració social i la lliure participació d'aquest sector de la població en totes les activitats socials. Maria José Vázquez Arias ha estat membre de la Junta Directiva des de l'any 1990, i actualment n'és la presidenta.

Com a destacada activista en favor dels drets de les persones amb discapacitat, ens podria explicar la seva trajectòria professional?

Vaig iniciar-me molt d'hora dins del moviment associatiu per una necessitat d'aconseguir la meva integració. Sempre he estat molt crítica amb el meu entorn i el meu estil no és lamentar-me, volia canviar tot allò que hem rodejava.

Per poder tenir un projecte de vida, vaig decidir incorporar-me al món laboral. Arran d'una campanya de sensibilització pels drets de les persones amb discapacitat, vaig incorporar-me als serveis socials i al Centre de Planificació Familiar de l'Ajuntament de l'Hospitalet. Paral·lelament sempre combinant-ho amb la militància política i l'activitat associativa pels drets de les persones amb discapacitat. Actualment, la meva prioritat és ECOM.

Des de 1990 és membre de la Junta Directiva de la Federació ECOM on ha desenvolupat diverses tasques de responsabilitat i en l'actualitat n'és la presidenta. Com a dona directiva, quin balanç faria de la seva direcció a ECOM? Quins objectius assolits en destacaria?

El balanç que en faria seria positiu, un balanç que compta amb el suport de les entitats que conformen ECOM. De totes formes, hem d'estar dia a dia fent balanç per què no volem quedar-nos estancades en la nostra visió, per això, és important mantenir una comunicació fluida amb les entitats territorials, per enriquir-nos i apropar-nos a la seva realitat.

Pel que fa als objectius, en destacaria quatre: 1. Consolidar la nova estructura d'ECOM; 2. Impulsar i enfortir les entitats petites dels territoris, amb pocs recursos i formació; 3. Dotar a les entitats de serveis amb recursos tècnics i humans per aconseguir una gestió de qualitat, i 4. Trobar relleu generacional per a les persones que liderem ECOM. Tots aquests són temes que encara estem treballant.

A la gran majoria de les entitats de persones amb discapacitat, els llocs de decisió estan coberts per homes, excepte a Catalunya on la presència de dones és més significativa. A què creu que es deu aquesta situació? És l'entorn qui ho propicia o són les diferents polítiques d'igualtat d'oportunitats que s'han dut a terme en el món del treball?

Crec que és una situació generalitzada, no específica de les entitats de persones discapacitades. Ens trobem en un context sociocultural molt específic, amb una història associativa on les dones hi eren presents en la seva gran majoria amb una rellevància social important. En el cas de les entitats de persones discapacitades, eren les famílies les que conformaven aquestes i la mare la seva màxima impulsora.

El fet de ser dona li ha suposat un obstacle per arribar a assolir les seves fites professionals?

Personalment no m'he sentit discriminada per ser dona, perquè crec que la meva discapacitat ha pesat més que el fet de ser-ho. També, potser, perquè he assumit més un rol d'home que no pas aquell rol estrictament de dona en l'exercici de la meva professió.

L'any 2006 vostè va rebre la medalla d'honor de la ciutat de Barcelona. Ha suposat un triomf personal, com a dona, rebre aquesta menció?

Des del meu parer, diria que va ser més un reconeixement al treball realitzat pel moviment associatiu de les persones amb discapacitat; un reconeixement a la tasca realitzada en pro del canvi de la nostra ciutat a nivell urbanístic i en valors de la ciutadania, que no pas a la meva persona.

Durant aquests anys al capdavant de la Federació ECOM, quines millores s'han produït a Catalunya en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat?

Sóc una persona molt crítica, però he de dir que hem avançat moltíssim des de les primeres reivindicacions. Hem millorat en integració escolar, en transport, en integració laboral, en la visió social que es té de les persones amb discapacitat.. però encara hem de treballar per aconseguir l'exercici ple dels nostres drets.

