



Estiu 2009 / núm. 2

SUMARI

EDITORIAL

Polítiques d'igualtat en temps de crisi

NOTÍCIES

Lliurament de les Medalles i Plaques President Macià en reconeixement als mèrits laborals de persones i empreses

Presentació del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Treball posa en marxa una iniciativa pionera per ajudar les dones de l'àmbit rural

Inserció laboral de les dones en atur del Priorat

Les agents d'igualtat: el camí cap a la igualtat d'oportunitats de les dones

Es posa en marxa un projecte pilot de conciliació de la vida laboral i personal

Campanya Democràcia 50/50

Àgora per a directives

Més de 600 empreses assisteixen a les jornades informatives sobre plans d'igualtat a les empreses

Publicacions

dones

El Departament de Treball assoleix les competències dels Centres Especials de Treball

Nova línia de préstecs destinada a empreses d'inserció i centres especials de treball

Reserva de 8,7 milions d'euros a la contractació social per fomentar la integració de persones més vulnerables en el mercat laboral

Evolució de la renda mínima d'inserció, gener- abril 2009

Publicacions

diversitat

ENTREVISTA: Capitolina Díaz Martínez, directora general para la Igualdad en el Empleo del Ministerio de Igualdad

FINESTRA AL MÓN: Les dones, alienes al desenvolupament?

PIONERES: Maria Cunitz. Una científica de primera

QUI SOM?

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball



Polítiques d'igualtat en temps de crisi

En moments de crisi com l'actual, conceptes com la igualtat d'oportunitats i la responsabilitat social tendeixen a ser considerats elements secundaris que han de ser relegats en benefici de les actuacions econòmiques. Amb tot, aquesta deriva s'allunya precisament de l'esperit que ha d'envoltar la recuperació, que passa per situar la solidaritat al centre de les nostres actuacions incorporant, alhora, els valors ètics a les activitats econòmiques.

Precisament en èpoques de vaques magres, l'economia social, l'atenció a les persones més vulnerables i les polítiques d'igualtat d'oportunitats són fonamentals per a mantenir la qualitat de vida social i l'estat de benestar. Cal reivindicar que la centralitat de les actuacions siguin les persones i les polítiques redistributives de tipus econòmic i també les polítiques de tipus simbòlic.

En aquest sentit, a la DGIOT treballem per difondre la idea que la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i l'accés al món laboral de les persones amb més dificultats no és una perspectiva que prengui importància a la resta de temes que preocupen la societat. Al contrari, suma i aporta nivells més alts de cohesió social, productivitat empresarial i salut laboral.

Per tant, les polítiques socials i econòmiques són compatibles i es reforcen mútuament. Per tot això, no podem menystenir la igualtat d'oportunitats. Precisament en temps de crisi és més necessària que mai.

Sara Berbel

Directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball



Lliurament de les Medalles i Plaques President Macià en reconeixement als mèrits laborals de persones i empreses

Medalla i Placa

PRESIDENT MACIÀ 2009



19 persones i 10 empreses han estat guardonades enguany amb les Medalles i Plaques al treball President Macià que atorga la Generalitat de Catalunya. Des de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball felicitem molt especialment les persones, entitats i empreses que han vist reconeguts els seus esforços per eliminar les desigualtats en l'àmbit professional i per fer possible la integració social i laboral de les persones més vulnerables en el mercat de treball.



Els guardonats i guardonades amb el president de la Generalitat, José Montilla, i la consellera de Treball, Mar Serna



Concretament, volem destacar l'esforç de les empreses que han impulsat la igualtat i la responsabilitat social, així com de les dones que han avançat en la rellevància professional de les dones a la societat: Sandvik Española, Scheneider Electric, IBM, KH Lloreda, Cafès Novell, Esade, Escorxadador de Girona, Fundació Eduard Soler,

Gremi Provincial Artesà de Perruqueries i Bellesa de Lleida, Unió d'Antics Saladors d'Anxova de l'Escala. Pel que fa a les persones guardonades: Anna Bofill Levi, Carme Bosch Amblas, Victòria Combalía Dexeus, Carmen Mur Gómez, Francesca Puigpelat Martí, Milagros Sánchez Mascunan, Irene Vázquez Mier.

Les Medalles i Plaques al treball President Macià volen recompensar persones treballadores i empreses pels seus mèrits laborals i la seva contribució a l'impuls de l'economia catalana. Alhora, són un reconeixement a la dedicació, la constància i l'esperit d'iniciativa en el treball, i a les millores de progrés en l'ordre laboral.

Enllaç: [Medalles i plaques President Macià 2009](#)

19 personalitats i 10 empreses i entitats han estat guardonades amb les medalles i plaques Macià l'any que es commemora el 150è aniversari del naixement del president



Presentació del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Coincidint amb la celebració del Dia Internacional de les Dones, el Departament de Treball va presentar el març una nova eina per definir, implementar i comunicar un protocol que previnqui l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a les empreses.



Amb aquesta iniciativa, Treball vol ajudar les empreses a elaborar els seus propis protocols i que, d'aquesta manera, compleixin amb l'obligació legal recollida a la [Llei orgànica 3/2007](#), de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes i la [Llei 5/2008](#), de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Difusió del Protocol

En una primera fase, se n'han editat més de 20.000 exemplars, que s'han enviat a totes les empreses de més de 30 persones treballadores i als agents econòmics i socials. El [document també està disponible](#) al web del Departament.

Difícil de fer-ho públic

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són un tipus de discriminació i de violència contrària al principi d'igualtat entre dones i homes que poques vegades es denuncia o es fa públic, fins al punt que, segons l'estudi [El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral](#) del Instituto de la Mujer, el 25% de les treballadores que han patit aquest tipus d'assetjament reconeixen que no han comentat la situació a ningú del seu entorn.

