



Hivern 2009-2010 / núm. 3

SUMARI

## EDITORIAL

Nous projectes per al 2010

## NOTÍCIES

Nou web de la DGIOT

Nou portal web Feina Activa

- Nou impuls al Treball amb Suport
- La porta de sortida de l'RMI
- Difusió de les empreses d'inserció als territoris
- 1a edició del Programa de direcció per a centres especials de treball
- 2a edició del Programa de formació directiva per a empreses d'inserció
- Ordre d'ajuts als Programes laborals per a la diversitat
- Inclusió activa de les persones excloses del mercat de treball
- Presentació del Charter de la Diversitat
- Noves tecnologies i discapacitat
- Web interactiu IOdigital-Catalunya
- Publicacions
- Breus

# diversitat

- Formació i ajudes per a l'elaboració de plans d'igualtat
- La necessitat d'aprofitar el talent a les empreses
- Distintiu "Igualtat a l'Empresa"
- Ni+ ni-, iguals. Materials didàctics per a la igualtat
- 6a edició del "jo, directiva"
- Congrés Internacional Directives 2.0
- Enfortir el perfil professional de les dones en xarxa
- Inserció de dones en el sector metal·lúrgic
- Publicacions
- Breus

# dones

PIONERES: Elionor Ostrom, primera Premi Nobel d'Economia

FINESTRA AL MÓN: Telecapacitados: teletreball per a la inclusió a sud-Amèrica

## QUI SOM?

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

## Nous projectes per al 2010

El nou any arriba carregat de projectes. Projectes il·lusionants que ens ajudaran a portar a la pràctica els principis orientadors de la nostra feina diària. D'una banda, us vull destacar la fita que ha representat la recent presentació del protocol marc pel Treball amb Suport a Catalunya, el primer protocol fet al nostre país en aquesta matèria. Aquesta publicació és fruit del treball conjunt entre les entitats expertes en el sector a Catalunya i la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, una col·laboració de l'administració i la xarxa associativa, de la qual ens congratulem.

Esperem que aquest Protocol ens sigui d'utilitat per marcar el camí de la inserció en l'empresa ordinària de les persones amb discapacitat o malaltia mental que tenen especials dificultats d'incorporació al mercat de treball.

D'altra banda, ja han arribat als instituts de tot el país els materials del “ni+ ni-, iguals”, una activitat en forma de CD-Rom i tres jocs de cartes que el personal docent pot aprofitar per mostrar als noies i nois que no han de veure condicionada la seva elecció d'estudis i laboral per determinats models socials i estereotips de gènere. L'activitat consisteix en jocs i situacions d'aprenentatge a través dels quals podran reflexionar i adquirir els recursos personals necessaris per a fer front al seu propi projecte personal i professional amb garanties d'igualtat i d'accés a les mateixes oportunitats.

Aquests són només dos exemples dels molts projectes en marxa. N'hi ha molts més que han de veure la llum durant aquest nou any que desitgem que arribi ple d'èxits i d'igualtat d'oportunitats per a tothom.

**Sara Berbel Sánchez**

Directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

## Nou web de la DGIOT



**Dones, empreses i treball i Igualtat en la diversitat: inserció, inclusió i discapacitat.** Sota aquests dos títols s'han creat els dos nous llocs web en què es divideix temàticament el contingut digital de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball de la Generalitat de Catalunya. L'aposta per dos espais diferenciats permet un major aprofundiment dels continguts de cadascun dels àmbits, alhora que facilita als visitants la navegació.

## Nou portal web Feina Activa



El Departament de Treball, mitjançant el **Servei d'Ocupació de Catalunya**, ha posat en marxa el portal **Feina Activa**, una nova eina totalment gratuïta d'accés a les ofertes de treball a disposició de les persones en situació d'atur o amb ocupació i de les empreses per relacionar-se en el mercat laboral.

El portal Feina Activa facilita a les persones l'accés a les ofertes de treball i la recerca i selecció de les persones treballadores per part de les empreses. Per la seva banda, l'Àrea de Serveis a l'Empresa del Servei d'Ocupació de Catalunya ha entrat en contacte amb les empreses per donar a conèixer els serveis gratuïts del nou portal i que hi incloguin les seves demandes de feina adreçades a les persones.



## Nou impuls al Treball amb Suport



El treball amb suport està d'enhorabona. El nostre país ja disposa del primer protocol de treball amb suport per afavorir la inserció laboral en l'empresa ordinària de persones amb discapacitat o malaltia mental.

La recent publicació d'aquest protocol marc, que estableix les coordenades tècniques i metodològiques que caracteritzen i fonamenten el Treball amb Suport, omple un buit i respon a una vella demanda de les entitats. Precisament, el protocol ha estat producte d'un procés d'elaboració participativa i de consens entre la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball i diverses entitats significatives en aquest àmbit, i s'emmarca en l'**Estratègia per a la inserció laboral**

**de persones amb discapacitat i malaltia mental a Catalunya 2008-2010**, impulsada pel Departament de Treball i el Consell de Relacions Laborals.

El document, que està disponible a l'espai Publicacions del **nou web de la Subdirecció General de Polítiques Laborals per a la Diversitat**, va veure la llum el passat 22 de setembre en el marc d'un acte públic celebrat a la Casa del Mar de Barcelona, al qual van assistir més de 140 persones i en què van prendre la paraula diverses entitats i empreses amb l'exposició de les seves experiències de treball amb suport. Totes elles van mostrar la seva satisfacció per la fita que suposa l'edició del protocol marc i el seu convenciment que serà una eina útil per les entitats i l'administració.