En l'àmbit laboral hi ha hagut un canvi important, amb equips de suport, amb legislació que potencia la incorporació de les persones amb discapacitat al món laboral, però no hem de badar perquè és molt fàcil recular. Per aquest motiu, és important potenciar la formació de les persones, amb els anomenats cursos a mida.



“Hem millorat en la integració social i laboral de les persones amb discapacitat però encara hem de treballar per aconseguir l'exercici ple dels nostres drets”

María José Vázquez Arias, presidenta d'ECOM



El percentatge d'atur de les dones discapacitades és quantitativament superior als homes que pateixen algun tipus de discapacitat. A nivell qualitatiu les dades es remetent a un biaix important entre ambdós sexes. A què es deguda aquesta situació?

És la mateixa situació de precarietat laboral que pateix la població femenina en general, però en el nostre cas es trobaria més accentuada. A les dones discapacitades ens manca més formació, circumstància a la qual s'afegiria la multiplicitat d'obstacles que ens trobem a l'hora d'accedir a qualsevol lloc de treball.

El perfil és el d'una dona de 45 anys, discapacitada, sense o amb poca formació, i que mai ha treballat fora de l'àmbit domèstic, per tant, es troba en una situació econòmica bastant precària.

Quins projectes més significatius ha liderat ECOM en l'àmbit d'inserció laboral de dones discapacitades?

Projectes dedicats exclusivament a les dones no en tenim, però sí que dins dels equips d'inserció laboral tenim en compte l'especificitat de la dona, amb la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els projectes d'inserció laboral.

El 3 de desembre se celebra el Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat. L'ECOM va organitzar un acte per reivindicar el dret que tenen les persones amb discapacitat a l'autonomia personal. Creu que l'aprovació i la implementació de la Llei de l'Autonomia Personal, ha atorgat o pot atorgar a curt termini un major nivell d'autonomia a les persones amb discapacitat?

Creo que és important que fem menció a la Llei 13/1982, 7 d'abril, Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), pionera a tota Europa, amb la qual s'atorgaven drets a les persones amb discapacitat que encara no s'han aplicat; aquesta llei va ser molt significativa per nosaltres.

Tant la Llei de l'Autonomia Personal com la Llei de Serveis Socials són molt importants, donen drets i contemplen temes molt destacats que potencien l'autonomia personal. Tot i això cal un pressupost, cal la redacció d'uns reglaments que no siguin restrictius per poder exercir els drets que atorga la llei i poder-la implementar correctament, sinó s'aconsegueix, succeirà el mateix que amb la LISMI.



En marxa els nous ajuts per a la inserció laboral dels col·lectius amb més dificultats

La **nova Ordre de subvencions**, presentada per la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball i cofinançada pel Servei d'Ocupació de Catalunya i el Fons Social Europeu, té per objectiu 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. Aquesta s'ha concretat en un seguit d'ajuts per aquest any.

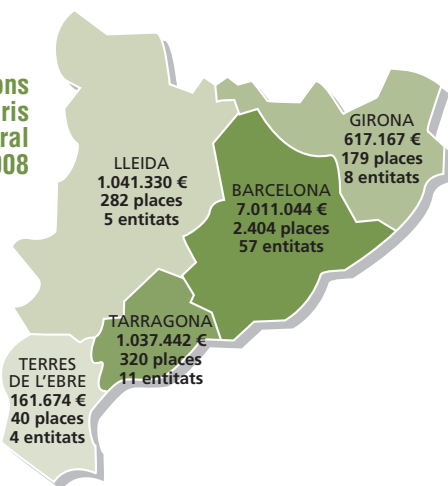
Enguany s'han destinat **15.388.333** euros per promoure accions de suport a la inserció en el mercat laboral mitjançant entitats socials, empreses d'inserció i ajuntaments

Breu resum dels resultats d'alguns d'aquests ajuts:

1. Programa d'itineraris d'inserció per a persones perceptores de la Renda Mínima d'Inserció

Ajuts a la millora de l'**ocupabilitat** per aconseguir la **integració** real al mercat de les persones **perceptores de la Renda Mínima d'Inserció (RMI)**, és a dir, persones en situació o greu risc d'exclusió social, mitjançant la realització d'itineraris d'inserció sociolaboral a tot Catalunya. Destacar que s'han subvencionat 55 entitats amb un total de 85 actuacions que beneficiaran unes 3.870 persones.

