



Estiu 2010 / núm. 4

SUMARI

EDITORIAL

Els beneficis de la igualtat d'oportunitats

NOTÍCIES

- Presentació dels resultats de la prova pilot de polígons de Barberà i Rubí
- Congrés internacional de directives i professionals She Leader 2.0
- Treball dona suport a 663 empreses per elaborar plans i contractar agents d'igualtat i presenta un nou servei d'assessorament per les empreses
- Taula Laboral per a la inserció de dones en situació de violència de gènere a Tarragona
- Inserció laboral de dones que exerceixen la prostitució
- Programes d'orientació i suport a la inserció de dones en situació de major vulnerabilitat
- Publicacions
- Breus

dones

- Inserció laboral de les persones amb discapacitat
- Premi DINS investigació discapacitat i inserció laboral
- Primer compendi exhaustiu de les dades sobre discapacitat i treball
- Formació directiva per als CET
- Avaluació del Programa de la Renda Mínima d'Inserció
- Any europeu de lluita contra la pobresa i l'exclusió social
- Innovació i empenedoria social de les empreses d'inserció
- Ordre plurianual de polítiques laborals per a la diversitat
- Publicacions
- Breus

diversitat

- ENTREVISTA: Jordi Pigem, doctor en Filosofia
- FINESTRA AL MÓN: El dia de la Diversitat

QUI SOM?

Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

Els beneficis de la igualtat d'oportunitats

Ja iniciat el mes de juliol, ben a prop de les vacances d'estiu, volem desitjar-vos uns reparadors (i refrescants, en la mida del possible) dies de descans, tot recordant alguns dels projectes que hem compartit amb vosaltres.

Des de l'alta transferència de coneixement de qualitat i l'energia positiva que va generar el Congrés de directives i professionals She Leader 2.0, fins la primera edició del Premi DINS per a la recerca i innovació en la inserció laboral de persones amb discapacitat i malaltia mental, passant pels estimulants resultats de diverses avaluacions realitzades, acabem el semestre amb forces renovades, malgrat l'escenari de dificultat socioeconòmica en què estem immersos.

Estem vivint una època difícil, en som molt conscients. Si normalment la situació econòmica, encara que sigui bona, influeix en l'evolució del mercat laboral, en un context de crisi econòmica aquesta influència és molt més determinant, especialment per alguns sectors econòmics i socials. És important que analitzem i prevegem la influència que la crisi pot tenir en el cas de les polítiques d'igualtat d'oportunitats en general, i de gènere en particular, donat que la conjuntura econòmica i política sempre ha tingut un gran impacte en les agendes polítiques i en aquest tipus d'actuacions.

Hem d'estar alerta davant possibles retrocessos en l'àmbit de la igualtat, ja que en etapes com l'actual és molt fàcil considerar les polítiques en aquest àmbit una cosa accessòria o de segona categoria. Es multipliquen les declaracions del tipus “les polítiques d'igualtat són una frivolidat” o se les descriu com “un artifici intel·lectual”, obviant que, precisament, la consolidació d'un Estat del Benestar requereix la retroalimentació mútua entre les polítiques econòmiques i les polítiques socials. Una prova d'aquest benefici mutu, que finalment resulta positiu per tota la societat, són els resultats de les valoracions externes d'algunes de les actuacions dutes a terme el darrer semestre, que us presentem en aquesta revista.

El nostre convenciment és, precisament, que els objectius econòmics i socials són compatibles i complementaris amb la igualtat, i que un nou model socioeconòmic d'èxit només serà possible si contempla la igualtat d'oportunitats i el talent de totes les persones en el centre del seu disseny.

Esperem que aquest número de la revista us sigui d'interès i que tots i totes tornem el setembre amb ànims renovats per continuar avançant en l'acompliment dels objectius compartits respecte la igualtat d'oportunitats.

Sara Berbel Sánchez

Directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball



Presentació dels resultats de la prova pilot dels polígons de Barberà i Rubí (I)



Aplicar mesures de conciliació de la vida laboral i personal genera beneficis per a les empreses i les persones treballadores, alhora que redueix l'absentisme. Aquests són alguns dels resultats que s'extreuen del **projecte pilot de noves organitzacions del temps de treball** que el Departament de Treball, en col·laboració amb els ajuntaments de Barberà del Vallès i Rubí, ha desenvolupat durant els anys 2008, 2009 i 2010 en aquestes dues poblacions.

Els resultats i l'avaluació de la prova pilot van ser presentats el març en el marc del Dia Internacional de les Dones, en un acte presidit pel president José Montilla, i en el transcurs del qual la consellera de Treball, Mar Serna, va destacar que “el Govern de Catalunya continuarà treballant per la igualtat d'oportunitats, perquè pensa que una societat com la nostra no es pot permetre perdre el talent d'homes i dones”.

L'objectiu d'aquesta iniciativa ha estat posar a l'abast de les empreses un conjunt d'actuacions i recursos que faciliten 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. 33 empreses -9 a Rubí i 24 a Barberà del Vallès- hi han participat, la meitat de les quals tenen menys de 50 persones treballadores, el 35% entre 50 i 300, i el 15% més de 300. Majoritàriament pertanyen a la indústria (68%) i als serveis (32%). La iniciativa s'ha desenvolupat en tres fases: diagnòsi prèvia, implementació de mesures i avaluació dels resultats, i ha beneficiat un total de 4.307 persones treballadores, de les quals el 56% són dones i el 44% homes.

El 69% de les empreses pensa que, malgrat la situació econòmica, estem en un bon moment per implantar mesures de conciliació de la vida personal i laboral

Un total de 33 empreses han participat en el projecte, que ha beneficiat més de 4.300 persones treballadores

1- Fase de diagnòsi prèvia

El Departament de Treball va començar aquest projecte analitzant la situació de partida en matèria d'igualtat d'oportunitats organització del temps de les 33 empreses. Aquestes són les dades: les dones ocupades són majoritàriament personal administratiu (30%), operàries (30%) i personal tècnic (18%), mentre que els homes són operaris (35%), personal tècnic (24%) i responsable d'equip (17%). Només un 5% de les dones són directores d'àrea, xifra que creix fins al 9% en el cas dels homes.

El 13% de les dones tenen reducció de jornada mentre que els homes no fan ús d'aquesta mesura, tot i que hi ha més homes amb fills que dones. Pel que fa a la valoració sobre la conciliació, un 24% creu que no s'hi dediquen prou recursos i gairebé el 60% del personal afirma que calen més mesures i serveis.



Presentació dels resultats de la prova pilot dels polígons de Barberà i Rubí (II)

2- Implantació de mesures

Un cop identificada la situació de partida, es van posar en marxa tot un seguit de mesures. A més de la diagnosi individualitzada, es va oferir a les empreses participants un servei d'assessorament, acompanyament en la implantació de mesures i formació en conciliació i en gestió del temps per a equips directius, persones treballadores i representants sindicals. També s'han realitzat sessions de *networking* amb empreses referents en aquest àmbit. Així mateix, s'han gestionat serveis d'atenció domiciliària i mèdica, entre d'altres.