### Poca ocupació

Les persones amb discapacitat tenen un taxa d'ocupació molt reduïda, del 28,4 per cent, i pateixen una taxa d'atur del 23,3 per cent, molt superior a la mitjana. D'altra banda, durant l'any passat es van realitzar 8.739 contractacions en aquest col·lectiu, de les quals el 61,4 per cent van ser d'homes i el 38,6 per cent de dones.

Per pal·liar aquesta situació, el Departament de Treball ha destinat 3 milions d'euros entre els anys 2008 i 2009 a potenciar el treball amb suport, amb 75 tècnics de 55 entitats de tot Catalunya que ajuden a integrar laboralment més de 1.100 persones amb discapacitat o malaltia mental.



El treball amb suport és una estratègia per a la inserció en l'empresa ordinària de persones amb discapacitat o malaltia mental que tinguin possibilitats d'incorporar-se al mercat ordinari de treball i que es caracteritza per:

- Facilitar i articular els suports necessaris per tal que aquestes persones puguin aconseguir la seva plena integració en l'empresa ordinària.
- Acompanyar la persona i l'empresa.
- Considerar la persona destinatària com a protagonista del seu propi procés i atorgar una atenció i seguiment individualitzat cap a la normalització i promoció de la màxima autonomia com a principi orientador d'aquesta intervenció. Alhora, es dóna molta importància a la implicació i la col·laboració de l'entorn de les persones destinatàries i de l'empresa.



## La porta de sortida de l'RMI

A l'octubre es va celebrar el seminari titulat “La porta de sortida de la Renda Mínima d'Inserció”. L'objectiu del seminari, organitzat per la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, era definir les orientacions claus per a millorar la qualitat dels itineraris d'inserció i formació de les persones que perceben la renda mínima d'inserció.

La **renda mínima d'inserció** és un conjunt d'accions que té per objectiu atendre les necessitats bàsiques d'aquella part de la ciutadania que presenta greus dificultats econòmiques, laborals i socials i afavorir la seva inserció o reinserció.



## Difusió de les empreses d'inserció als territoris

La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball conjuntament amb FEICAT (Federació d'Empreses d'Inserció de Catalunya), han organitzat en els darrers mesos un **seguit d'actuacions** que inclouen una exposició itinerant de fotografia d'empreses d'inserció de Catalunya, fires i diverses jornades als territoris sota el nom “**Les empreses d'inserció: un nou repte empresarial per a una economia més social i solidària**”. Aquestes actuacions tenen per objectiu fer visible i donar a conèixer el gran treball social i professional de les empreses d'inserció, posant de relleu la importància de l'economia social i solidària al nostre país i la seva estreta relació amb l'excel·lència empresarial.



## 1a edició del Programa de direcció per a centres especials de treball

Entre octubre i gener s'ha celebrat la primera edició del “**Programa de Direcció per a Centres Especials de Treball**”, adreçat als seus quadres directius i en el qual participen de manera gratuïta 20 persones de centres especials de treball de tot Catalunya. Aquesta oferta formativa ofereix eines als equips directius per al desenvolupament de les seves funcions.





## 2a edició del Programa de formació directiva per a empreses d'inserció

La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball ha organitzat la segona edició del curs “Programa de Direcció per a Empreses d'Inserció”, adreçat als quadres directius i gerents de les **empreses d'inserció** que no van tenir l'oportunitat de participar en la convocatòria anterior.



Des del Departament de Treball es considera prioritari oferir als quadres directius i de gestió eines per al desenvolupament de la tasca diària en l'empresa que gestionen.

Aquest programa té com a objectiu facilitar els coneixements, eines i habilitats per desenvolupar les competències personals i professionals per optimitzar l'eficàcia en la consecució dels objectius empresarials.



## Ordre d'ajuts als Programes laborals per a la diversitat

El novembre es va celebrar una sessió informativa sobre l'**ORDRE TRE/509/2009, de 2 de novembre**, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió d'ajuts i subvencions als programes d'igualtat d'oportunitats en el treball 2010/2011: programes laborals per a la diversitat.

L'objectiu d'aquests programes és aconseguir la millora de l'ocupació i la integració socio-laboral dels diferents col·lectius, com poden ser els programes destinats a la inserció laboral de les persones amb discapacitat, els programes d'inserció sociolaboral de persones perceptores de la renda mínima d'inserció i de les persones amb situació de risc d'exclusió social.



## Inclusió activa de les persones excloses del mercat de treball

El maig de 2009 el Parlament Europeu va adoptar una **Resolució** legislativa sobre la inclusió activa de les persones excloses del mercat de treball. El text demana al Consell de Ministres que acordi un objectiu europeu de règims de renda mínima i de sistemes contributius de substitució de la renda que proporcionin un ajut de, com a mínim, un 60 per cent de la renda mitjana nacional. Alhora, la Resolució insta el Consell a convenir una data límit abans de la qual tots els estats membres hauran d'haver acomplert aquest objectiu. D'altra banda, fa una crida als estats membres perquè adoptin mesures per lluitar contra el mercat negre i l'economia submergida i desenvolupin polítiques actives que siguin coherents amb el cicle vital i tinguin un enfocament global.

### Per a més informació:

- Text de la **Resolució**.
- **Comunicació de la Comissió**, de 13 de febrer de 2009, titulada "Proposta d'informe conjunt sobre protecció social i inclusió social (2009)".
- **Conclusions** de la Presidència del Consell Europeu de Brussel·les dels dies 11 i 12 de desembre de 2008.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació (**Síntesi de la directiva - Text íntegre**).