Distribució per demarcacions territorials dels itineraris d'inserció sociolaboral subvencionats 2008

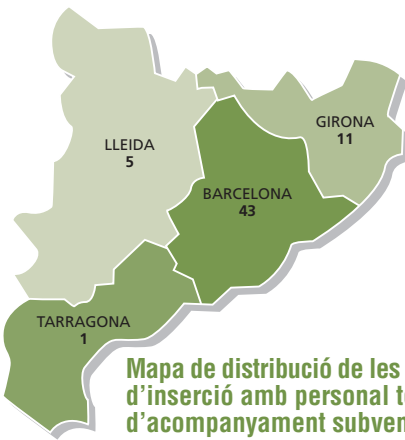




En marxa els nous ajuts per a la inserció laboral dels col·lectius amb més dificultats

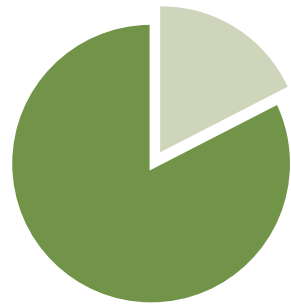
2. Programa de suport a les empreses d'inserció

Mesures de suport a la contractació de **personal tècnic d'inserció i/o producció** per a les **empreses d'inserció**. L'objectiu d'aquest suport és assegurar que les empreses d'inserció disposin dels perfils professionals dins la seva estructura, per garantir les funcions de formació específica de les persones que es contractin i, a la vegada, de prospecció de sortides en el mercat ordinari i d'acompanyament en el procés d'inserció d'aquestes persones.



Mapa de distribució de les empreses d'inserció amb personal tècnic d'acompanyament subvencionat

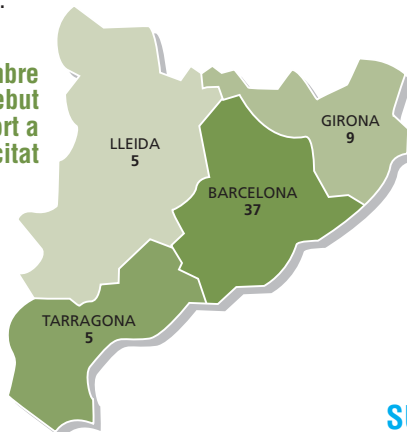
S'ha subvencionat el 82% de les empreses d'inserció



3. Programa per afavorir el treball amb suport a l'empresa ordinària

Impuls a la **integració laboral a l'empresa ordinària de les persones amb discapacitat o malaltia mental**, mitjançant ajudes adreçades prioritàriament a afavorir el **treball en suport**. En aquest programa, s'ha subvencionat la contractació de 73 tècnics i tècniques que realitzaran l'acompanyament a la inserció laboral de més de 900 persones amb discapacitat i/o malaltia mental.

Mapa de distribució del nombre d'entitats que han rebut subvencions per al suport a persones amb discapacitat





En marxa els nous ajuts per a la inserció laboral dels col·lectius amb més dificultats

4. Programa d'ajuts a la promoció de nous valors, difusió i innovació

Aquesta línia de subvencions va adreçada a donar suport a les entitats que tinguin projectes de sensibilització, promoció, difusió i innovació en **programes laborals per a la diversitat**.

Concretament, es tracta de donar suport a aquelles iniciatives que treballin per sensibilitzar la societat promovent actituds positives que permetin veure les capacitats per damunt de les discapacitats; facin prendre consciència de les barreres físiques, psíquiques i socials per tal de poder superar-les; donin les eines tecnològiques necessàries per a poder crear sinèrgies en xarxa; treballin per a la igualtat de gènere; mostrin els avantatges de la contractació de persones discapacitades; i apropin aquestes actuacions a tot el territori.