3- Avaluació de resultats

La darrera part del projecte ha estat l'avaluació dels resultats. La valoració global ha estat molt favorable i, segons les empreses, els principals beneficis que han obtingut són una gestió del temps més eficient, un increment de la productivitat, menys absentisme, alleujament de l'estrès, més bon ambient de treball i atracció i retenció de talent.

El 66% nega que suposin un cost per a l'empresa i el 73% afirma que els ha generat beneficis

En concret, el 69% de les empreses pensa que malgrat la situació econòmica actual, estem en un bon moment per implantar mesures de conciliació, mentre que el 88% assegura que entre els beneficis al negoci. En aquest sentit, el 66% no està d'acord en què aquestes mesures comportin un cost per a l'empresa, mentre que el 88% assegura que entre els beneficis que generen les mesures de conciliació es detecta un augment de la productivitat.

Així mateix, l'aplicació de mesures que faciliten la conciliació de la vida personal i laboral redueix l'absentisme laboral, segons assegurin el 69% de les empreses. D'altra banda, el 73% de les organitzacions ha observat un alleujament de l'estrès de les persones treballadores. Com a conseqüència de la reducció de l'estrès, el 85% de les empreses manifesta que les mesures implantades han ajudat a millorar l'ambient de treball.

La millora de les condicions laborals, sobretot per a les noves generacions, que cada cop valoren més l'entorn i el salari emocional, fa i que les mesures de conciliació siguin una eina molt potent d'atracció i retenció de talent. En aquest sentit, el 65% de les empreses assegurin que les mesures implantades ajuden a atraure i retenir talent.

Les empreses de més de 300 persones treballadores són les que valoren més positivament les accions que permeten compartir coneixements, mentre que les mitjanes destaquen els beneficis pel negoci i la retenció de talent. Pel que fa les petites, valoren allò relacionat amb la corresponsabilitat, la preocupació de la direcció per les persones treballadores i la millora de l'ambient.

En resum, les empreses que han participat en el projecte pilot han coincidit en assenyalar que les èpoques de crisi són un bon moment per implementar canvis en les organitzacions. Alhora, afirmen que la igualtat d'oportunitats ha de ser plantejada com una estratègia empresarial, ja que no suposa una despesa per l'organització i permet una gestió més eficient dels recursos humans de l'empresa.

Congrés internacional de directives i professionals She Leader 2.0 (I)



El Departament de Treball va organitzar els dies 10 i 11 de juny al World Trade Center de Barcelona el **Congrés internacional de directives i professionals She Leader 2.0**, el primer Congrés per a directives 2.0. de tot l'Estat. L'objectiu d'aquesta trobada, que va aplegar prop d'un miler de dones directives, profes-

sionals i del món de l'empresa, ha estat facilitar la promoció de dones predirectives a càrrecs de decisió, incorporant la perspectiva de gènere, la igualtat d'oportunitats, les eines 2.0 i les tecnologies de la informació i la comunicació, així com oferir recursos per a millorar la gestió de les organitzacions.

She Leader 2.0 va ser inaugurat per la vicepresidenta primera del Govern d'Espanya, Maria Teresa Fernández de la Vega; el president de la Generalitat de Catalunya, José Montilla; la consellera de Treball, Mar Serna; i la portaveu del Govern per la presidència espanyola de la Unió Europea, Cristina Gallach. El Congrés s'ha emmarcat en la presidència espanyola de la Unió Europea, en el transcurs de la qual la igualtat d'oportunitats ha estat una de les estratègies prioritàries.

La consellera de Treball va destacar durant la presentació del Congrés que “les dones i la igualtat d'oportunitats han de sortir reforçades d'aquesta crisi. No podem fer un pas enrere perquè una societat que vol ser desenvolupada ha d'avançar amb tot el talent, el dels homes i el de les dones”.

Serna va explicar que el Congrés és 2.0 perquè “volem crear xarxes i donar noves eines a les dones perquè puguin avançar en el seu projecte empresarial i directiu, noves eines de relació i noves eines per ajudar a la millora de la nostra economia i de les nostres empreses”.

She Leader 2.0 ha volgut contribuir a fer més visible la presència de dones altament qualificades i capacitades en àmbits de responsabilitat i presa de decisió trencant l'anomenat “sostre de vidre”, que els impedeix o dificulta la seva promoció professional. Alhora, ha pretès reconèixer i visibilitzar les dones que estan ocupant càrrecs de direcció en diferents institucions.

El caràcter internacional del Congrés va permetre reflexionar sobre els diferents estils de lideratge i les noves formes d'organització empresarial, així com el paper fonamental que hi poden jugar les tecnologies de la informació i la comunicació en un entorn globalitzat, tot compartint experiències i coneixements amb organitzacions i persones de diferents països.



D'esquerra a dreta: Serna, Montilla, De la Vega i Gallach durant l'acte inaugural.



Congrés internacional de directives i professionals She Leader 2.0 (II)

She Leader 2.0 va comptar amb la presència d'un important nombre de persones expertes en comunicació, lideratge i tecnologies de la informació i la comunicació aplicades a l'activitat empresarial i professional. La presidenta del Consell de Seguretat Nuclear, Carmen Martínez Ten; la ministra de Desenvolupament, Família i Solidaritat del Govern del Marroc, Nouzha Skalli; la directora mundial de màrqueting i comunicació d'Ikea, Montserrat Maresch; i la consellera delegada i coordinadora de Women 2.0 de Silicon Valley, Shaherose Charania, són algunes de les ponents que van participar en aquest esdeveniment.

A Catalunya el 6,5% de dones ocupades ostenten càrrecs directius, mentre que en el cas dels homes, el percentatge creix fins al 10,2%

Temàtiques principals

She Leader 2.0 es va desenvolupar a partir de dos grans eixos temàtics:

1- Noves competències per al *management*

En aquest eix temàtic es van desenvolupar aspectes com el talent femení i els nous lideratges, així com estratègies de *management*, les possibilitats del *networking* i les xarxes professionals com a plataformes de desenvolupament professional.

2- Noves organitzacions del temps per a una economia més sostenible

En aquest eix es van analitzar les característiques de les estructures productives i els nous models organitzatius i de negoci.

[Programa del Congrès She Leader 2.0](#)

[Currículums dels ponents del Congrès](#)

[Vídeos de les ponències de She Leader 2.0](#)

Aquests dos àmbits es van desplegar incorporant transversalment les tecnologies 2.0 i les TIC, la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats. Durant el Congrès es van desenvolupar ponències, converses creuades, taules rodones, experiències d'èxit i testimonials, així com la presentació d'eines per la millora en la comunicació i el lideratge.

També es va disposar d'un espai 2.0, estands de diverses associacions de dones i una zona *speaker's corner* on es van recollir testimonis d'assistents i de ponents. El Congrès ha estat un exemple d'aplicació de les noves tecnologies, que van ser-hi molt presents i van permetre l'intercanvi d'idees entre les persones presents a la sala. Alhora, van fer possible la participació i el seguiment en directe i en temps real per part de les persones que no van assistir-hi i centenars d'internautes van escoltar els debats i ponències a través del canal *streaming* de vídeo en directe, alhora que hi van participar activament a través de les xarxes socials.