L'assetjament en la negociació col·lectiva

Segons dades del Departament de Treball, només el 34% dels convenis col·lectius vigents a Catalunya el 2008 aborden l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Per això, el nou Protocol inclou recomanacions per negociar plans d'igualtat i per establir mesures per a la igualtat efectiva de dones i homes.



Paral·lelament, la Comissió d'Igualtat i dels Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya ha aprovat unes [recomanacions dirigides a la negociació col·lectiva](#) per a l'establiment de mecanismes de prevenció, de detecció i de tramitació de queixes o denúncies en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

La presentació del protocol a TV3

🔗 [Detectar els casos d'assetjament sexual](#)

Exemples d'assetjament per raó de sexe: discriminar una treballadora per estar embarassada o per la seva maternitat, menystenir la feina feta per les dones i utilitzar formes ofensives per adreçar-se a la persona.

Exemples d'assetjament sexual: comentaris sexuals obscens, xantatge sexual, difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona, fer comentaris grollers sobre el cos o la seva aparença física i gestos obscens.



Treball posa en marxa una iniciativa pionera per ajudar les dones de l'àmbit rural

Les dones del sector agrari compten des de l'abril amb una nova iniciativa per lluitar contra la precarietat laboral proposada per la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball i els serveis Territorials del Departament de Treball a Lleida.

En concret, les dones majors de 40 anys que accedeixin a la titularitat compartida de l'explotació agrària de la que únicament sigui titular una persona amb la qual tingui una relació conjugal o anàloga podran rebre enguany un ajut de 2.000 euros.

DONES I
COTITULARITAT
A LES
EXPLOTACIONS
AGRÀRIES
CATALANES

Les dones interessades en rebre [aquests ajuts](#) han d'estar inscrites en el Registre d'Explotacions Agràries del Departament d'Agricultura, Alimentació i Acció Rural. A més, han de tenir l'alta a la Seguretat Social en règim especial de persones treballadores per compte propi.

La nova iniciativa del Departament de Treball parteix de l'obligació de promoure la figura jurídica de la titularitat compartida tal i com indica l'[article 30 de la Llei orgànica 3/2007](#) per a la igualtat efectiva de dones i homes.

La mesura s'emmarca en un ampli programa de la DGIOT adreçat a les dones del sector agrari amb un pressupost de 650.000 euros i ajudes individuals de fins a 2.000 euros

Projectes relacionats amb l'àmbit rural

LLEIDA

- Fundació Catalana de Cooperació
- Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya (JARC)
- Centre Tecnològic Forestal de Catalunya

RESTA DE CATALUNYA

- Unió de Pagesos
- Fundació Maria Aurelia Capmany / Fundació Món Rural
- Associació per a la Defensa, Estudi i Difusió del Medi Ambient
- Associació Catalana de Municipis i Comarques
- Art Pauma

Mà d'obra familiar. Distribució per sexe, edat i dedicació

	Total		Titulars		Cònjuges		Altres familiars	
	2005	2003	2005	2003	2005	2003	2005	2003
Catalunya								
Homes	74.691	76.794	42.682	45.789	7.255	7.179	24.753	22.825
Dones	48.905	46.291	10.028	9.886	28.551	27.150	10.325	9.254
Totes les edats	123.596	122.064	52.711	55.676	35.806	34.329	35.078	32.080

Font: [Idescat](#)

SUMARI



Inserció laboral de les dones en atur del Priorat

Les dones del Priorat que es troben en situació d'atur rebran un impuls a la seva carrera professional a través d'una nova taula de concentració territorial creada pel Departament de Treball i el [Consell Comarcal del Priorat](#). La iniciativa pretén promoure la participació, la implicació i la col·laboració dels agents econòmics i socials de la comarca amb l'objectiu d'afavorir la inserció i la permanència en el mercat de treball d'aquestes dones.

El Priorat és una de les comarques amb més mancances de serveis i recursos laborals i registra un índex de població estrangera (15,65%) superior a la mitjana catalana (13,85%). Davant d'aquesta situació, el Departament de Treball ha volgut detectar les necessitats sociolaborals de les dones, i especialment de les nouvingudes, i dissenyar els instruments més idonis per donar resposta a aquesta situació.

La creació de la taula de concertació permetrà definir un model d'inserció laboral que estableixi els protocols i circuits d'actuació coordinada entre tots els agents implicats. Tot això plantejat des d'una perspectiva de gènere, per donar respostes a les fases d'atenció, derivació, formació, inserció i promoció laboral de les dones del Priorat.



Les agents d'igualtat: el camí cap a la igualtat d'oportunitats de les dones:

Un dels elements clau en l'evolució de les polítiques públiques d'igualtat de gènere ha estat la progressiva creació d'estructures i organismes d'igualtat en tots els nivells de govern, així com la incorporació de professionals amb formació específica de gènere. D'aquesta manera, si bé durant molts anys les polítiques d'igualtat van estar encarregades a professionals d'altres àmbits, com els serveis socials, la promoció i la inserció ocupacional de les dones, a mesura que aquestes polítiques van adquirir centralitat a les agendes polítiques es van començar a dotar de personal especialitzat en gènere.

En aquest nou context apareix una nova figura professional especialitzada: l'agent d'igualtat. En aquest sentit, els estudis corroboren que la incorporació de personal tècnic especialitzat en les polítiques de gènere ha estat fonamental per superar la visió assistencialista sobre la discriminació de les dones i per avançar cap a unes polítiques públiques que treballin per la igualtat de gènere des d'una perspectiva integral i tenint com a horitzó final la plena ciutadania de les dones.