Interior del  
Parlament  
europeu a  
Estrasburg.

Cédric Puisney-  
Wikipedia.



## Presentació del Charter de la Diversitat



Fundación  
para la Diversidad

El passat novembre, es va celebrar la presentació del **Charter de la diversitat** a Catalunya, un projecte europeu impulsat per la Comissió Europea que està dirigit a les empreses i institucions i que promou un codi de conducta de bones pràctiques basat en la no-discriminació i la igualtat.

Al nostre país, la difusió i la implementació del Charter, que compta amb l'impuls de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, ha estat assignada a la **Fundación para la Diversidad**.

El Charter de la diversitat promou la inclusió de totes les persones que viuen a la Unió Europea, independentment del seu sexe, edat, raça, nacionalitat, cultura, discapacitat, orientació sexual, origen social i qualsevol altra diferència que singularitzi les persones de la resta del perfil predominant a la seva organització o empresa, i té per objectiu la creació d'un entorn laboral inclusiu, socialment sostenible, empresarialment eficaç i legalment respectuós amb les normatives vigents.

La signatura del Charter de la diversitat és un compromís voluntari i gratuït obert a totes les empreses, entitats i institucions que vulguin expressar el seu suport i apostin per promulgar els principis d'inclusió de la diversitat i la no-discriminació en l'entorn laboral.





## Noves tecnologies i discapacitat

La darrera edició dels **Premis Blocs Catalunya** va guardonar la iniciativa Les TIC i la Discapacitat amb el premi al Millor Bloc TIC. Aquest projecte ha estat impulsat per persones relacionades amb el món de les noves tecnologies i les entitats que treballen amb persones amb discapacitat.

Segons afirmen els seus creadors i responsables, Pedro Cabanes, que entre d'altres és president de l'Associació Parkinson Terres de l'Ebre, i Carlos García, enginyer tècnic en informàtica de sistemes i de gestió, **Les TIC i la Discapacitat** és “més que un bloc, és un servei d'informació especialitzada que difon i assessora en català, castellà i anglès sobre les noves tecnologies de la comunicació i la informació per a les persones amb discapacitat o amb necessitats educatives especials”.

Paral·lelament, el bloc difon les activitats que porten a terme les entitats de les Terres de l'Ebre.



### Què s'hi pot trobar al bloc Les TIC i la Discapacitat?

- **Notícies** sobre la creació d'un programa de programari lliure que permet la lectura per veu de la pantalla de l'ordinador; mòbils especials per persones d'edat avançada; la presentació d'una cuina-robot que pot servir menjar i rentar els plats.
- **Enllaços** a pàgines web que ofereixen aplicacions gratuïtes per al mòbil que milloren la comunicació a les persones amb autisme i dificultats d'aprenentatge; bancs de recursos per a la discapacitat visual; o consells sobre com realitzar dissenys de presentacions en Power Point clars per les persones que tenen dificultats de visió.



## Web interactiu IOdisgital-Catalunya



**IOdisgital-Catalunya** és una nova comunitat virtual coordinada per la **Fundació Pere Tarrés** i finançada pel Departament de Treball que fomenta la igualtat d'oportunitats potenciant l'ús de les noves tecnologies entre les persones amb discapacitat. Es tracta d'un lloc web i una comunitat virtual accessible que ofereixen informació i recursos relacionats amb la discapacitat amb l'objectiu de promoure la integració laboral d'aquest col·lectiu.

Paral·lelament, IOdisgital és un espai d'intercanvi i opinió que ajuda a crear vincles i xarxa entre les persones amb discapacitat, associacions, federacions i entitats relacionades.

### Què trobareu a IOdisgital-Catalunya:

#### Vida independent

*Totes les persones poden gaudir d'una vida autònoma*

#### Drets

*Coneixes els teus drets?  
Assistència jurídica gratuïta*

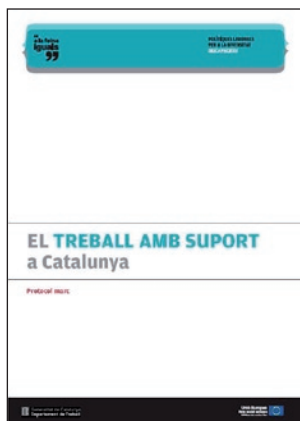
#### Inserció laboral

*On trobar feina i possibilitats d'internet*

#### Ajudes i serveis

*Avantatges i programes públics d'ajuda*

## El treball amb suport a Catalunya. Protocol marc



**Subdirecció General de Politiques Laborals  
per a la Diversitat**

32 pàg.  
2009

Protocol marc que estableix les coordenades tècniques i metodològiques que caracteritzen i fonamenten el treball amb suport a Catalunya, una estratègia clau per a la inserció a l'empresa ordinària de persones amb discapacitat o malaltia mental amb dificultats d'incorporació al mercat de treball.

[Document disponible en format pdf]  
Català | Castellà

## Catàleg de serveis i productes dels Centres Especials de Treball de Catalunya



**Subdirecció General de Politiques Laborals  
per a la Diversitat**

268 pàg.  
2009

Mostra de les diverses línies de treball impulsades pel Departament de Treball per incrementar la capacitat d'actuació d'aquests centres, aconseguint ampliar mercats i clients, i mostrant que els centres especials de treball formen part d'un model d'economia sostenible i competitiva en el mercat que aposta per la creació de llocs de treball, des de la innovació i la creativitat.