Congrés internacional de directives i professionals She Leader 2.0 (III)

El Congrés es va cloure amb la lectura d'una Declaració Final per part de la directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, Sara Berbel, i de la subdirectora general de Programes d'Igualtat entre Dones i Homes en el Treball, Mònica Geronès. Les conclusions finals van centrar la mirada cap al futur i van destacar la necessitat d'implementar un canvi que representi la millora de la cultura del món del treball i el model productiu que afavoreixi la innovació, la competitivitat, la igualtat d'oportunitats i la sostenibilitat.

Cliqueu sobre les icones per accedir als canals del She Leader 2.0.



PDF de la Declaració Final del Congrés (389 KB)



Treball dona suport a 663 empreses per elaborar plans i contractar agents d'igualtat i presenta un nou servei d'assessorament per les empreses (I)

El Departament de Treball ha donat suport a un total de 663 empreses per elaborar un pla d'igualtat o contractar un o una agent d'igualtat a través de l'Ordre per al foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit de les relacions laborals a Catalunya, des de què es va posar en marxa de forma pionera l'any 2005. En aquest període, s'han beneficiat dels plans d'igualtat i de la tasca dels i les agents d'igualtat més de 264.000 persones treballadores.

L'objectiu del Departament és donar suport a totes les empreses que, en l'àmbit de les relacions laborals, adoptin mesures per fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com millorar els resultats respecte de la paritat en tots els estaments jeràrquics de la seva organització.

Treball va posar en marxa aquesta ordre l'any 2005, avançant-se a la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes, que es va aprovar el mes de març de 2007, la qual obliga a les empreses de més de 250 persones treballadores a negociar amb els representants dels treballadors i treballadores l'elaboració d'un pla d'igualtat.

Enguany, el Departament ha donat suport a 202 empreses per elaborar un pla d'igualtat o contractar un o una agent d'igualtat, i ha adjudicat un total de 2,1 milions d'euros per aquests ajuts.

Evolució plans i agents per a la igualtat de 2005 a 2010

Global	2005	2006	2007	2008	2009	2010	TOTAL
Agents d'igualtat	4	7	20	26	29	32	118
Plans per a la igualtat	11	22	54	83	205	170	545
Total	15	29	74	109	234	202	663



La subdirectora general de Programes d'Igualtat entre Dones i Homes en el Treball, Mònica Geronès (esquerra) i la directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, Sara Berbel.



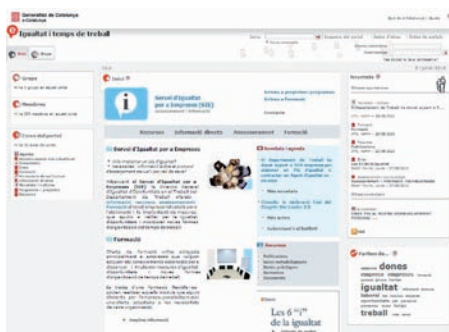
Treball dona suport a 663 empreses per elaborar plans i contractar agents d'igualtat i presenta un nou servei d'assessorament per les empreses (II)

A més del suport econòmic, el Departament organitzarà per a totes les empreses que rebin els ajuts un total de 12 sessions de formació per tal d'assessorar i acompanyar les empreses al llarg de tot el procés. En aquestes sessions s'informa del procediment per a fer la diagnosi, dels passos per al disseny del pla d'igualtat i de les implicacions que representa tenir el pla per a les empreses.

Amb aquesta Ordre es dona compliment a les mesures recollides a l'Acord Estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana per fomentar la igualtat d'oportunitats, lluitar contra la discriminació per motius de gènere i avançar en l'àmbit de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Catalunya va ser pionera l'any 2005 en avançant-se a la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes

Treball ha destinat 2,1 milions d'euros en ajuts el 2010, un 47,5% més que el 2009



Servei d'Igualtat per a Empreses (SIE)

En el transcurs de la roda de premsa de presentació del balanç dels ajuts per a l'elaboració dels plans d'igualtat i la contractació d'agents, la directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball va anunciar la posada en marxa d'un nou servei per a totes les empreses de Catalunya “que vulguin informar-se sobre què és un pla d'igualtat, que necessitin assessorament sobre com desenvolupar-lo donades les seves característiques específiques i que també que puguin rebre formació, virtual o presencial”.

El **Servei d'Igualtat per a Empreses (SIE)** ja està actiu i té per objectiu donar resposta a la creixent necessitat d'informació, assessorament i formació de les empreses en aquest àmbit i donar-los suport en la implantació de mesures i accions de millora en les seves organitzacions.

Aquesta iniciativa ofereix un servei virtual telefònic i presencial, si s'escau, a través del qual es posa a l'abast de les empreses informació, assessorament individualitzat, formació *online*, instruments metodològics i altres recursos per tal que les empreses puguin elaborar i desenvolupar plans d'igualtat i incorporar mesures d'organització del temps que afavoreixin la conciliació de la vida laboral. Aquest servei tècnic està dirigit a totes les empreses del país i s'hi accedeix des del **web del Departament de Treball**.



Taula Laboral per a la inserció de dones en situació de violència de gènere a Tarragona

Els departaments de Treball i d'Acció Social i Ciutadania, els agents econòmics i socials i diverses entitats locals han signat un acord de col·laboració pel desplegament de la primera **Taula per a la Inserció Laboral** de les Dones en situació de Violència de Gènere al Camp de Tarragona.

L'acord, que va ser signat a l'abril, insta les institucions i els agents econòmics i socials que hi donen suport a treballar conjuntament per a possibilitar la confecció d'una xarxa operativa que garanteixi l'efectiva inserció laboral de les dones en situació de violència de gènere específica pel Camp de Tarragona.

L'objectiu de la Taula serà primordialment el disseny d'un nou i únic circuit territorial d'inserció, de manera que els diferents agents socials i totes les entitats públiques o privades que intervenen en l'atenció d'aquestes dones actuïn de forma coordinada. Alhora, s'estudiaran amb més detall les accions específiques que requereix cada dona, dins el ventall de serveis i recursos disponibles a cada territori, per tal de facilitar la seva integració en el mercat de treball, evitar trencaments i una revictimització per la reiterada repetició dels procediments. La clau de l'èxit de la Taula rau en el fet de garantir la inserció d'aquestes dones a través d'un circuit únic amb la participació dels diferents agents.

Aquesta experiència pilot ja s'ha portat a terme a les Terres de l'Ebre i la propera tardor s'iniciarà a la demarcació de Lleida.

Inserció laboral de dones que exerceixen la prostitució

El **Departament de Treball** i l'Ajuntament de Barcelona impulsen un nou programa per inserir laboralment dones que han exercit o exerceixen la prostitució a l'espai públic de la ciutat. La iniciativa s'emmarca en un conveni de col·laboració entre les dues administracions per impulsar polítiques de forma conjunta i concretar programes per al foment de la inserció laboral d'aquest col·lectiu de dones.

La col·laboració s'ha materialitzat en la creació d'una taula de treball que ha dissenyat un itinerari integral d'assessorament, orientació i inserció laboral que permetrà, en una primera fase, incorporar al mercat de treball un total de 24 dones que han exercit o exerceixen la prostitució. L'itinerari consisteix en orientar i inserir laboralment les dones participants mitjançant el desenvolupament de les seves competències a través del disseny personalitzat del seu projecte professional.