El Departament de Treball ha estat una de les administracions públiques pioneres a Catalunya i l'Estat espanyol a l'hora de promoure la figura de l'agent d'igualtat. D'una banda, l'any 2005 el Departament de Treball va incorporar l'agent d'igualtat a la seva pròpia organització i, de l'altra, va començar a promoure i incentivar la incorporació d'aquesta figura a les empreses i a les administracions locals. Des de llavors, aquesta aposta inicial del Departament de Treball per l'agent d'igualtat s'ha anat consolidant i fins al dia d'avui ha subvencionat la incorporació de 54 agents d'igualtat a les empreses i 105 a les administracions locals de tot el país.

Sens dubte, aquest nou escenari és un punt d'inflexió molt important pel desenvolupament de les polítiques d'igualtat de gènere a Catalunya en el qual les agents d'igualtat tindran un paper



Les agents d'igualtat: el camí cap a la igualtat d'oportunitats de les dones:

clau. Així, podem dir que una de les característiques fonamentals d'aquesta nova realitat és que s'ha començat a trencar l'aïllament inicial en el qual treballaven les persones responsables de les polítiques de gènere. La col·laboració interinstitucional a l'hora d'impulsar les polítiques de gènere i la creació d'espais, tant físics com virtuals, que fan possible que totes les agents d'igualtat puguin estar connectades permanentment, treballar en xarxa i intercanviar experiència i coneixements, suposa una gran finestra d'oportunitats per maximitzar els recursos disponibles per les polítiques de gènere i augmentar el seu impacte social.

Quan els agents comencen a treballar en una organització, han de redefinir les seves expectatives professionals i replantejar-se prioritats, estratègies i objectius en funció del context

Un altre element molt important a tenir en compte és la diversitat d'espais on ja tenen presència les agents d'igualtat: empreses privades, Administració de la Generalitat, Diputacions Provincials, Ajuntaments i Consells Comarcals. El fet que les agents d'igualtat puguin ser actors tan diferents, però amb el mateix objectiu d'avançar en la igualtat de gènere, constitueix sens dubte una gran oportunitat per a elaborar noves aliances i posar en marxa estratègies conjuntes i més efectives. Finalment, cal destacar el coneixement i l'experiència tècnica que estan generant totes les i els agents d'igualtat, cosa que és imprescindible per avançar en l'elaboració de les polítiques de gènere i adaptar-les a cada context.

Malgrat tots aquests avenços en les polítiques de gènere que afavoreixen el desenvolupament de la figura de l'agent d'igualtat, no es pot obviar que l'entorn organitzatiu de cada agent, així com la conjuntura política i econòmica que envolta a cada organització, també influeix de forma determinant en les seves funcions. Així, és important no perdre mai de vista el principi de realitat i ser conscients que malgrat la gran dimensió que ja ha adquirit la xarxa d'agents d'igualtat de Catalunya i totes les facilitats que s'han generat per a estar interconnectades, encara hi ha moltes dificultats estructurals a l'hora d'implementar les polítiques d'igualtat que influeixen en les tasques que poden realitzar les i els agents. Tanmateix, el fet de tractar-se d'una professió relativament nova comporta que hi hagi una mancança de models i d'estratègies d'actuació clarament definides, així com un desconeixement d'alguns dels àmbits d'actuació i dels diversos factors que influeixen en les tasques que poden realitzar les i els agents d'igualtat.

Les agents d'igualtat actuals estan “creant escola”

Sens dubte, aquests fets impliquen, entre d'altres coses, que en el moment que les agents comencen a treballar en una organització, hagin de redefinir les seves respectives expectatives professionals i replantejar-se les prioritats, les estratègies i els objectius en funció del context en el qual estan ubicades. D'aquesta manera, podem dir que les agents d'igualtat actuals estan “creant escola”. És a dir, estan aprofundint en els diversos àmbits d'actuació sobre els quals han d'intervenir i, en certa mesura, generant models de futur. Aquesta és una tasca complicada, però al mateix temps imprescindible per tal de poder avançar en la gestió de les polítiques d'igualtat de gènere. De ben segur que en aquest llarg camí cap a la igualtat resultaran encoratjadores per a les i els agents d'igualtat les paraules que fa molts anys va pronunciar una jove Clara Campoamor: “...no he fet sinó començar, i el camp en el qual va fructificar aquell ideal s'havia omplert de noves llavors”. (Clara Campoamor, 1936, El meu pecat mortal, el vot femení i jo).



Natàlia Paleo Mosquera
Agent d'Igualtat



Es posa en marxa un projecte pilot de conciliació de la vida laboral i personal

Dos polígons industrials de les ciutats vallesanes de Rubí i Barberà han posat en marxa un projecte pilot de conciliació de la vida laboral i personal en col·laboració amb del Departament de Treball. Aquesta iniciativa pionera beneficiarà més de 4.300 persones treballadores d'un total de 33 empreses -9 a Rubí i 24 a Barberà del Vallès-.



L'objectiu de la iniciativa, conseqüència de les [recomanacions del Fòrum del Temps](#) i que compta amb el suport del [Fons Social Europeu](#), és posar a l'abast de les empreses un conjunt d'actuacions i recursos que facilitin els canvis organitzatius necessaris per millorar la gestió dels recursos humans a través de la implantació de mesures de conciliació i de noves organitzacions del temps.



El Departament ha destinat enguany 200.000 euros a aquesta iniciativa pionera

Se'n beneficien 33 empreses i 4.300 persones treballadores

Empreses que participen en el projecte

RUBÍ	BARBERÀ DEL VALLÈS	
B.Braun Surgical, S.A.	6PM	Pentatrans
Emerson Process Management	ACS	Seur Vallès Occidental
Roche Hermanos	AISA	Embalatges Porta
Industrias Gráficas Grifoll	Barberà Promoció	Gabinete Técnico Neriz
Grifoll Print Promotions	Baricentro	Grupo CAT Logística Cargo
Tecus Plasticos	Basi	Mol-Matric, SCCL
Avanzit Infraestructuras	CartService	Pinter
Serca	Cetba	Prelab
Blindados Grupo Norte	Clece	Provitall
	CCS Agresso	QuimiHotelco
	Sucitesa	Sernal
	Ternum	
	SCTA Louis Vitton, S.A.	