[Document disponible en format pdf]



## Registre electrònic d'empreses licitadores per a CET i EI

La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball i la Direcció General de Contractació Pública impulsen la inscripció dels centres especials de treball (CET) en el Registre general per tal d'informar sobre el Registre electrònic d'empreses licitadores (RELI) i dels seus avantatges. Amb aquest motiu, les dues Direccions Generals van organitzar els passats setembre i octubre **dues sessions informatives** sobre el RELI per a CET, que anteriorment havia realitzat per a les empreses d'inserció (EI).

Un dels objectius prioritaris de la Direcció General és l'impuls de mesures de foment adreçades als centres especials de treball i les empreses d'inserció. Precisament, una de les actuacions previstes pel 2009 ha estat potenciar la contractació de centres especials de treball i d'empreses d'inserció per part de les Administracions Públiques, i una de les possibles vies per aconseguir-ho passa per establir la coordinació entre el Registre electrònic de licitadors (RELI) i el Registre de centres especials de treball.



## Acord amb Triodos Bank

El Departament de Treball ha signat un conveni amb l'entitat financera Triodos Bank per a facilitar noves línies de finançament per a les empreses d'inserció i els centres especials de treball.

Triodos Bank és un banc europeu amb 29 anys d'experiència en banca ètica i sostenible. Desenvolupa un innovador model de negoci bancari basat en la transparència, que combina la rendibilitat financera amb la rendibilitat social i mediambiental. En aquest sentit, Triodos Bank posa a disposició de les empreses d'inserció i els centres especials de treball un seguit de productes de finançament específics per aquestes empreses.



## Resultats del programa d'ajuts a joves

Un total de 1.475 joves en situació de vulnerabilitat i risc d'exclusió social s'han beneficiat dels diferents ajuts oferts per afavorir la seva inserció en el mercat de treball durant el període de 2008-2009. Per desenvolupar tots aquests projectes, el Departament ha destinat un total de 2,6 milions d'euros.

Sara Berbel, directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, va presentar al setembre **en roda de premsa** (*vídeo a partir del minut 13:05*) els resultats de diferents programes del Departament de Treball per fomentar la inserció de joves amb risc d'exclusió social en el mercat laboral.

L'objectiu de Treball és promoure la integració laboral de joves amb més dificultat per accedir al mercat de treball, lluitar contra la discriminació i promoure l'acceptació de la diversitat en l'entorn laboral.



## 20 anys d'Aura



La **Fundació Projecte Aura** ha celebrat enguany els seus primers 20 anys de treball per la inclusió social i la integració en el món laboral de persones amb discapacitat intel·lectual, especialment amb Síndrome de Down. Els promotors d'aquest projecte, pioner al nostre país i que, en el seu moment, va ser impulsor i referent del treball amb suport a Europa, van celebrar el passat octubre l'efemèride amb una gran festa a l'Auditori de Barcelona.

La gala (**vídeo I – vídeo II**) va comptar amb la presència de la consellera de Treball, Mar Serna, que va lliurar en nom d'Aura un obsequi a representants de les deu primeres empreses que van contractar persones formades en el programa Treball amb suport de la Fundació. Actualment, més d'un centenar de joves amb diverses discapacitats intel·lectuals han trobat feina a través d'Aura, un 80 per cent dels quals tenen un contracte indefinit.



## Reconeixement de l'empresa inclusiva

Diverses entitats van organitzar a l'octubre un acte de reconèixer públic de les empreses que disposen d'una trajectòria i experiència empresarials en matèria de polítiques laborals d'igualtat d'oportunitats en pro de les persones amb discapacitat.



La jornada va ser organitzada per les entitats **Federació ACAPPS**, **AMMFEINA**, **ACTAS**, **ECOM** i **FSC Inserta**, en el marc del programa d'ajuts a la promoció de nous valors, difusió i innovació respecte dels **programes laborals per la diversitat**.



## Pol sud sense límits



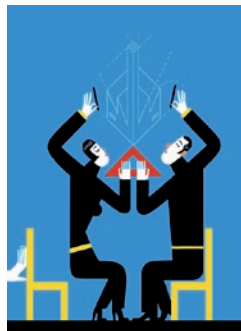
Un grup d'expedicionaris catalans van assolir la gesta d'**arribar al pol sud** després d'una llarga travessa. A l'èxit de l'aventura cal afegir-hi el lloable esforç personal i de grup dels membres de l'equip, que tenen diverses discapacitats i que han recollit totes les seves vivències en un llibre titulat *El pol sud sense límits*, on queda palès que voler és poder. (**Vídeo** de la notícia).



## Formació i ajudes per a l'elaboració de plans d'igualtat

L'any 2009 el Departament de Treball va atorgar ajuts a 234 empreses per elaborar un **pla d'igualtat o contractar un o una agent d'igualtat**, amb un total de 1.928.674,38 euros que suposa un increment del 49,89 per cent respecte de l'any anterior. D'aquests ajuts se'n beneficiaran 133.000 persones treballadores.

Cal destacar, que en aquesta convocatòria, un 54% de les empreses que han rebut aquests ajuts són petites i mitjanes empreses amb una plantilla inferior a 250 persones treballadores i que, per tant, no estan obligades a implantar un pla d'igualtat, la qual cosa posa de manifest el creixent interès de les empreses per garantir unes condicions de treball igualitàries per a totes les persones.