El programa s'inicia amb una fase d'informació i d'orientació, s'analitza el perfil de competències, interessos, motivacions i alternatives laborals, i es defineix què demana i ofereix el mercat laboral, quines habilitats i capacitats tenen les candidates i quin és el seu objectiu laboral.

Un cop realitzat el diagnòstic d'ocupabilitat, es dissenya l'itinerari d'inserció o el pla d'acció personalitzat, durant el qual les dones han de fer entrevistes d'orientació personal, tutories personalitzades i tallers de recerca activa de feina. Totes reben un seguiment i suport individualitzat per la seva inserció laboral durant un període de sis a deu mesos.



El projecte està finançat pel Departament de Treball amb 83.000 euros i es desenvolupa en col·laboració amb la **Fundació Surt**, una entitat sense ànim de lucre que porta 16 anys treballant per afavorir la presència de les dones en el món econòmic i laboral en condicions d'igualtat, amb l'objectiu de fer efectius els drets econòmics, socials i culturals de les dones i eradicar les discriminacions per raó de sexe.

Cliqueu sobre la imatge per **escoltar les declaracions de la consellera de Treball** durant la presentació pública del projecte.



Programes d'orientació i suport a la inserció de dones en situació de major vulnerabilitat

La Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats, a través de la **Xarxa d'orientació per l'ocupació**, ha donat suport enguany a 31 itineraris que tenen per objectiu l'orientació i ocupació de dones en situació de vulnerabilitat per l'atur.

En total, es preveu atendre més de 1.400 dones amb una dotació econòmica de prop de dos milions d'euros destinats a la promoció de programes d'orientació i suport i el desenvolupament d'itineraris personalitzats mitjançant l'orientació ocupacional, la millora de les competències personals, professionals i tècniques per afavorir la seva ocupació, així com accions de prospecció empresarial i tasques de suport i seguiment a la inserció laboral.

Aquests programes s'adrecen al col·lectiu de dones més vulnerables per la situació atur, amb especial atenció a les dones en risc d'exclusió social: pobresa i marginalitat, problemes de drogoaddicció, dones procedents d'institucions penitenciàries, etc., i considerant, especialment, les necessitats de les dones en situació de violència de gènere.

Indicadors d'igualtat per a les empreses



Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

72 pàg.

2010

Versió en català i en castellà

Eina concebuda per facilitar la tasca de les organitzacions empresarials en el procés d'implantació d'un pla d'igualtat, a través d'una sèrie d'indicadors que afavoreixen la realització d'una bona diagnosi que permet mesurar la situació de dones i homes i fer aflorar les posicions de desigualtat.

[Document disponible en format pdf]
català i castellà

[Petició per Internet]

Dones i Treball. Publicació estadística del Departament de Treball. Anuari 2009



Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

184 pàg.

2010

Diagnosi detallada de la realitat laboral de les dones a Catalunya. Informació imprescindible en el procés de disseny i implementació de polítiques públiques dirigides a assolir la igualtat d'oportunitats en el mercat de treball.

[Document disponible en format pdf]

[Petició per Internet]

[Edicions anteriors de l'Anuari Dones i Treball]

Estratègies de comunicació per a dones directives



Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

136 pàg.

2010

Versió en català i en castellà

Eina per a conèixer millor els mecanismes que dones i homes fem servir per a interactuar i com els utilitzem en l'àmbit professional. La publicació posa en relleu l'eficàcia de les formes comunicatives tradicionalment adscrites a les dones.

[Petició per Internet]

Estratègies de lideratge per a dones directives



Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

232 pàg.

2010

Versió en català i en castellà

Publicació fonamental en la trajectòria i desenvolupament personal i professional de dones directives on trobaran estratègies, orientacions i recomanacions útils i properes per tal de reforçar les competències de lideratge, superar els obstacles que es troben al mercat de treball i avançar en la carrera professional.

[Petició per Internet]



10 perquè per a la millora de l'organització



Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

98 pàg.

2010

Versió en català i en castellà

Eina concebuda per facilitar l'aplicació de mesures d'organització i gestió del temps de treball a les empreses. Aporta deu raons per modificar les actuals estructures horàries de les organitzacions, recomanacions sobre l'aplicació de la flexibilitat del temps i un conjunt de pràctiques concretes sobre la gestió del temps a les empreses.

[Pròximament, a la pàgina web de publicacions].



Dèficit de dones als programes de direcció d'empreses

Sota aquest títol, l'**Observatori Dona, Empresa i Economia** de la Cambra de Comerç de Barcelona ha presentat un **estudi que xifra i valora l'absència de dones en els programes de direcció d'empreses (MBA)** a Catalunya, que actualment són considerats com pràcticament imprescindibles per aspirar a posicions directives en les grans organitzacions. Segons l'estudi, el percentatge de dones en els programes MBA representa entre el 25 i el 33% del total de l'alumnat. Això, tot i que les dones representen el 60% de les persones graduades universitàries.

D'altra banda, l'estudi assenyalava que les dones catalanes ocupen només l'11% dels càrrecs directius, representen el 8,25% dels consells d'administració i el 4,5% de la direcció general de les empreses. El document assenyalava que la remuneració de les persones que participen en algun d'aquests programes en una escola espanyola de referència s'incrementa entre el 63% i el 85%.

L'Observatori, després d'analitzar la situació en els diversos campus que ofereixen programes MBA i els obstacles que hi han de fer front les dones, fa diverses recomanacions per canviar aquesta tendència, com són la flexibilització dels programes i la seva durada, l'oferta de programes MBA amb competències més atractives per a les dones, la promoció de millores a les escoles de negoci, com l'habilitació de serveis de guarderia, o emfatitzar el paper de la dona com a líder d'empresa.

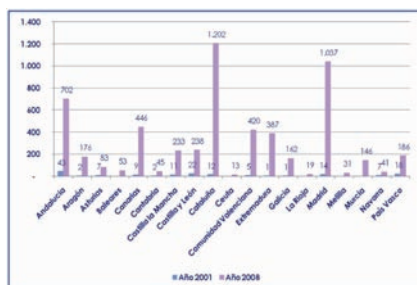


Catalunya, capdavantera en els plans d'igualtat

Ens els darrers anys s'han multiplicat el nombre de demandes de contractació d'agents d'igualtat a tot l'Estat, segons dades del **Ministeri d'Igualtat**. El rànquing d'incorporació d'agents a les empreses l'encapçala Catalunya, segons dades del 2008.

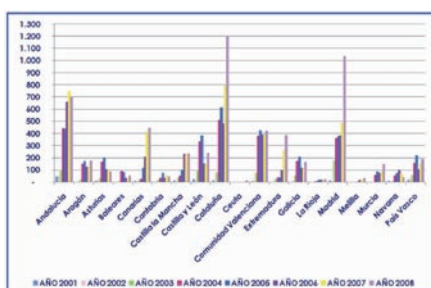
Amb tot, encara hi ha molta feina a fer, com demostra la gran diferència entre la taxa d'activitat femenina (52,05%) enfront de la masculina (67,95%) i la diferència salarial entre dones i homes, que se situa entre el 18 i el 30%, davant un 17,4% de mitjana a la Unió Europea.