Més motivació i menys absentisme

Els principals beneficis d'aplicar mesures de conciliació de la vida personal i laboral són l'augment de la satisfacció i la motivació de les persones treballadores i la retenció de personal qualificat. En un segon nivell es detecta una disminució dels riscos laborals, una reducció de l'absentisme laboral i un increment significatiu de la productivitat, factor que incideix en l'augment del grau de competitivitat de les empreses.



Campanya Democràcia 50/50

5♀/5♂

No Modern European Democracy Without Gender Equality

El Parlament de Catalunya va ser l'escenari a l'abril de la presentació de la [Campanya 50/50 per la Democràcia](#) que impulsa el Lobby Europeu de Dones amb l'objectiu de garantir la representació equitativa entre dones i homes al nou Parlament Europeu i la pròxima Comissió Europea.

Les eleccions europees són una oportunitat excel·lent per a construir una Unió Europea més democràtica

En l'acte hi van participar, entre d'altres autoritats, el President del Parlament, Ernest Benach; la Presidenta del Lobby Europeu de Dones, Brigitte Triems; la presidenta de la [Coordinadora Espanyola del Lobby Europeu de Dones](#), Marta Ortiz; el director de la [Representació de la Comissió Europea a Barcelona](#), Manel Camós, i la presidenta de la [Plataforma Catalana de Suport al Lobby Europeu de Dones](#), Rosa Maria Fernández.

Desigualtat en la representació a la UE

Les dones representen més de la meitat de la població de la Unió Europea. Amb tot, la seva subrepresentació en la presa de decisions es dona en tots els nivells en les institucions europees.

Font: Web oficial del Parlament de Catalunya



El president del Parlament, Ernest Benach (centre), durant l'acte de presentació de la campanya

La igualtat de gènere ha d'ocupar un lloc preponderant en les iniciatives europees per implicar la ciutadania en la presa de decisions, augmentar la legitimitat de la Unió Europea i instaurar progressivament polítiques que reflecteixin les necessitats i aspiracions de tota la ciutadania europea.

Recollida de signatures

La Campanya 50/50 ha encetat una **recollida de signatures** de suport per a mostrar que la representació equilibrada de dones i homes en els nivells més alts de presa de decisió de les institucions comunitàries és un tema important per a la ciutadania europea.



Àgora per a directives



L'Àgora per a directives és un dels formats més sòlids, dinàmics i representatius endegats per la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, pel que fa al desenvolupament d'accions per promoure l'accés de les dones a càrrecs de responsabilitat i impulsar el seu lideratge per enfortir i consolidar els seus projectes empresarials.

Els objectius principals d'aquest projecte, que presenta un format en què es combinen conferències, taules rodones i intercanvi d'experiències, són la potenciació del lideratge, l'apoderament i capacitació de les dones per assumir càrrecs de responsabilitat; la creació d'una xarxa d'intercanvi de dones directives i emprenedores que serveixi de referent a la societat civil; i l'intercanvi d'experiències per tal que les dones que han assolit una posició rellevant en el seu àmbit d'actuació puguin ajudar altres dones que comencen la seva carrera professional amb els seus coneixements i experiències.

CALENDARI 2009

Maig - Terres de l'Ebre

Juny - Girona

Setembre - Tarragona

Octubre - Lleida



Més de 600 empreses assisteixen a les jornades informatives sobre plans d'igualtat a les empreses

La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball i les Cambres de Comerç de Barcelona, Tarragona, Lleida, Girona i Tortosa han volgut posar a l'abast de les organitzacions empresarials tota la informació disponible sobre els avantatges i les mesures impulsades pel Departament de Treball per fer possible la implantació dels plans d'igualtat a les empreses.

Amb aquest objectiu, el Departament va celebrar a l'abril una sèrie de jornades informatives, i va posar a disposició de les empreses subvencions per l'elaboració de plans d'igualtat i per la incorporació de l'agent d'igualtat; formació en matèria d'igualtat d'oportunitats; assessorament per a la posada en marxa de plans d'igualtat i diverses publicacions.

Les jornades, celebrades a Barcelona, Girona, Tarragona, Tortosa i Lleida va comptar amb l'assistència de representants de més de 600 empreses i la participació de Contratas y Obras, TQ Tecnol, Haribó, TQ Tecnol, Congelats la Sirena i Autobusos de Lleida, que van explicar les seves experiències en la posada en marxa dels plans d'igualtat.

Les jornades dels diferents territoris van ser inaugurades pels presidents de les Cambres de Comerç respectives i van comptar amb la presència dels directors i directores dels Serveis Territorials de Treball a Girona, Tarragona, Terres de l'Ebre i Lleida.



Novetat

LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE A L'EMPRESA

203 pàgines
2009

Instrument per a l'elaboració i la implementació d'un protocol per combatre l'assetjament a la feina. Alhora, ajuda a donar resposta a la legislació referida a la igualtat efectiva de dones i homes i a la promoció de condicions de treball per prevenir i tractar l'assetjament.

[\[Document bilingüe disponible en format pdf\]](#)



Novetat

10 PERQUÈS PER LA IGUALTAT

27 pàgines
2009

La igualtat d'oportunitats és un benefici per a les persones treballadores, millora els resultats econòmics de l'empresa i, alhora, contribueix a donar una imatge corporativa innovadora i compromesa amb les persones i la societat. Els deu perquès són deu raons que mostren els avantatges d'implantar la igualtat d'oportunitats a les empreses.

[Document disponible en format pdf \[català - castellano\]](#)



Novetat

EXPERIÈNCIES EN ORGANITZACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL A LES EMPRESES DE CATALUNYA

143 pàgines
2009

Eina que ofereix a les empreses catalanes una visió general de la dinàmica de la conciliació de la vida laboral i personal. També un recull d'experiències concretes que ajuden a crear i implementar canvis en l'organització i la gestió del temps de treball.