### Evolució agents i plans d'igualtat (2005 – 2009)

Font: Departament de Treball

	2005	2006	2007	2008	2009	TOTAL
Agents d'igualtat	4	7	20	26	30	87
Plans per a la igualtat	11	22	54	83	204	374
<b>Total</b>	15	29	74	109	234	461



Els plans d'igualtat són mesures adoptades després de fer una diagnosi de situació, tendents assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Les mesures que formen part del pla d'igualtat han d'actuar en els àmbits de l'accés a l'ocupació, la classificació professional, la promoció, la formació, les retribucions, l'ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació de la vida personal i laboral i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Respecte l'agent d'igualtat, és la persona especialitzada que dissenya, implementa, coordina i avalua polítiques d'igualtat d'oportunitats en si de l'organització.

A més del suport econòmic, el Departament de Treball ha organitzat 5 jornades de sensibilització i 12 sessions de formació, per a totes les empreses subvencionades, per tal d'ajudar-les en el procés de disseny i implantació de seu pla d'igualtat.

### Les 6 "i" de la igualtat

En aquest sentit, enguany s'ha presentat la publicació Les 6 "i" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses, una nova eina acompanyada d'un CD-Rom a disposició de les empreses catalanes per facilitar l'elaboració, la implantació i l'avaluació d'un pla d'igualtat.



## La necessitat d'aprofitar el talent a les empreses

Més de tres-cents professionals van participar en la jornada “La igualtat efectiva per a l'aprofitament del talent a les empreses”, celebrada l'octubre a Barcelona i que va ser inaugurada amb els parlaments de la ministra d'Igualtat, Bibiana Aído, i la consellera de Treball, Mar Serna.

Aído va assenyalar que la recent aprovació del distintiu “Igualtat a l'empresa” té com a finalitat “estimular i reconèixer les empreses que destaquin en la promoció de la igualtat real i efectiva” i va destacar que “la igualtat és un factor clau per al desenvolupament individual i col·lectiu i un element imprescindible per a superar la crisi”.

L'acte va concloure amb una taula rodona que va tractar diverses bones pràctiques en l'àmbit de la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.



Bibiana Aído, ministra d'Igualtat (esq.), i Mar Serna, Consellera de Treball (dreta)



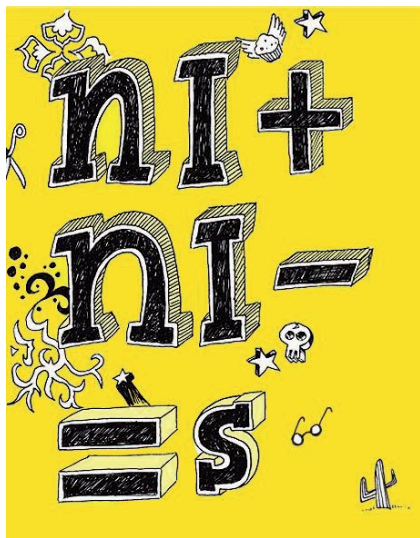
## Distintiu “Igualtat a l'Empresa”



El Consell de Ministres ha fet un pas endavant per a la promoció de les polítiques d'igualtat de les empreses en aprovar a l'octubre un Reial Decret pel qual es regula la concessió i utilització del Distintiu “Igualtat a l'Empresa”, recollit en l'article 50 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Es tracta d'una marca d'excel·lència en igualtat que servirà d'estímul i reconeixement a les empreses compromeses amb la igualtat i que destaquen per l'aplicació de polítiques d'igualtat de tracte i d'oportunitats en les condicions de treball, en els models d'organització i en altres àmbits com els serveis, productes i publicitat de l'empresa. En concret, per a la concessió del distintiu es tindran en compte, entre altres criteris, les actuacions i mesures tendents a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, l'adopció de plans d'igualtat i la publicitat no sexista dels productes o serveis de l'empresa.

## Ni+ ni-, iguals. Materials didàctics per a la igualtat



Els instituts de tot Catalunya han rebut un conjunt de nous materials didàctics d'orientació laboral en igualtat: ni + ni -, iguals que ajudaran l'alumnat i el professorat en el treball per a una orientació basada en les preferències individuals i el talent personal.

El projecte i els materials del **ni + ni -, iguals**, han estat elaborats pel Departament de Treball, en col·laboració amb el Departament d'Educació, i amb el suport del Fons Social Europeu, i tenen per objectiu evitar que noies i nois vegin condicionada la seva elecció per determinats models socials i estereotips de gènere. Això, mitjançant situacions d'aprenentatge així com l'adquisició dels recursos personals necessaris per a fer front al seu propi projecte personal i professional amb garanties d'igualtat i d'accés a les mateixes oportunitats. Alhora, desenvolupa la

maduresa, autonomia i coresponsabilitat del jove en els diversos àmbits de la vida, com ara l'educació, la societat, la feina, juntament amb l'àmbit personal i familiar.

Pel que fa als docents, ni+ ni-, iguals proporciona els instruments didàctics i pautes metodològiques per desenvolupar pràctiques d'orientació docent basades en la igualtat d'oportunitats, tot trencant els estereotips de gènere.

Ni+ ni- està compost per una caixa que conté un CD-Rom, tres jocs de cartes i un llibret amb les instruccions d'aquestes activitats. Els tres jocs de cartes presenten tres experiències, en forma de mòduls, que s'ocupen de qüestions centrals per a la igualtat amb relació a la tria de branques de coneixement a l'educació, així com de les seves posteriors conseqüències en el món del treball i la societat.