Comparativa de contractes d'agents d'igualtat d'oportunitats a nivell estatal



Font: Estudi de la situació actual de la figura de l'agent d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a Espanya, en base a dades del sistema públic d'ocupació (SPE) 2009. FEPAIO.

Evolució de contractes per comunitats autònomes i anys



Font: Estudi de la situació actual de la figura de l'agent d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a Espanya, en base a dades del sistema públic d'ocupació (SPE) 2009. FEPAIO.



Lideratge de dones en càrrecs de responsabilitat pública

El 17 de maig es va celebrar a Barcelona un acte de reconeixement al lideratge de les dones en càrrecs de responsabilitat pública presidit pel president de la Generalitat, José Montilla, i en el qual hi van prendre part la presidenta de Xile entre el 2006 i el 2010, Michelle Bachelet; la ministra de Defensa, Carme Chacón; i la consellera de Treball, Mar Serna.



Chacón, Montilla, Bachelet i Serna en els jardins del Palau de Pedralbes de Barcelona.

L'acte respon a la necessitat de fer visibles i reconèixer les dones en totes les àrees i nivells de responsabilitat política perquè la participació de les dones en aquests àmbits encara no és paritària. Per això, és necessari fer més present la seva perspectiva i valors perquè serveixin de referent i tinguin una veritable influència en les decisions polítiques. Com ha expressat Michelle Bachelet, “quan una dona arriba a la política, canvia la dona. Quan moltes dones arriben a la política, canvia la política”.

Aquesta trobada va formar part dels actes previs al **Congrés internacional de directives i professionals She Leader 2.0**, que es va celebrar els dies 10 i 11 de juny al World Trade Center de Barcelona.

Inserció laboral de les persones amb discapacitat

Representants d'entitats i federacions de persones amb discapacitat o malaltia mental, ajuntaments i professionals del sector van assistir el passat 22 de juny a la jornada de balanç d'actuacions de l'**Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat a Catalunya 2008-2010**.

L'Estratègia defineix a través de 9 objectius i 60 mesures els eixos bàsics que han orientat en els darrers dos anys l'actuació del Departament de Treball per la promoció de l'ocupació de qualitat de les persones amb discapacitat o malaltia mental.

La inauguració de la jornada, celebrada a l'Auditori de l'ONCE de Barcelona, va ser a càrrec del vicepresident i les organitzacions sindicals i empresarials integrants del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, que van donar el tret de sortida a cinc hores de reflexions al voltant dels objectius i resultats aconseguits amb el desplegament de l'Estratègia, així com els reptes de futur.



Estratègia per a la Inserció Laboral de les Persones amb Discapacitat a Catalunya 2008-2010

CRL Consell de Relacions Laborals de Catalunya
Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball

En una de les intervencions finals, Joan Subirats, catedràtic de la Facultat de Ciències polítiques i de l'Administració de la UAB i director de l'equip de l'IGOP que ha efectuat l'avaluació externa de l'acompliment i resultats de l'Estratègia, va assenyalar que el 86% de les mesures estaven finalitzades o en un grau notable d'implementació. A més, va aportar la visió externa dels principals aspectes assolits pel que fa a la creació i gestió del coneixement, la qualitat de les intervencions, la millora del finançament en l'àmbit de la inserció laboral de les persones amb discapacitat, i la introducció de la perspectiva de la discapacitat de forma transversal en les polítiques del Departament de Treball. Finalment, Subirats va detallar els aspectes relacionats amb la comunicació i participació de les entitats del sector i els agents implicats per la creació de taules i espais de participació, seguiment i diàleg.

Pel que fa als representats de les federacions i agrupacions del sector, van valorar molt positivament l'aportació de l'Estratègia en les polítiques del Departament de Treball.

Si esteu interessats en rebre els power point de les ponències, els podeu sol·licitar al correu: igualtat.treball@gencat.cat.



Premi DINS investigació discapacitat i inserció laboral



PREMI D'INVESTIGACIÓ
DISCAPACITAT
I INSERCIÓ LABORAL

En el transcurs de la jornada del 22 de juny, es va lliurar el **Premi DINS a la investigació per a la inserció laboral de persones amb**

discapacitat o malaltia mental. El Premi s'ha creat en el marc de l'aplicació de l'*Estratègia per a la inserció laboral de persones amb discapacitat a Catalunya 2008-2010*, que estableix en una de les seves mesures la promoció de “la investigació sobre ajuts tècnics, l'aplicació de les TIC i altres tecnologies específiques per a facilitar l'ocupació”.

El **Premi DINS** té l'objectiu de promoure la investigació i guardonar un treball de recerca o una tesi doctoral en l'àmbit de les tecnologies de la informació i la comunicació i de les metodologies o instruments tècnics o jurídics que contribueixin a millorar la inserció laboral i l'ocupació de les persones amb discapacitat o malaltia mental.

En la seva primera edició, el Premi DINS va ser atorgat a l'estudi “**La inserció laboral de les persones amb trastorn mental greu o sever a Catalunya**”, que va ser recollit per dos dels seus autors, Aleix Causa Bofill i Miquel Domènech i Argem. Es tracta d'un estudi qualitatiu sobre el procés d'inserció sociolaboral de persones amb trastorns mentals des de la perspectiva de les persones, les institucions implicades i els professionals. Alhora, el treball permet establir les bases per un nou plantejament conceptual i procedimental específicament orientat a la inserció sociolaboral del col·lectiu de persones amb trastorns mentals greus (TMG) o trastorns mentals severs (TMS). Els autors i les institucions implicades en l'estudi premiat han estat: Aleix Causa (**Spora Sinergies** - Parc de Recerca UAB), Miquel Domènech, Lupicinio Íñiguez (**Departament de Psicologia Social de la UAB**) i Joan Subirats (**IGOP**, i Departament de Ciència Política i Dret Públic de la UAB).

D'altra banda, es va concedir un accésit al treball de recerca “**La accesibilidad del entorno universitario y su percepción**”, presentat pel senyor Francesc Xavier Gil, vicerector d'Investigació i Innovació de la Universitat Politècnica de Catalunya.



PDF del treball **La inserció laboral de les persones amb trastorn mental greu o sever a Catalunya** (3,40 MB)

La consellera de Treball, Mar Serna, i la directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, Sara Berbel, amb Aleix Causa i Miquel Domènech



Primer compendi exhaustiu de les dades sobre discapacitat i treball

L'Observatori del Treball ha creat un espai web específic sobre **Discapacitat i ocupació** que ofereix dades estadístiques actualitzades sobre aquesta matèria referides a Catalunya. El projecte respon a un dels objectius de l'*Estratègia per a la inserció laboral de les persones amb discapacitat a Catalunya 2008-2010*, que preveu l'elaboració d'un sistema d'indicadors sobre la situació i l'evolució laboral de les persones amb discapacitat. Les dades que s'hi poden trobar fan referència als aspectes més destacats dels quals es disposa d'informació en aquests moments: context sociodemogràfic, indicadors de relació amb l'activitat econòmica, demandes d'ocupació, atur registrat i contractació laboral, i compara, quan és possible, la situació de la població amb discapacitat amb la de la població total.