En aquest àmbit s'han subvencionat 18 projectes, dels quals destaquen:

- El projecte de l'Agrupació Catalana d'Entitats per a la Inserció laboral de persones amb malaltia mental que consisteix a desenvolupar un model de qualitat en la inserció laboral de les persones amb trastorn mental greu a Catalunya basat en el treball en xarxa;
- L'actuació de sensibilització en responsabilitat social corporativa a l'empresariat gironí de l'entitat Fundació Privada Plataforma Educativa a Salt;
- A les comarques de Lleida, la proposta de descentralització i ampliació de la cobertura en comarques rurals del Servei d'Intermediació Laboral (SIL) que durà a terme l'entitat Associació de Paraplègics i Discapacitats Físics de Lleida (ASPID);
- A les Terres de l'Ebre, el projecte de sensibilització, difusió i informació a les empreses organitzat per l'Ajuntament d'Amposta;
- I la formació en noves tecnologies que impartirà la Fundació Privada Onada de Tarragona.



Tots els serveis i productes de les empreses d'inserció en un únic catàleg

El Departament de Treball ha publicat la “Guia de serveis i productes de les Empreses d’Inserció”, que recull els productes i serveis que porten a terme les empreses d’inserció a Catalunya.

Aquest catàleg de serveis és una eina per tal de difondre l’activitat de les empreses inscrites al Registre Administratiu de les Empreses d’Inserció que treballen per assolir una doble rendibilitat: l’econòmica i la social.

La Guia conté la descripció dels productes i serveis que desenvolupen les 41 empreses d’inserció registrades:

- classificades en 12 grans grups (gestió de residus i serveis mediambientals, jardineria i serveis forestals, construcció, serveis de neteja, serveis a empreses de confecció, entre d’altres),
- ubicades, majoritàriament, al Barcelonès, però presents a 11 comarques més del territori català,
- que generen feina al voltant de 1.000 persones i
- amb una xifra de negoci anual propera als 10 milions d’euros.



GUIA DE SERVEIS I PRODUCTES DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ



Aquesta guia és una eina indispensable per implementar pràctiques socialment responsables de qualsevol organització



El 28 d'octubre es va inaugurar una exposició fotogràfica de les empreses d'inserció

L'empresa del segle XXI,
cap a una economia plural



**Les Empreses
d'Inserció a
Catalunya**

**Un nou repte
empresarial per
a una economia
més social i
solidària**

La feina
iguals
Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

El dia 28 d'octubre es va inaugurar al Centre Cívic Pati Llimona de Barcelona l'exposició fotogràfica "Les empreses d'inserció: un nou repte empresarial per a una economia més social i solidària" organitzada per les empreses d'inserció de Catalunya conjuntament amb la Direcció d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, en la qual trobem una àmplia mostra gràfica informativa d'aquestes empreses.

La cloenda de l'acte va anar a càrrec de la Consellera de Treball, Mar Serna, i hi va participar com a conferenciant el catedràtic de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat Autònoma de Barcelona, Eduardo Rojo Torrecilla, que va parlar de les empreses d'inserció davant els nous reptes del mercat de treball.

També es va dur a terme una taula rodona que, sota el títol "Les empreses d'inserció fan front als reptes empresarials, laborals i socials", va comptar amb la participació de diverses persones representants de les empreses d'inserció catalanes.