Al seu torn, cada experiència està composta d'activitats i materials per ser aplicats dins i fora de l'aula i en matèries obligatòries concretes, i proposa un seguit de situacions d'aprenentatge acompanyades dels objectius, la temporalització, les pautes i les instruccions perquè el professorat acompanyi, dinamitzi i tanqui el procés pedagògic, i facilita, també, els exercicis i els instruments necessaris per tal que l'alumnat executi amb èxit cada una de les activitats.

### ENLLAÇOS

**ni + ni -, iguals** (versió flash)

**ni + ni -, iguals** (versió accessible)





## 6a edició del “jo, directiva”

Durant aquest any la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball promourà l'acció de formació especialitzada “**jo, directiva**” en quatre edicions que s'organitzaran a Tarragona, Girona, Lleida i Barcelona.

Aquest seminari especialitzat va adreçat a dones que ocupen o han ocupat càrrecs predirectius perquè puguin accedir a càrrecs de direcció i comandament. L'objectiu del programa, cofinançat pel Fons Social Europeu, és contribuir al desenvolupament de les capacitats individuals de lideratge. Pel que fa al nombre de places de la present convocatòria, són 120 en total, amb el repartiment que es detalla a continuació:

- Empresa privada: 72
- Administració pública (personal funcionari, interí i laboral): 20
- Empresa d'economia social i organitzacions sense ànim de lucre: 20
- Associacions empresarials i professionals, així com altres entitats que no s'incloguin en cap dels àmbits anteriors: 8

Es preveu que les edicions de Tarragona i Lleida s'iniciïn el 23 i el 26 de març, respectivament, a Girona s'iniciarà a partir del 6 d'abril i a Barcelona a partir del 27 de setembre, cadascuna de les edicions tindrà una durada de 80 hores formatives.



**Segregació vertical:** distribució no uniforme de dones i homes en nivells diferents d'activitat. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.



## Congrés Internacional Directives 2.0

El World Trade Center Barcelona acollirà els dies 10 i 11 de juny de 2010 el I Congrés Internacional de Dones Directives i Professionals 2.0, un punt de trobada de dones emprenedores i professionals. El congrés, pioner en el seu àmbit, està organitzat per la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball en el marc de la presidència espanyola de la Unió Europea, i té com a objectiu l'impuls de l'apoderament i la competitivitat professional de les dones, tot aprofitant les oportunitats que ofereixen les tecnologies de la informació i la comunicació i les eines del web 2.0.

Aquest esdeveniment, al qual hi assistiran unes quatre-centes persones, comptarà amb la presència de líders de diversos països i àmbits d'activitat professional, així com persones expertes en comunicació, lideratge i tecnologies de la informació aplicades a l'activitat empresarial i professional.





## Enfortir el perfil professional de les dones en xarxa



Aprendre, millorar i créixer. Aquests són els reptes de la majoria de dones treballadores al llarg de la seva trajectòria professional. És per això que el Departament de Treball ha subvencionat, en el marc de la convocatòria de programes innovadors, el projecte **fem talent**, el qual incorpora una experiència de *coaching* en línia. Aquesta actuació respon a aquestes inquietuds i a la voluntat de gestionar el talent femení i promoure la igualtat. Amb aquest objectiu, s'han treballat dues perspectives d'actuació: la individual i la col·lectiva.

La missió del **coaching en línia** és aprendre, tant de la formació específica de la feina que es desenvolupa diàriament, com de totes aquelles habilitats que ajuden que la feina es faci millor i amb més ganes. Alguns dels beneficis més destacats del *coaching* són el desenvolupament personal, la millora de la productivitat i de les relacions interpersonals, l'ús més eficient del temps, l'increment de la flexibilitat i més capacitat per adaptar-se al canvi, així com un pensament més creatiu. En definitiva, una millor qualitat de vida que permet conciliar més satisfactòriament el perfil personal amb els objectius professionals.

La metodologia del *coaching* en línia es basa en l'establiment d'una relació entre el *coach* i la *coachee* (assessora i assessorada) en què, a través de les tècniques de la primera i la motivació i treball de la segona, s'assoleixen els objectius fixats a l'inici del treball.

El procés és individual i s'utilitzen els recursos adients a les necessitats de cada cas. Tanmateix, hi ha unes etapes comunes: la presentació entre *coach* i *coachee*; la clarificació d'expectatives i la fixació d'objectius; l'acord de la modalitat de treball (freqüència i metodologia de les sessions, idioma, aspectes logístics, etc.); l'inici i desenvolupament del pla acordat; el seguiment i, finalment, el *feedback* i l'avaluació de resultats. El servei de *coaching* de fem talent es recolza en un equip d'experimentades professionals que, amb els seus perfils i opinions, ajuden a comprendre millor en què consisteix el *coaching*. Per a més informació, podeu consultar el **web del projecte innovador fem talent**.



Un grup de participants en el projecte **fem talent**



## Inserció de dones en el sector metal·lúrgic

El Departament de Treball ha format enguany en l'àmbit de la soldadura un grup de dones en situació d'atur que, després dels cursos realitzats, han estat contractades per l'empresa Masias Rovira Caldereria de Celrà (Gironès). Aquesta iniciativa s'emmarca en un dels objectius del Departament de donar més oportunitats a les persones que estan a l'atur i de promoure la diversificació professional de les dones en el mercat laboral.