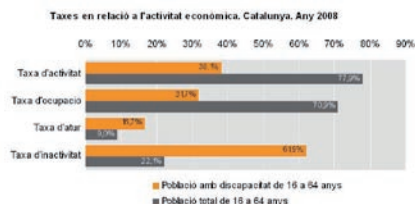
- Context sociodemogràfic [XLS, 3,37 MB.]
- Relació amb l'activitat econòmica [XLS, 90 KB.]
- Demandes d'ocupació [XLS, 151,5 KB.]
- Atur registrat [XLS, 144 KB.]
- Contractació laboral [XLS, 137,5 KB.]

Evolució població total i població amb discapacitat

	2009		2008		variació 2009 vs 2008	
	nombre	%	nombre	%	absoluta	relativa (%)
Població amb discapacitat						
Menys de 16 anys	14.800	3,4%	12.948	3,4%	1.854	14,3%
De 16 a 64 anys	225.901	54,0%	207.062	54,0%	18.799	9,1%
Més de 64 anys	173.012	41,8%	151.510	41,7%	21.492	14,2%
Total	413.713	100,0%	371.520	100,0%	42.193	11,4%
Població total						
Menys de 16 anys	1.100.340	15,0%	1.005.260	15,2%	101.080	10,1%
De 16 a 64 anys	6.071.556	87,9%	4.873.806	88,3%	1.197.750	24,6%
Més de 64 anys	1.217.510	16,3%	1.175.510	16,5%	42.000	3,6%
Total	7.479.406	100,0%	7.134.576	100,0%	344.830	4,8%

Font: Elaboració pròpia a partir de dades de:
- Estadística de persones amb discapacitat (Departament d'Acció Social i Ciutadania)
- Pàgina web (INEC)

Activitat econòmica i població amb discapacitat / 2



Font: Departament de Treball a partir de dades de:
- EDAE-2008 (INEC)
- EPA-2007 (dades anuals) (INEC)



Formació directiva per als CET

enguany s'ha celebrat la segona edició del **Programa de Direcció per a Centres Especials de Treball**, adreçat als quadres directius dels CET i en el qual han participat de manera gratuïta 21 persones de Centres Especials de Treball de tot Catalunya.

Aquest programa s'emmarca dins del **Pla de suport per a la promoció i consolidació dels Centres Especials de Treball**, impulsat per la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, que té com a una de les seves prioritats la millora dels models productius i de gestió dels centres per aconseguir projectes socials i empresarials sostenibles.

El Programa formatiu, amb una durada de 94 hores, ha estat dissenyat amb l'objectiu d'oferir eines als equips directius per al desenvolupament de les seves funcions i facilitar els coneixements i habilitats per desenvolupar les competències directives que propicien una millora en la consecució dels objectius empresarials.



La directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball i el director general d'EADA entreguen els diplomes de la segona edició del programa.



Avaluació del Programa de la Renda Mínima d'Inserció (I)

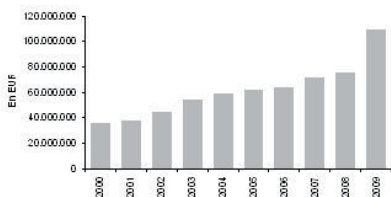


David Casado, analista d'avaluació i responsable de l'avaluació del PIRMI 1998 – 2008

La **Comissió Interdepartamental de la Renda Mínima d'Inserció (RMI)** i l'**Institut d'Avaluació de Polítiques Públiques (IVÀLUA)** van presentar l'1 de juliol les principals conclusions i recomanacions que es deriven de l'avaluació del Programa de l'RMI en el període 1998 – 2008. L'objectiu de la jornada era fer públics els resultats de l'avaluació del programa i estendre el debat més enllà de les administracions públiques, amb la difusió i la participació d'altres actors socials implicats en el desenvolupament del Programa.

L'RMI, amb les millores normatives realitzades pel Govern en els darrers 3 anys, ha incrementat de manera notable la cobertura a les famílies en situació de pobresa: s'ha incrementat substancialment el pressupost destinat, s'han millorat les prestacions econòmiques i s'han incrementat els incentius a la contractació. D'altra banda, ha facilitat l'accés a la prestació mitjançant la simplificació dels requisits d'entrada a la **Renda Mínima d'Inserció** per pal·liar situacions generades per la forta crisi econòmica.

El Govern ha incrementat el pressupost de l'RMI durant l'any 2009 en un 43% i s'ha arribat a gairebé 50.000 persones



Les persones titulars de l'RMI l'any 2009 han estat 22.068 (61%). Les persones beneficiàries han estat 49.633 (81%).

Any 2006
349,4

Any 2010
414,12 €

Increment significatiu de l'import de la prestació bàsica RMI (19%), molt per sobre de l'IPC.

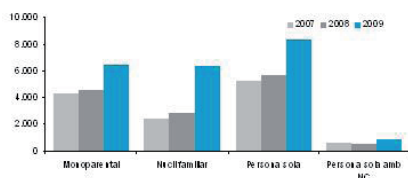
També han augmentat els complements de l'RMI que més beneficien a les famílies.

Avaluació del Programa de la Renda Mínima d'Inserció (II)

Pel que fa al perfil de persones destinatàries de l'RMI, el 62% són dones.
Per tipologies, un 38% són persones soles.

L'avaluació presentada l'1 de juliol apunta cap a alguns elements molt significatius per conèixer la dinàmica del Programa des de la perspectiva longitudinal de les trajectòries dels beneficiaris dins el programa, els factors que determinen una durada curta o llarga al programa, els factors d'èxit, de permanència o de recidivisme, alhora que permet avaluar l'impacte de les mesures socials i laborals.

Per a més dades sobre la Renda Mínima d'Inserció, visiteu el **Balanç de la Renda Mínima d'Inserció 2009**.



L'any 2009 ha guanyat pes la problemàtica laboral (passant del 16% al 26%) i han augmentat considerablement les situacions de marginació social severa (passant del 9 al 21%).

Les famílies amb fills perceptores de l'RMI han crescut un 126% respecte al 2008.

RMI (1990-2010) XXè Aniversari



El 25 de juny es compleixen exactament 20 anys de la publicació del primer Decret 144/1990 del programa Interdepartamental de la Renda Mínima d'Inserció. Des de la Comissió Interdepartamental s'impulsen diferents jornades i seminaris commemoratius amb l'objectiu d'oferir diverses perspectives de l'RMI com un dels eixos vertebradors de lluita contra l'exclusió, amb l'ànim de proporcionar als diferents agents implicats una visió integral del que és avui l'RMI i generar elements de reflexió i debat entorn els elements, mesures i actors que intervenen en el desenvolupament del programa.



Any europeu de lluita contra la pobresa i l'exclusió social

El 2010 és l'any europeu de lluita contra la pobresa i l'exclusió social. En aquest context, la Unió Europea ha organitzat un seguit d'actes per a combatre aquests llast social, que afecta 80 milions de ciutadans europeus que no disposen dels recursos necessaris per cobrir les necessitats bàsiques de la vida diària.