Algunes de les intervencions de la trobada van ser:

- "L'empresa (Recibaix) neix d'una necessitat social" (Benigno Martínez. Responsable de Recibaix)
- "Estem en el millor moment de les Empreses d'Inserció" (Paco Vilarrassa. Representant d'Engrunes EI, SL)
- "A l'Arca del Maresme EI, SLL utilitzem fórmules creatives i flexibles per adaptar-nos al mercat, com la Unió Temporal d'Empreses (UTE), que ens permet presentar-nos a licitacions" (Imma Mainou. Responsable de l'Àrea d'Inserció de l'Arca del Maresme EI, SLL)
- "S'ha arribat a la contenció de l'exclusió amb la intervenció pública, tot i que encara no s'ha resolt" (Dani Puig. Director general de l'empresa d'inserció Brot, Serveis Integrals de Jardineria, SL)



SUMARI

Per a més informació podeu consultar el blog d'Eduardo Rojo Torrecilla

<http://eduardorojoblog.blogspot.com/2008/10/les-empresas-de-insercin-ante-los.html>



Inici del curs “Programa de Direcció d'Empreses d'Inserció” per millorar la competitivitat de les empreses d'inserció

Amb la voluntat de consolidar i potenciar les empreses d'inserció, la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball s'ha fixat tres grans objectius a mig termini respecte a les empreses d'inserció: el creixement i consolidació del sector; la millora de la seva competitivitat i l'increment de la contractació de persones en risc d'exclusió.

Per assolir aquestes fites s'han dut a terme diverses mesures, com ara:

- la nova Ordre de Subvencions on apareix, com a novetat, la subvenció a la contractació del personal tècnic a la producció, així com la millora dels ajuts a la contractació;
- l'edició de díptics informatius per tal d'arribar a totes les empreses i entitats susceptibles de contractar a persones en risc d'exclusió;
- l'elaboració d'un catàleg dels productes i serveis que generen les empreses d'inserció;
- el disseny d'un projecte de cases forestals amb col·laboració amb les empreses d'inserció;
- i, com a novetat, i en l'àmbit de la formació, l'inici del **Programa de Direcció d'Empreses d'Inserció**.

El curs “**Programa de Direcció d'Empreses d'Inserció**” es va desenvolupar en el darrer trimestre de l'any i estava adreçat a persones directives, gerents o gestores de les empreses d'inserció per tal de donar-los eines per desenvolupar de la millor manera possible les seves funcions dins de l'empresa, i així millorar-ne la competitivitat en el mercat i tenir més capacitat d'adaptació a la dinàmica canviant de l'entorn.

Aquest curs, que consta de 85 hores de formació, s'organitza conjuntament amb l'Escola d'Alta Direcció i Administració (EADA) que està entre les quatre millors escoles de negocis de l'Estat espanyol i entre les 50 capdavanteres d'Europa.

La formació gerencial és clau per facilitar, a les empreses d'inserció, la compatibilitat entre l'autosuficiència econòmica i els objectius socials



Commemoració del Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat

Amb motiu de la commemoració del Dia Internacional de les Persones amb Discapacitat, el passat 3 de desembre, es van celebrar diversos actes amb l'objectiu de sensibilitzar l'opinió pública i fer palès el benefici que representa la integració de les persones amb discapacitat en la vida política, social, laboral i econòmica.

En aquest marc, la Direcció d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball ha donat suport a dos dels actes: les Jornades “Trencant motllos. El repte de l'ocupació per a persones amb una discapacitat que modifica el seu perfil de competències” i al Dinar de l'empresa inclusiva. Aquests, han estat organitzats per la Federació ACCAPS (Associació Catalana per a la Promoció de Persones Sordes), ACTAS (Associació Catalana de Treball amb Suport), AMMFEINA (Agrupació Catalana d'Entitats per a la Inserció Laboral de Persones amb Malaltia Mental) i FUNDACIÓ ECOM (Per la qualitat de vida social i laboral les persones amb discapacitat física).

Jornades “Trencant motllos. El repte de l'ocupació per a persones amb una discapacitat que modifica el seu perfil de competències”

En aquestes Jornades, que van tenir lloc a Sant Boi de Llobregat els dies 4 i 5 de desembre, van assistir més de 200 persones per tractar diverses qüestions relacionades amb la inserció laboral de les persones amb discapacitat.

Durant les Jornades, els i les principals representants de diverses d'entitats vinculades amb aquest àmbit van intercanviar experiències a través de ponències i grups de treball.