Les dones que han participat en aquest projecte han rebut 125 hores de formació bàsica en soldadura. En concret, s'han format en maneig i conducció bàsica d'equips de desplaçaments de càrregues, soldadura semiautomàtica MAG per a caldereria, traçat i desenvolupament de caldereria i interpretació bàsica de plànol, entre d'altres. La formació professionalitzada s'ha complementat amb formació en habilitats personals de les dones i sessions d'informació i sensibilització sobre igualtat d'oportunitats a les persones treballadores de l'empresa contractant.

Altres accions i mesures específiques per tal de combatre la segregació horitzontal de l'ocupació i afavorir la incorporació de les dones en aquelles professions en les quals es troben subrepresentades:

- **Iniciativa per ajudar les dones de l'àmbit rural** majors de 40 anys per accedir a la titularitat compartida d'explotacions agràries.
- Acció **Dones, motor de canvi**, un projecte del Consell Comarcal del Vallès Oriental per incorporar dones en els sectors vinculats al món del motor.
- Projecte **Igualar**, que promou la presència de dones en els sectors del medi ambient, logístic, de les energies renovables i dels equips electromecànics a Manresa, Vilafranca del Penedès i Igualada.
- Projecte **En-visible**, mitjançant el qual més de 30 dones s'han format en les noves tecnologies de la comunicació, i en concret en la creació de continguts audiovisuals per a plataformes digitals web 2.0/3.0.
- Projecte **Rudona** de formació i orientació laboral per a dones de l'àmbit rural.

La **segregació horitzontal** és la distribució desigual de dones i d'homes entre les diferents ocupacions i sectors d'activitat. Aquest fet provoca que les dones es concentrin en llocs de treball menys estratègics, de difícil promoció, menys retribuïts i amb menys prestigi social.

## Les 6 “i” de la igualtat: mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses



Subdirecció General de Programes d'Igualtat de les dones en el Treball

88 pàg.  
2009

Aquesta publicació pretén ser un mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses per tal que aquestes puguin dissenyar i implementar el seu propi Pla d'igualtat.

Integrat per un CD i una guia en paper, la persona responsable haurà d'anar complimentant tot un seguit de preguntes i treballant una sèrie de documents, tenint la guia de paper com a marc teòric. En finalitzar tot el procés, el resultat serà el seu propi pla d'igualtat a fi i efecte de millorar la gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses.

[Document disponible en format pdf]  
Català | Castellà

## Homes contra la violència

Per segon any consecutiu, l'associació Homes Igualitaris va organitzar a l'octubre a Barcelona una concentració contra la violència de gènere. Després de la primera manifestació a Sevilla el 2007, el 21 d'octubre s'ha convertit en un punt de referència pels membres de l'associació arreu de l'Estat.

Homes igualitaris és una associació d'homes que promou una societat igualitària a través del foment dels canvis en els homes afavorint posicions positives. Segons les seves pròpies paraules, això es pot assolir “desconstruint la forma tradicional de ser home, per tal de construir noves identitats masculines i una diversitat lliure de maneres de ser homes”.

A més de les concentracions contra la violència que pateixen les dones, Homes Igualitaris organitza xerrades i tallers per organitzacions públiques i privades i ha encetat un treball de recerca sobre homes i nous usos del temps.



## II Congrés de Dones de Barcelona

### II CONGRÉS DE LES DONES DE BARCELONA



Prop de 2.000 dones van participar a l'octubre en el **II Congrés de Dones de Barcelona**, que enguany ha tingut com a tema central les dones com a agents de transformació de la ciutat. El Congrés té la voluntat d'esdevenir l'espai de trobada del moviment de dones, el moviment feminista i l'associacionisme de dones de Barcelona,

però també el de les dones que no participen d'aquestes organitzacions però estan interessades en els temes de gènere.

La darrera edició del Congrés, organitzat per l'Ajuntament de Barcelona amb el suport de l'**Institut Català de les Dones** i amb la col·laboració de la Diputació de Barcelona i la **Xarxa Feminista**, va analitzar el reconeixement i la valoració de les aportacions de les dones a la ciutat i la necessitat de recuperar les seves experiències i, per tant, considerar les dones subjectes socials i polítics que cal situar en el centre de les decisions, tant per atendre'n les necessitats com per aprofitar-ne el coneixement i el saber.



## Un Parlament europeu amb més dones

La representació de les dones en el nou Parlament europeu ha millorat respecte la legislatura anterior, però encara està lluny de la paritat. Així, la proporció d'europarlamentàries ha passat del 30 al 35 per cent, mentre que bona part del poder continua en mans dels homes. Les dones es troben excloses majoritàriament dels llocs polítics més influents al Parlament, com ara les presidències dels grups polítics (89 per cent corresponen a homes) i de les delegacions nacionals i la conferència de presidents i presidentes, que és l'òrgan de decisió més influent del Parlament.

- El nombre de presidentes i vicepresidentes de les comissions parlamentàries ha augmentat del 25 al 38 per cent en comparació amb la legislatura 2004-2009.
- La presidència del Parlament Europeu l'ocupa un home, sis de les 14 vicepresidentes són dones (43%), enfront les quatre a la darrera legislatura (28,5%).

Per a més informació podeu consultar el web **Womenlobby**.

BREUS



## El punt de vista de les dones pot canviar el món

Mans Unides presenta la segona edició del concurs de clipmetratges “El teu punt de vista pot canviar el món”, organitzat al voltant de les temàtiques dels Objectius del Mil·leni (ODM).



Els treballs es poden lliurar entre el 15 d'octubre de 2009 i el 28 de febrer de 2010 en 3 terminis de lliurament. Es tracta de crear i enviar clipmetratges d'un minut de durada sobre els diferents temes que es proposen. La participació pot ser individual o col·lectiva i es pot presentar més d'una obra per individu o col·lectiu. En concret, es poden presentar un màxim de tres clipmetratges per cadascun dels tres temes del concurs.