[\[Document disponible en format pdf\]](#)



Novetat

DONES I TREBALL. PUBLICACIÓ ESTADÍSTICA DEL DEPARTAMENT DE TREBALL. ANUARI 2008

184 pàgines
2009

Eina de referència per a donar a conèixer la situació laboral de les dones en el nostre país.

[\[Document disponible en format pdf\]](#)



RECOMANACIONS PER A LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES

33 pàgines
2009

Aquestes recomanacions pretenen contribuir a l'efectiva aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en la regulació de l'accés a l'ocupació i de les condicions de treball per part de la negociació col·lectiva, tot respectant l'autonomia col·lectiva de les parts negociadores de convenis i acords col·lectius.

[\[Document bilingüe disponible en format pdf\]](#)



RECULL DE TERMES. DONES I TREBALL

55 pàgines
2008

Recull de conceptes i vocabulari específic relacionat amb les dones i el treball.

[Document disponible en format pdf \[català - castellano - english\]](#)

[\[Petició per Internet\]](#)



ON SOM EN MATÈRIA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ÀMBIT LABORAL? QUESTIONARI DE DIAGNÒSI

50 pàgines
2008

El primer pas en l'elaboració d'un pla d'igualtat d'oportunitats és conèixer la realitat de l'empresa en la matèria, quins són els punts forts i els aspectes que cal millorar i, a partir d'aquí, proposar accions correctores.

[Document disponible en format pdf \[català - castellano\]](#)



FÒRUM CATALÀ DE PERSONES EXPERTES PER A UN REPARTIMENT IGUALITARI DEL TEMPS DE TREBALL: METODOLOGIA, CONCLUSIONS I PROPOSTES

36 pàgines
2008

Recull de les recomanacions, les propostes i el conjunt de mesures d'actuació que han d'ajudar a avançar cap a una millora pel que fa a la racionalització i la flexibilitat del temps de treball i cap a un repartiment més equitatiu de la càrrega total de treball entre dones i homes.

[Document disponible en format pdf \[català - castellano - english\]](#)



LES 6 "C" DE LA CONCILIACIÓ. MÈTODE DE GESTIÓ DEL TEMPS A L'EMPRESA

77 pàgines
2006

Mètode de gestió del temps per a les empreses per tal que aquestes puguin elaborar el seu propi pla de conciliació adaptat a les seves necessitats. Integrat per un CD i una guia en paper.

[\[Document disponible en línia\]](#)

[\[Petició per Internet\]](#)

El Departament de Treball assoleix les competències dels centres especials de treball

Els **centres especials de treball** (CET) depenen des de l'1 de març del Departament de Treball, en compliment del **Pla de Govern 2007-2010**.

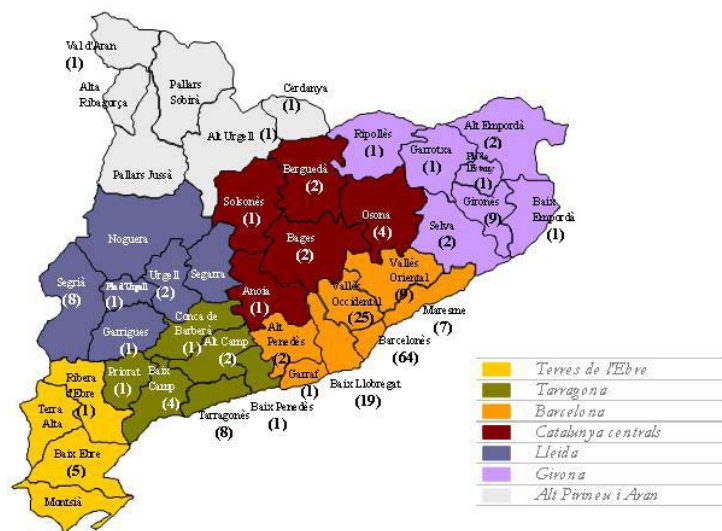
Amb el traspàs d'aquests centres, que fins ara eren competència del Departament d'Acció Social i Ciutadania, es fa realitat la transferència de competències en matèria d'integració laboral de persones amb discapacitats per tal de seguir treballant en la millora de la qualitat de l'ocupació i de les condicions laborals d'aquestes persones treballadores.

Els CET depenen del Departament de Treball en compliment del Pla de Govern 2007-2010

Els centres especials de treball són empreses (Llei 13/1982) que operen en un entorn productiu i asseguren un treball remunerat a persones amb discapacitat. La seva finalitat és la creació de llocs de treball estables, adequats a la realitat del mercat laboral i al món de l'empresa. Són també un mitjà d'integració al règim de treball ordinari de les persones amb discapacitat. Aquests centres han de comptar en la seva plantilla amb un mínim del 70% de treballadors i treballadores amb un grau de discapacitat d'entre el 33% i el 64%.

Segons dades del 2008, a Catalunya hi ha registrats **216 centres especials de treball** que ocupen al voltant d'11.000 persones treballadores. Majoritàriament es dediquen als manipulats industrials, els serveis (jardineria, neteja, bugaderia), i alguns treballen en l'elaboració de productes propis.

216 CET registrats a Catalunya (2008)



Dades distribució per comarques a 31/12/2007 (192 centres). Font: DASC



Nova línia de préstecs destinada a empreses d'inserció i centres especials de treball

El Departament de Treball i l'Institut Català de Finances han formalitzat un conveni de col·laboració per facilitar el finançament de l'activitat econòmica de les empreses d'inserció i els centres especials de treball, que com a conseqüència de la situació econòmica actual, es troben amb dificultats de finançament a l'hora d'accedir al crèdit.