La Unió Europea s'ha marcat quatre prioritats per aquest any:

- Reconèixer el dret de les persones en situació de pobresa i exclusió social a viure amb dignitat.
- Fomentar l'adhesió de l'opinió pública a les polítiques d'inclusió social.
- Treballar per aconseguir una societat més cohesiva i solidària en què ningú no dubti que l'eradicació de la pobresa beneficia tothom.
- Renovar el compromís de la Unió Europea i els seus estats membres respecte la lluita contra la pobresa i l'exclusió social, involucrant els polítics en la lluita per l'eradicació de la pobresa.

Per a més informació, visiteu el **web de la campanya de la UE**.



Innovació i empenedoria social de les empreses d'inserció

El 6 de juliol es va celebrar a Barcelona una jornada que sota el nom d'“Innovació i empenedoria social. Les empreses d'inserció”, va aplegar al Palau Robert entitats, professionals de les empreses d'inserció i representants de la Generalitat per tractar el present i futur de les empreses d'inserció.

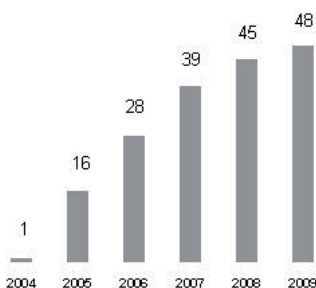
En el transcurs de la jornada, organitzada per **FEICAT - Federació d'Empreses d'Inserció de Catalunya**, Sara Berbel, directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, va fer un balanç dels resultats de les empreses d'inserció en els darrers anys, i de l'impacte del pla de mesures de suport impulsat des del Departament de Treball. D'altra banda, es va presentar el nou dispositiu de FEICAT per a la promoció, assessorament i foment a la creació, consolidació o reestructuració de les empreses d'inserció.



El balanç dels resultats de les empreses d'inserció en els darrers anys, i de l'impacte del pla de mesures de suport impulsat des del Departament de Treball. D'altra banda, es va presentar el nou dispositiu de FEICAT per a la promoció, assessorament i foment a la creació, consolidació o reestructuració de les empreses d'inserció.

Els ponents participants en les diverses taules que va acollir la jornada van plantejar alguns dels elements clau per a la innovació i la creativitat a les empreses socials. Tot plegat per garantir la consolidació de les **empreses d'inserció** com a clau dins l'economia social i solidària al nostre país.

A Catalunya hi ha 48 Empreses d'Inserció de 16 comarques inscrites al Registre de la Generalitat



Per a més dades sobre les empreses d'inserció de Catalunya, visiteu el **Balanç de les Empreses d'Inserció 2007-2009**.



Ordre plurianual de polítiques laborals per a la diversitat

Ja s'han iniciat tots els projectes en el marc de la nova ordre plurianual de **polítiques laborals per a la diversitat**. En concret, el Govern de la Generalitat ha aprovat destinar 16,8 milions d'euros a la promoció de l'accés al mercat de treball de col·lectius amb necessitats o dificultats específiques en el període 2010-2011, xifra que representa un increment del 10,5% respecte al període 2008-2009. Amb aquesta iniciativa, el Departament de Treball vol fomentar i millorar les actuacions adreçades als col·lectius amb dificultats per garantir el seu accés i permanència en el mercat de treball en igualtat de condicions, per incrementar l'ocupació de les persones, l'adequació del lloc de treball al seu perfil professional i per assegurar l'acompanyament necessari per a la seva inserció laboral.

L'ordre es divideix en quatre programes:

- A. Programes d'inserció sociolaboral de persones **perceptores de RMI i persones en risc d'exclusió social**.
- B. Programes de suport a les **empreses d'inserció (EI)**.
- C. Programes de Treball amb suport a l'empresa ordinària per a persones amb **discapacitat o malaltia mental**.
- D. Programa per a la promoció d'**empreses inclusives** que col·laborin en la inserció de persones amb discapacitat o risc d'exclusió.

Projectes subvencionats 2010-2011

Programes d'inserció sociolaboral de persones **perceptores de RMI i persones en risc d'exclusió social: 112 projectes 9.992.777 €**

Programes de suport a les **empreses d'inserció: 41 EI i 2.516.680 €**

Programes de Treball amb suport a l'empresa ordinària per a persones amb **discapacitat o malaltia mental: 104 projectes, 67 entitats i 3.850.000 €**.

Programa per a la promoció d'**empreses inclusives** que col·laborin en la inserció de persones amb discapacitat o risc d'exclusió: **16 projectes presentats, 10 projectes aprovats i 390.946,25 €**.

Balanç social de les empreses d'inserció. Memòria 2007



Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball

39 pàg.
2010

Anàlisi de les empreses d'inserció referida a l'exercici 2007 dividida en els apartats següents: aspectes laborals, procés d'inserció, empresa d'inserció i anàlisi economicofinancera.

[Document disponible en format pdf]

[Petició per Internet]

La inserció laboral de les persones amb trastorn mental greu o sever a Catalunya



**Departament de Psicologia Social de la
Universitat Autònoma de Barcelona, IGOP i
Spora Sinergies**

125 pàg.
2010

Estudi guardonat amb el premi DINS a la investigació per a la inserció laboral de persones amb discapacitat o malaltia mental. Estableix una base de coneixement qualitatiu, un nou plantejament conceptual i procedimental així com un conjunt d'eines i mètodes de treball específicament orientats a la inserció sociolaboral del col·lectiu de persones amb trastorns mentals greus (TMG) o trastorns mentals severos (TMS).

[Document disponible en format pdf]

BREUS

Protocol per a la intermediació de persones amb discapacitat o malaltia mental a l'empresa ordinària

Les darreres setmanes s'han organitzat sessions formatives en diferents punts del país per presentar el **Protocol per a la prospecció i intermediació de persones amb discapacitat o malaltia mental a l'empresa ordinària**. El Protocol és un instrument pràctic a disposició de les entitats i professionals que treballen la inserció de les persones amb discapacitat o malaltia mental a Catalunya i ajuda a identificar quins són els aspectes que cal tenir en compte per tal d'incrementar les possibilitats d'èxit en els processos de prospecció i intermediació a la inserció de persones amb discapacitat o malaltia mental a l'empresa ordinària.

Taules territorials per a la inserció laboral de persones amb discapacitat o malaltia mental

Enguany s'ha iniciat una experiència pilot de concreció d'un model de taula territorial per a la inserció laboral de persones amb discapacitat o malaltia mental a Reus, Santa Coloma de Gramenet i Vilafranca del Penedès, a través de la qual s'han definit circuits, funcions i protocols entre tots els agents participants.

Està previst estendre el model de les taules territorials a nous territoris. Els següents municipis en acollir noves taules territorials estan situats al Baix Llobregat, Osona, Urgell i Vallès

Les dades de la discapacitat i el treball a Europa



Podeu trobar dades detallades de la discapacitat i el treball a Europa a The representative organisation of persons with disabilities in Europe. A més, podeu descarregar l'Informe anual sobre discapacitat a la Unió Europea del Fòrum Europeu de la discapacitat.