Diferents empreses van exposar les experiències d'inserció que han dut a terme, entre elles: Decotec Printing, l'Agrupació Tèxtil FAGEPI, Transports Metropolitans de Barcelona (TMB), Port Aventura, SAGE, CapGemini Consulting Technology, Repsol i Accenture.



Dinar de l'empresa inclusiva

És la primera vegada que es celebra en aquest marc una trobada d'aquestes característiques. El dinar de l'empresa inclusiva va esdevenir un espai d'intercanvi, reflexió i posada en comú, entre els serveis d'inserció laboral de persones amb discapacitat, el Departament de Treball i el món empresarial, en l'àmbit de la discapacitat i la malaltia mental, tot considerant el teixit empresarial com agent actiu i implicat per aconseguir una inserció social i laboral eficient i de qualitat d'aquest col·lectiu.



Durant el dinar celebrat a Sant Boi de Llobregat el 5 de desembre, es va reconèixer la trajectòria i l'impuls de diferents empreses públiques i privades amb la voluntat de donar continuïtat i crear un espai d'identificació i impuls de “bones pràctiques”.



CONCLUSIONS

III CONGRÉS NACIONAL PER RACIONALITZAR ELS HORARIS ESPANYOLS

Palau de Congressos de Tarragona, 18 i 19 de novembre de 2008



Promogut per la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles i organitzat conjuntament pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i ARHOE - Asociación para Racionalizar los Horarios Españoles, s'ha celebrat al Palau de Congressos de Tarragona el III Congrés Nacional per Racionalitzar els Horaris Espanyols.

Les Conclusions aprovades en les quatre taules rodones són:

Taula Rodona "El temps de les persones, treball i qualitat de vida"

1. El treball és un dels elements més importants en la vida de les persones, però no l'únic, per la qual cosa conciliar la vida personal i familiar amb la laboral ha de constituir l'objectiu primordial d'homes i dones treballadores.
2. La conciliació és una qüestió de drets humans que garanteix l'estabilitat de les persones i, per tant, de la societat en el seu conjunt.
3. La dona ha de disposar d'un temps propi per a ella; que val com a mínim, el mateix que el dels altres.
4. Homes i dones tenen la responsabilitat de compartir les tasques domèstiques i la cura de les persones dependents; i el dret d'optar a les mesures de conciliació.
5. Les persones treballadores que es troben a gust perquè veuen atesos els seus requeriments personals i familiars, són més rendibles per a la seva empresa.
6. Racionalitzar els horaris no suposa treballar menys, sinó treballar millor, aprofitant més eficaçment el temps.
7. Les empreses han d'advocar perquè les seves persones treballadores siguin responsables amb el que han de fer, i no de complir un horari.

8. Les Administracions han de donar suport a les empreses que facilitin la conciliació, no només amb gests, sinó també amb mesures adequades per avançar. És necessari, igualment, un increment real de serveis públics efectius (llars d'infants, centres de dia per a gent gran...)
9. Hem de fer un bon ús del nostre propi temps, donant prioritat als projectes que, de veritat, aporten valor: valor per a un mateix com a persona, valor per a la família, valor professional, valor formatiu, valor solidari...
10. La qualitat de vida no depèn únicament dels diners, sinó també del temps que tinguem per gaudir-ne i, sobretot, de la nostra capacitat per saber-lo gestionar amb sentit comú.

Taula Rodona "Mobilitat urbana, treball i qualitat de vida"

1. És necessari millorar els serveis públics de transport per escurçar els temps de desplaçament, de manera que les persones treballadores puguin estalviar temps per gaudir-ne en família.
2. Les Administracions locals, autonòmiques i estatal han de realitzar campanyes dirigides a conscienciar la població sobre la necessitat d'utilitzar més el transport públic, la qual cosa descongestionaria el trànsit.
3. Han d'obrir-se centres d'ensenyament als nous barris per a que l'alumnat no perdi temps en desplaçar-se.
4. Llogar un habitatge a prop del lloc de treball, rendibilitzar millor el temps tot evitant llargs recorreguts. La tendència actual a canviar diverses vegades de feina en el transcurs d'una vida laboral, converteix el lloguer en un avantatge competitiu.
5. Requerim dels poders públics una bona planificació en els camps de la mobilitat, de l'urbanisme i de les infraestructures: a través d'ells -rics caladors del temps-, evitarem la seva pèrdua i el seu millor aprofitament per part de la ciutadania.