La mesura intenta paliar així les conseqüències de la crisi en les petites i mitjanes empreses que promouen objectius socials

El Govern va donar a l'abril el vist-i-plau a les ajudes, que han pres la forma d'una línia de préstecs per facilitar la reconversió de les activitats productives i la modernització de les instal·lacions. Amb aquesta nova iniciativa, que s'inclou en el conjunt de mesures impulsades pel Govern per contrarestar els efectes de la

crisi, es vol donar suport a les petites i mitjanes empreses de caràcter social que tenen com a objectiu principal vetllar per la integració laboral de persones amb discapacitat i amb risc d'exclusió social.

Els destinataris d'aquesta línia, que comptarà amb una dotació de 10 milions d'euros, són les empreses d'inserció i els centres especials de treball amb seu a Catalunya. Els préstecs es destinaran a finançar inversions en actius fixos materials i immaterials, i a bestretes de subvencions i compromisos de pagament per contractes de l'Administració Pública. Les característiques i condicions dels préstecs variaran en funció del destí final de la inversió.

[Obtenció de la qualificació de centres especials de treball i empreses d'inserció](#)

[Convocatòries vigents](#)

[Recerca de centres especials de treball i empreses d'inserció](#)

“
a la feina
iguals
”

INSERCIÓ LABORAL DE LES PERSONES AMB

DISCAPACITAT



Reserva de 8,7 milions d'euros a la contractació social per fomentar la integració de persones més vulnerables en el mercat laboral

El Govern ha destinat enguany 8,7 milions d'euros de l'import total de la seva contractació de l'any 2009 a fomentar la integració en el món laboral de persones amb risc d'exclusió social. Aquesta quantitat es farà efectiva a través de l'activitat de departaments, empreses públiques i organismes autònoms, que fomentaran objectius socials a través dels seus contractes de subministraments i serveis. La xifra aprovada representa un increment del 8,7 % respecte l'any anterior.

La mesura fomenta la integració en el món laboral del col·lectiu de persones amb risc d'exclusió social

En aplicació d'aquesta mesura, el Govern pot contractar a centres especials de treball, a empreses d'inserció sociolaboral i a entitats sense ànim de lucre que tinguin com a finalitat la integració de persones amb risc d'exclusió social. Les prestacions que solen contractar-se mitjançant aquesta reserva són les obres i els serveis de conservació i manteniment de béns immobles; de missatgeria, correspondència i distribució; d'arts gràfiques; de neteja i bugaderia; de restauració; de recollida i transport de residus; i també altres serveis de subministraments auxiliars per al funcionament de l'Administració.

L'aportació d'enguany representa un increment d'un 8,7% respecte l'any anterior

Cada any, els departaments, els organismes autònoms i les empreses públiques de la Generalitat reserven una part de la seva contractació a aquests tipus d'entitats d'acord amb el que preveu la Llei d'acompanyament dels pressupostos de l'any 2003 (modificada posteriorment per la Llei de mesures fiscals i administratives del 2004 i la [Llei de mesures fiscals i financeres del 2008](#)).

**MÉS COMPRA
SOCIAL
MÉS INCLUSIÓ
SOCIAL**





Evolució de la renda mínima d'inserció, gener - abril 2009

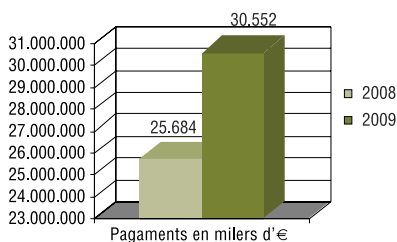
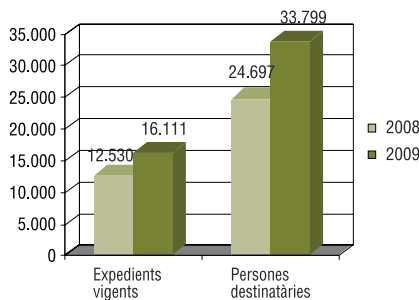
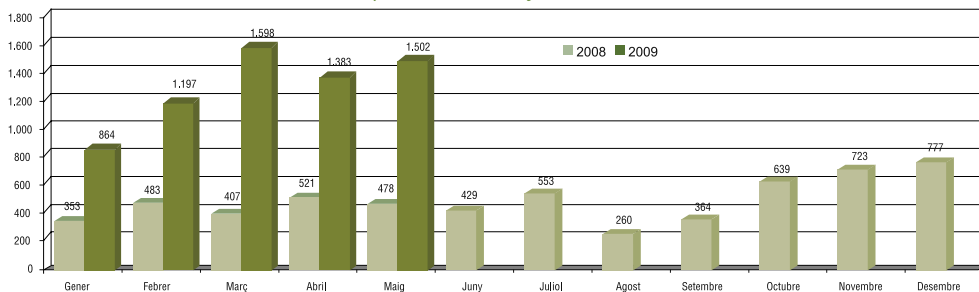
La prestació de la RMI és un dels recursos més potents per abordar les situacions de manca d'ingresos de persones i famílies afectades per la crisi.

Concretament, la RMI està dirigida als ciutadans i ciutadanes amb greus dificultats econòmiques i socials amb el propòsit d'atendre les necessitats bàsiques per viure en societat, amb els recursos convenients per mantenir-se i per afavorir-ne la inserció o la reinserció social i laboral.

Els expedients presentats i aprovats de la RMI en el període gener-abril 2009 s'han triplicat respecte el mateix període de l'any anterior. Pel que fa als expedients vigents, s'ha registrat un increment interanual del 29%.