## Premis Comunicació no Sexista

L'Associació de Dones Periodistes de Catalunya (ADPC) va lliurar a l'octubre els premis “Bones Pràctiques en Comunicació no Sexista 2009” a una desena de professionals, institucions i mitjans que han destacat en la construcció de pautes d'una comunicació no sexista.



En el transcurs de la gala, que va comptar amb l'assistència de més de 200 persones convidades i en què van participar diverses personalitats dels àmbits periodístic i polític, l'ADPC també va denunciar els mals usos de la imatge de les dones i el llenguatge sexista i va lliurar el premi Males Pràctiques en Comunicació no Sexista 2009.



## Ampliació del permís de paternitat

El govern espanyol ha aprovat la **Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida**, de tal manera que el permís passa a ser de quatre setmanes i exclusiu per al pare.

Aquesta mesura té com a objectiu l'afavoriment de la coresponsabilitat i la implicació paterna en la cura de les filles i dels fills, així com el foment de la paritat en els equips directius de les empreses.

Les característiques del permís permeten que, a més a més de la suspensió del contracte, es pugui gaudir del permís en règim de jornada completa o a temps parcial, i en el moment que es decideixi en relació amb el permís de maternitat



## Primera alcaldessa



Ara fa 75 anys que Natividad Yarza va ser escollida alcaldessa a la població de Bellprat (Anoia). Amb aquesta elecció, Yarza va esdevenir la primera alcaldessa de Catalunya i de l'Estat. Actualment, hi ha més d'un centenar d'alcaldeses, que representen més del 12 per cent del total de les alcaldies de Catalunya.

Flickr, La pucelana Natividad Yarza Planas  
[marzo de 1934]



## Quan manen les dones

“Què hagués passat si enlloc de ser Lehman brothers haguessin estat Lehman sisters?” Hagués fet fallida de la mateixa manera el banc d'inversions nord-americà? Si les dones manessin, haguessin comès els mateixos errors?”. Aquestes són algunes de les preguntes analitzades en el programa “30 minuts” de TV3 que tracta sobre el lideratge de les dones en esferes de poder. Aquestes preguntes fan palès el malestar per una manera de dirigir les empreses, la política i el món identificada amb uns anomenats “valors masculins”.

En el **reportatge** es recullen les opinions i experiències de dones que estan en primera línia dels governs europeus o que ostenten càrrecs importants en el món empresarial o científic.



## Informe europeu d'igualtat de tracte

La Comissió Europea ha publicat enguany un informe sobre l'aplicació de la legislació europea Directiva 2002/73/EC, en matèria d'igualtat de tracte entre dones i homes sobre l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional i les condicions de treball.

El **punt principal de l'informe** és l'anàlisi de la implementació per part dels estats membres de la Directiva 2002/73/EC i la identificació dels principals problemes i les bones pràctiques en la matèria. Segons l'informe, la implementació de la Directiva 2002/73/EC ha estat generalment satisfactòria, tot i que no tots els estats membres han realitzat les transposicions necessàries, raó per la qual, la Comissió Europea ha hagut d'emprendre accions contra els governs afectats.

## Elinor Ostrom, primera Premi Nobel d'Economia



The Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel 2009

La Reial Acadèmia Sueca de les Ciències ha atorgat el **Premi Nobel d'Economia** 2009 per primer cop a una dona. Es tracta de la nord-americana Elinor Ostrom, que l'ha rebut de forma compartida amb el també nord-americà Oliver E. Williamson.

Elinor Ostrom és economista, va néixer a Los Angeles l'any 1933 i és catedràtica en ciències polítiques per la Universitat de Califòrnia. A més a més, ha estat fundadora i directora del Centre d'Estudis de Diversitat Institucional de la Universitat d'Arizona. El premi ha volgut reconèixer la seva tasca en l'anàlisi de la gestió de la propietat pública des d'un punt de vista que desafia el pensament convencional, segons el qual la propietat pública és gestionada de manera pobre i hauria de ser regulada per les autoritats centrals o privatitzada.



Photo: Courtesy of Indiana University

Elinor Ostrom



Copyright © University of California, Berkeley

Oliver E. Williamson

## Telecapacitados: teletreball per a la inclusió laboral de persones amb discapacitat

“Telecapacitados. Teletreball para la inclusión laboral de personas con discapacidad” és el títol d'un recent treball d'investigació coordinat per la Comissió TIC (Teleserveis en la Societat de la Informació i el Coneixement) d'USUARIA (Asociació Argentina d'Usuaris de la Informàtica i les Comunicacions) desenvolupat en nou països de sud-Amèrica.

La investigació **Telecapacitados**, els resultats de la qual **es poden consultar a internet**, té com a objectiu donar resposta a la necessitat de conèixer amb més detall el món de les persones amb discapacitat a Amèrica, les seves característiques i les seves capacitats i percepcions. Alhora, també valora les barreres i les oportunitats per accedir al coneixement necessari per a poder integrar-se en el món laboral. L'estudi ha calculat que, en els nou països estudiats, hi ha uns 36 milions de persones amb discapacitat, el que representa un 10 per cent de la població. També està disponible a internet **un resum de la investigació**.

Avis legal:



Aquesta obra està subjecta a una llicència. Reconeixement-No Comercial-Sense Obres Derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial de l'obra original ni la generació d'obres derivades. La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>