Taula Rodona "Salut Treball i Qualitat de Vida"

1. Disposar de temps per desenvolupar les diferents facetes de les nostres vides es pot considerar un indicador de la salut de les persones.
2. Unes jornades laborals amb horaris més racionals que no sobrevalorin el presencialisme augmenten les capacitats de desenvolupament personal i contribueixen a situar la nostra societat en el nivell de desenvolupament social, econòmic i cultural que li correspon.



CONCLUSIONS

III CONGRÉS NACIONAL PER RACIONALITZAR ELS HORARIS ESPANYOLS

Palau de Congressos de Tarragona, 18 i 19 de novembre de 2008

- La corresponsabilitat és un fet que repercuteix positivament en la salut de les dones, ja que les descarrega de la doble jornada laboral que estan assumint en el mercat de treball i en l'àmbit domèstic.
- Les empreses públiques i privades han de proposar i promoure noves organitzacions del temps amb horaris més racionals que permetin reduir les tensions laborals, entenent que, com més es tingui cura de la salut física i emocional de les persones treballadores, major serà la seva aportació al projecte.
- S'ha comentat que és impossible que una persona que hagi treballat més de 10 hores sense parar treballi amb eficàcia, productivitat, creativitat i satisfacció.
- Les hores dedicades a la cura de les persones i a les tasques domèstiques, moltes vegades invisibles en el còmput d'una jornada laboral, tenen repercussions en la salut de les persones que les assumeixen, que són majoritàriament les dones.
- A Espanya, per primera vegada, hi ha més persones majors de 60 anys que menors de 18. Es percep un dèficit de dones directives, hem d'actuar per a la seva promoció. Per tant, necessitem canvis estructurals perquè dones i homes participin en igualtat d'oportunitats en el mercat de treball, ja que no ens podem permetre malgastar el talent de moltes dones.
- Hem deixat de ser un país de "low cost" i hem d'apostar per la qualitat i la innovació. El model de producció industrial fordista ha quedat superat per la societat del coneixement que ens exigeix altres reptes com ara la direcció per objectius, substituint la cultura presencialista.
- La incorporació de dones en àmbits de responsabilitat pública i privada constitueix un factor crític per avançar en la racionalització dels horaris.
- La mobilitat efectiva i la provisió de serveis de proximitat, especialment en l'àmbit rural, han de millorar juntament amb la transformació dels hàbits i pràctiques que condueixen a un millor ús del temps de lleure.
- És necessari articular i avaluar iniciatives d'aplicació de conceptes d'ús multihorari a les ciutats per democratitzar l'ús dels serveis i equipaments sobretot als barris, àmbits de major proximitat. A continuació, l'ús racional del temps a les ciutats ha de ser considerat com un dret que ha d'ésser garantit per les administracions com a fórmula per a la cohesió social i la igualtat d'oportunitats.
- Es constata una aproximació progressiva entre el treball a la ciutat i en l'àmbit rural reduint-se les diferències en virtut de la imposició del treball per objectius i resultats.

Taula Rodona

"Temps urbans 'versus' temps rurals"

- És necessari articular mecanismes de suport -de tipus normatiu- a la gestió integral del temps que tinguin en compte les diferents necessitats de la ciutadania i que siguin compartits en tots els nivells de l'Administració pública.
- S'ha de considerar el temps progressivament com a dret de benestar social i no únicament com a dret a conciliar.
- Existeix l'oportunitat de treballar els usos del temps en l'àmbit rural com a veritable laboratori de pràctiques i idees per cobrir i superar les dificultats de gaudi del temps de lleure en aquest entorn.

PATROCINEN



COL·LABOREN