L'augment d'expedients vigents també s'ha traduït en un increment del pagament de la RMI del 19%, cosa que en valors absoluts representa un diferencial de 4.867.768,97€

Evolució mensual de la demanda d'expedients a Catalunya 2008-2009





BALANÇ SOCIAL DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ. MEMÒRIA 2006

44 pàgines
2009

Anàlisi de les empreses d'inserció referida a l'exercici 2006 organitzada en els apartats següents: aspectes laborals, procés d'inserció, empresa d'inserció i anàlisi economicofinancera.
[\[Document disponible en format pdf\]](#)



ESTRATÈGIA PER A LA INSERCIÓ LABORAL DE LES PERSONES AMB DISCAPACITAT A CATALUNYA 2008-2010

86 pàgines
2008

Document elaborat amb les aportacions de les organitzacions sindicals i empresarials i les entitats del sector més representatives de Catalunya, per establir els eixos, objectius i mesures prioritàries que potenciïn les alternatives d'inserció laboral de les persones amb discapacitat.

[Document disponible en format pdf \[català - castellano\]](#)



CATÀLEG DE SERVEIS I PRODUCTES DE LES EMPRESES D'INSERCIÓ

91 pàgines
2008

Aquest catàleg recull les empreses d'inserció que hi ha actualment a Catalunya i els productes i serveis que ofereixen per afavorir la seva compra per part d'altres empreses, administracions públiques i particulars que vulguin donar un valor social afegit a les seves compres.

[\[Document disponible en format pdf\]](#)
[\[Petició per Internet\]](#)



"La forma més efectiva per evitar la discriminació laboral és l'establiment de plans d'igualtat a les empreses"

Capitolina Díaz Martínez, directora general para la Igualdad en el Empleo del Ministerio de Igualdad



Nascuda el 24 d'agost de 1952, és llicenciada en Sociologia per la Universitat Complutense de Madrid i doctora en Sociologia per la Universitat de Londres. Professora titular de Sociologia de la Universitat d'Oviedo i directora de l'Àrea de Planificació. També ha estat directora de la **Unidad de Mujeres y Ciencia** (UMYC) del Ministerio de Educación y Ciencia.

Ha estat consellera d'Investigació en la Representació Permanent d'Espanya a la Unió Europea, i ha publicat diversos llibres relacionats amb la dona en l'alta direcció i la carrera professional de les dones en la empresa i el món universitari, així com estudis i investigacions sobre sociologia de l'educació i de gènere.

- Com es pot integrar la igualtat entre els gèneres a les empreses? Quines línies desenvolupa la **Dirección General para la Igualdad en el Empleo del Ministerio de Igualdad per a promoure la igualtat en el treball?**

La forma més efectiva és l'establiment de plans d'igualtat. El **Ministerio de Igualdad** afavoreix la implantació dels plans mitjançant l'assistència tècnica a les empreses de més de 250 persones treballadores, que estan obligades per llei a implementar els plans, i a través de subvencions per les companyies més petites.

Alhora, distingirem abans de final d'any les organitzacions que van més enllà dels límits marcats per la llei amb un distintiu d'Igualtat a l'Empresa, que és un certificat en igualtat que podran usar amb finalitats publicitàries.

Amb tot, no podem oblidar que no n'hi ha prou amb premiar. Cal estar atents i fer acomplir les lleis. Per això, els ministeris d'Igualtat, Treball i Immigració han signat acords que permeten a la Inspecció de Treball realitzar campanyes específiques per evitar la discriminació de les dones treballadores.

- Què cal fer per promoure els canvis en aquest àmbit?

Insisteixo, el canvi més important és l'elaboració i l'implantació dels plans d'igualtat. Aquest procés comença per un diagnòstic comparatiu de la situació de les treballadores en tots els àmbits. El sol fet de reflexionar sobre què suposa el diagnòstic i l'obligatorietat de la discussió entre representants de l'empresa i els treballadors i les treballadores genera una presa de consciència de les desigualtats. Altres incentius inclouen la contractació de dones en determinades circumstàncies: amb persones dependents al seu càrrec o més grans de 45 anys. A més, tenim previst la posada en marxa en col·laboració amb els serveis públics de Treball de les comunitats autònomes un pla de sensibilització dirigit a reduir els estereotips de gènere lligats a determinades professions.

Finalment, hi ha un altre espai on encara tenim molt camí per avançar: els consells de direcció. L'exigència legal d'augmentar el percentatge de dones que hi són presents és una altra mesura important per afavorir els canvis.

- Com pot millorar-se el desequilibri salarial entre dones i homes?

El desequilibri salarial és una preocupació dels agents socials. Per això, i atenent a l'exigència de la Comissió Europea i del **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2010)** aprovat pel Consell de Ministres, de fomentar la igualtat salarial de dones i homes, hem posat en marxa una campanya en aquest sentit.

Amb els resultats de la campanya i d'un estudi en profunditat sobre el fenomen a la mà, el Ministerio de Igualdad mirarà d'arribar a un acord amb els agents socials per mesurar la diferència salarial. Paral·lelament, el Ministerio de Igualdad subvenciona un màster en direcció i gestió d'empreses dirigit a dones directives o predirectives amb l'objectiu que millorin les seves competències i assoleixin llocs de màxima responsabilitat a les empreses.

En un altre front, alguns convenis col·lectius han reduït el nombre de categories professionals, cosa que ha comportat un augment del sou mitjà de les treballadores. Aquesta millora deriva del fet que algunes categories professionals tradicionalment masculines gaudeixen d'uns complements salarials superiors a altres categories del mateix nivell de qualificació ocupats per dones.

- Quins resultats s'han obtingut des de la creació de la UMYC pel que fa a la incorporació de les dones científiques al món de la investigació?

El resultat més tangible de la UMYC ha estat la seva participació en la redacció de la **LOMLOU (Llei orgànica de modificació de la Llei orgànica d'Universitats)**, que incorpora criteris d'igualtat en tots els articles que ho permeten. S'ha posat en marxa una dinàmica per incorporar un 40% de dones als òrgans de direcció. Encara és aviat per valorar els resultats d'aquesta incorporació de les dones, però allà on les mesures es van adoptar amb antelació, hem constatat un augment de les dones que passen les proves d'accés i promoció.