Versió anglesa | Versió francesa



“Ens calen formes molt més interdisciplinàries de copsar la realitat canviant del món contemporani, tal com feia la filosofia fins el segle XIX”

Jordi Pigem, doctor en Filosofia (I)



Nascut a Barcelona el 1964, és doctor en Filosofia per la Universitat de Barcelona. Va ser professor del Masters in Holistic Science del Schumacher College (Anglaterra) entre 1998 i 2003. És autor de *Bona crisi* (Ara llibres, 2009; Buena crisis, Kairós, 2009), *El pensament de Raimon Panikkar* (Institut d'Estudis Catalans, 2007) i *La odisea de Occidente* (Kairós, 1994). Ha obtingut el Premi de Filosofia de l'Institut d'Estudis Catalans (1999) i el Premi d'Assaig de Resurgence i la Scientific and Medical Network. Col·labora en diversos mitjans de comunicació. Va participar com a ponent en la taula “Nous models organitzatius i de negoci en una economia global” del

Congrés internacional de directives i professionals She Leader 2.0.

Es parla contínuament de manca de valors... Creu que hi ha una relació entre aquest fet i la crisi econòmica actual?

El consumisme i el materialisme s'han imposat fins el punt de fer-nos creure que la vida bona depèn de la riquesa i les possessions materials. La publicitat i bona part del món que ens envolta ens conviden a basar la nostra autoestima en el que tenim, no en el que som. Ens hauríem de valorar per la nostra integritat, la nostra generositat, la nostra saviesa i les nostres relacions, no pel que tenim o pel que podem comprar. Per aconseguir una societat sostenible caldrà desvincular la nostra identitat dels béns materials, dels quals mai no en podem tenir prou, i basar l'autoestima no en el tenir sinó en l'ésser, desenvolupant una identitat més participativa, més fluida i més conscient de la nostra interdependència amb la resta del món. Els valors que ens guiaven fins ara, com l'expansió, la competició i la cobdícia, ens feien ignorar els desequilibris generats per una economia que multiplica les desigualtats socials i xoca contra els límits ecològics del planeta.

Comenta en el seu darrer llibre que avancem cap un món postmaterialista. Com defineix aquesta nova realitat?

Des de fa quaranta anys, l'Enquesta Mundial dels Valors mostra que en les societats postindustrials, com la nostra, han anat perdent pes els valors materialistes lligats a la possessió i el consum de béns materials, mentre que guanyen preponderància els valors postmaterialistes, vinculats a la llibertat d'expressió, la igualtat de gènere, la consciència ecològica i social, el respecte per la diversitat, la participació política i ciutadana, la solidaritat, la tolerància, la pau, l'autorealització personal, el treball amb sentit i l'obertura a noves idees. Crec que sota el soroll de les injustícies contemporànies està emergint, silenciosament, una consciència més solidària, més madura i més evolucionada.



“Ens calen formes molt més interdisciplinàries de copsar la realitat canviant del món contemporani, tal com feia la filosofia fins el segle XIX”
Jordi Pigem, doctor en Filosofia (II)

Creu que les crisis són una oportunitat de millora?

En el seu sentit original, una crisi era el moment crític en el curs d'una malaltia. Quan la crisi portava a la guarició del malalt en català se'n deia “bona crisi” o “happy crisis”, en anglès. En el nostre cas el malalt és el sistema: la crisi global és una oportunitat de guarir un sistema obsolet, les patologies del qual havien quedat amagades per l'aparent bonança econòmica i pels miratges del consum. Sabem que el veritable benestar no depèn de la continua acumulació de possessions materials, sinó de desenvolupar una vida plena de sentit en un context social cooperatiu i en harmonia amb un entorn natural que mantingui la seva integritat. Ens cal adoptar valors que ens orientin cap al veritable benestar personal, social i ecològic.

Quins són els aspectes clau per superar la crisi, en la seva opinió?

Hem de ser conscients d'on som i de les possibilitats que tenim. No tenim constància de cap altre època que hagi hagut d'afrontar reptes com els nostres: tenim una crisi econòmica que afecta totes les societats del planeta, molt més global que la del 1929, i una crisi ecològica que afecta tots els ecosistemes. I totes dues són part d'una crisi sistèmica amb múltiples dimensions. Però, a la vegada, mai no hi ha hagut una generació que disposi d'oportunitats com les nostres: el coneixement que ens aporta la ciència, les possibilitats que ens dona Internet, les perspectives que ens ofereix el contacte amb altres cultures. És un moment únic i apassionant.

Quin ha de ser el paper de la filosofia en aquest canvi?

La filosofia en sentit clàssic pot ajudar-nos a superar la fragmentació del coneixement actual, tot i que la major part de la filosofia contemporània és també un coneixement molt fragmentat, només per a especialistes. La història de la filosofia i del pensament també ens ajuda a veure com han anat evolucionant les idees clau que són a l'arrel de la nostra cultura. Moltes d'elles són idees que avui sabem que són falses, però que segueixen tenint influència, com el creure que l'home està per sobre de la dona, l'ésser humà per sobre de la natura i l'economia per sobre de la societat.



“Ens calen formes molt més interdisciplinàries de copsar la realitat canviant del món contemporani, tal com feia la filosofia fins el segle XIX”

Jordi Pigem, doctor en Filosofia (III)

En les seves intervencions públiques parla del canvi de conceptes en física, sociologia, psicologia, política... En un món en què cada cop els estudis i les professions són més especialitzades, qui tindrà la visió de conjunt per a proposar el canvi necessari? El treball en xarxa pot ocupar satisfactòriament el paper que en altres èpoques han jugat els humanistes formats en diverses disciplines?

El coneixement sense saviesa, com ja sabia Einstein, pot ser molt perillós. Hem arribat a un món tan especialitzat que els especialistes sovint no entenen el llenguatge de les disciplines veïnes. Aquesta especialització porta a saber cada vegada més i més sobre cada vegada menys i menys. A més, part d'aquesta especialització flota en una bombolla d'abstraccions, allunyada del bategar del món real. Un bon exemple són tots els economistes de prestigi que van ser incapaçs de preveure la crisi econòmica actual, i que tampoc no saben com sortir-ne. Les seves teories s'han vist completament desbordades per la realitat. Per això, la solució a la crisi econòmica no pot ser només econòmica. Ens calen formes molt més interdisciplinàries de copsar la realitat canviant del món contemporani, tal com feia la filosofia fins el segle XIX. Cal fer-ho des d'un pensament interdisciplinari, que no doni l'esquena a la ciència, que aprofiti les eines extraordinàries que tenim per comunicar i compartir coneixements, que es nodreixi de tots els àmbits del saber i que, sobretot, s'orienti per criteris ètics i de saviesa.



El Dia de la Diversitat

Al maig es va celebrar a Hongria la primera edició de l'any de les trobades periòdiques internacional que sota el nom Dia de la Diversitat ha organitzat la **Comissió Europea** en el marc de la campanya **Per la diversitat. Contra la discriminació.**



**FOR DIVERSITY
AGAINST DISCRIMINATION**

Aquests esdeveniments insten el públic i els mitjans de comunicació a qüestionar-se les actituds envers la discriminació a través de debats, tallers, activitats interactives i d'entreteniment. L'objectiu de les jornades és posar en el centre del debat els temes relacionats amb la igualtat i la diversitat i aportar informació sobre les lleis per combatre la discriminació.



**DIVERSITY
DAY**

La Comissió Europea preveu celebrar nous Dies de la Diversitat en altres ciutats europees.

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.a>