"La forma més efectiva per evitar la discriminació laboral és l'establiment de plans d'igualtat a les empreses"

Capitolina Díaz Martínez, directora general para la Igualdad en el Empleo del Ministerio de Igualdad



- Quines altres actuacions s'han promogut a Espanya per aconseguir la millora de la situació de les dones al món científic?

Una actuació molt valenta consisteix a atorgar cinc punts extra als projectes d'investigació que hagin superat el nivell de qualitat del Pla Nacional d'R+D+i i que tinguin una dona com a investigadora principal, o que comptin amb un nombre de dones superior al de la mitjana de la seva àrea científica.

A més, l'Estatut del personal docent i investigador, actualment en procés d'elaboració, recull les referències a la igualtat i l'equilibri entre dones i homes. D'altra banda, el Ministerio de Educación y Ciencia i l'Oreal-Unesco ofereixen cada any [borses per a joves científiques](#). Les borses subvencionen durant tot un any els projectes d'aquestes científiques, que es converteixen en un model de referència per les adolescents.

- S'han dut a terme mesures específiques per afavorir l'elecció de carreres científiques per part de les adolescents? Quins n'han estat els resultats?

El [Instituto de la Mujer](#) i la [Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología](#) (FECYT) han editat material en què es presenta la ciència d'una forma no sexista. També s'han importat projectes europeus de difusió de la ciència, com el projecte [Ambaixadores](#), en el marc del qual, el que anomenem "ambaixadores de la ciència" visiten centres de secundària i hi expliquen les seves trajectòries professionals i vitals.

- Com poden promoure els centres educatius i els mitjans de comunicació la igualtat d'oportunitats entre el jovent?

Si els centres educatius aconsegueixen el que estableix la legislació vigent d'igualtat i contra la violència, farem un gran pas endavant per assolir la desitjada igualtat entre dones i homes. Cada centre educatiu ha d'observar el compliment de les lleis en el tracte personal i el contingut docent. Si no s'aconsegueixen, han d'identificar i eliminar els obstacles que dificulten la seva aplicació. Un element central en l'aprenentatge de la igualtat és l'assignatura d'Educació per a la Ciutadania.

- Com es poden eliminar els estereotips de gènere? Passaran molts anys abans d'eliminar-los completament?

Els estereotips de gènere estan molt arrelats a la nostra societat i no podem fer prediccions de futur en aquest sentit, malgrat que tot apunta que es van reduint progressivament. Els estereotips, en general, aconsegueixen la funció de simplificar la informació del nostre entorn social. Això, de vegades, és molt funcional. Però avui en dia, la majoria dels nostres estereotips de gènere no representen la realitat. Potser, alguns van tenir en el passat certa connexió amb la situació que vivien aleshores les dones i els homes. Però en l'actualitat, la majoria són falsos.

- Quin fet destacaria de la seva feina en la Direcció General para la Igualdad en el Empleo ?

En els pocs mesos que porto al capdavant d'aquesta Direcció General, he après que el Ministerio de Igualdad no vol, ni pot treballar sol. La nostra capacitat de transformar la realitat de les dones en l'entorn laboral i empresarial augmentarà exponencialment en la mesura que aconseguim fer-nos "transversals" en la resta de ministeris i a cada comunitat autònoma.



Les dones, alienes al desenvolupament?



Segons el Programa alimentari mundial de les Nacions Unides, el 70% de les persones en situació de pobresa al món són dones. A més, les dones han de fer front a nombroses desigualtats, principalment dins les esferes econòmica, de presa de decisió, educatives i de salut, malgrat la seva important contribució al creixement econòmic. Les dones suposen la majoria de l'economia no remunerada, sobretot de l'economia familiar.



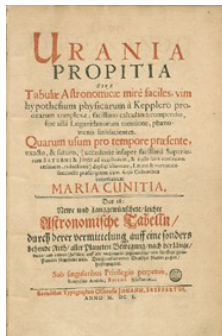
D'acord amb dades oficials, l'eliminació de les desigualtats lligades al gènere en el mercat de treball llatinoamericà es traduiria en un augment del salari del voltant d'un 50% per les dones i per un augment del 5% del producte nacional brut.

Un altre exemple: el creixement econòmic de nombrosos països asiàtics com la Xina depèn en gran mesura de la mà d'obra femenina a preu baix que treballa a les fàbriques. Les dones també solen ser víctimes de la guerra i de la violència de gènere. Com deia l'eslògan no oficial del Decenni de les dones durant els anys noranta, «les dones fan dos terços del treball mundial, reben el 10% dels beneficis mundials i controlen l'1% dels mitjans de producció».

Font: [WIDE Network](#) Gea Meijers. Responsable del treball en xarxa.
[Concord Flash Abril 2008.](#)



Maria Cunitz. Una científica de primera



Maria Cunitz ha estat probablement la primera dona científica de l'era moderna. Nascuda el 1604 a Silèsia, a l'actual Polònia, va ser discriminada per la seva condició de dona en no ser acceptada en cap universitat. Aleshores, el seu pare, científic reconegut, va formar Maria fins despertar-li l'interès, que es convertiria en passió, per les ciències.

Maria parlava set idiomes (alemany, polonès, italià, francès, hebreu, grec i llatí), i segons van narrar les persones que la van conèixer, era tota una entesa en els àmbits de la pintura, la música i la poesia i dominava amb gran mestria les disciplines de la matemàtica, la medicina i la història. La seva veritable passió, però, era l'astronomia.

Va assolir el nivell dels astrònoms més prestigiosos del seu temps i la seva obra més important *Urania propitia*, publicada el 1650, aportava molta informació, solucions simples al moviment de dos cossos celestes i nous mètodes de càlcul d'eclipses i latituds planetàries. Morí als 60 anys d'edat.