

DIARI DE SESSIONS

DEL PARLAMENT DE CATALUNYA



IX legislatura

Tercer període

Sèrie C - Número 171

26 d'octubre de 2011

Comissió d'Igualtat de les Persones

Presidència de la I. Sra. Neus Munté i Fernàndez

Sessió núm. 3

SUMARI

Sol·licitud de compareixença

de Ramon Terrassa i Cusí, secretari de Família, perquè informi sobre les actuacions de la secretaria amb relació al Col·lectiu Lesbià, Gai, Transsexual i Bisexual (tram. 356-00190/09) p. 3

Sol·licitud de compareixença

de representants de l'Observatori contra l'Homofòbia del Front d'Alliberament Gai de Catalunya perquè presentin la Memòria Antidiscriminatòria 2009-2010 (tram. 356-00193/09) p. 4

Proposta de resolució

sobre la renovació dels contractes programa de l'Institut Català de les Dones amb els ens locals per a garantir la continuïtat dels serveis d'atenció i informació a les dones (tram. 250-00437/09) p. 4

Compareixença

de la secretària d'Ocupació i Relacions Laborals per a informar sobre les polítiques d'igualtat en el treball (tram. 357-00079/09) p. 6

Aquesta publicació és impresa en paper ecològic (definició europea ECF), en compliment del que estableix la Resolució 124/III del Parlament, sobre la utilització del paper reciclat en el Parlament i en els departaments de la Generalitat, adoptada el 30 d'abril de 1990.

El DSPC reproduceix només les intervencions orals fetes durant la sessió. La resta de documentació que acompanya la intervenció es pot consultar a l'expedient de la comissió.

Transcripció i correcció: Mallot Traductors Associats · Impres a Multitext, SL
ISSN: 0213-7976 (general), 0213-7992 (sèrie C) · DL: B-3.468-1982 · www.parlament.cat

SESSIÓ NÚM. 3

La sessió s'obre a dos quarts de cinc de la tarda i set minuts. Presideix Neus Munté i Fernández, acompanyada de la vicepresidenta, Núria Segú Ferré, i de la secretària, Ramona Barrufet i Santacana. Assisteix la Mesa la lletrada Anna Casas i Gregorio.

Hi són presents els diputats Meritxell Borràs i Solé, Jaume Domingo i Planas, Dolors Gordi i Julià, M. Assumpció Laïlla i Jou, Begonya Montalban i Vilas, Joan Morell i Comas i M. Glòria Renom i Vallbona, pel G. P. de Convergència i Unió; Judit Carreras Tort, Daniel Font i Cardona i Caterina Mieras i Barceló, pel G. P. Socialista; Eva García i Rodríguez i Dolors López Aguilar, pel G. P. del Partit Popular de Catalunya; Mercè Civit Illa i Laia Ortiz Castellví, pel G. P. d'Iniciativa per Catalunya Verds - Esquerra Unida i Alternativa, i Carme Capdevila i Palau, pel G. P. d'Esquerra Republicana de Catalunya.

Assisteix a aquesta sessió la secretària d'Ocupació i Relacions Laborals, del Departament d'Empresa i Ocupació, Esther Sánchez i Torres.

ORDRE DEL DIA DE LA CONVOCATÒRIA

1. Sol·licitud de compareixença de Ramon Terrassa i Cusí, secretari de Família, davant la Comissió d'Igualtat de les Persones perquè informi sobre les actuacions de la secretaria amb relació al Col·lectiu Lesbià, Gai, Transsexual i Bisexual (tram. 356-00190/09). Maria Senserrich i Guitart, del Grup Parlamentari de Convergència i Unió. Debat i votació de la sol·licitud de compareixença.

2. Sol·licitud de compareixença de representants de l'Observatori contra l'Homofòbia del Front d'Alliberament Gai de Catalunya davant la Comissió d'Igualtat de les Persones perquè presentin la Memòria Antidiscriminària 2009-2010 (tram. 356-00193/09). Maria Senserrich i Guitart, del Grup Parlamentari de Convergència i Unió, Caterina Mieras i Barceló, del Grup Parlamentari Socialista, Dolors López Aguilar, del Grup Parlamentari del Partit Popular de Catalunya, Mercè Civit Illa, del Grup Parlamentari d'Iniciativa per Catalunya Verds - Esquerra Unida i Alternativa, Carme Capdevila i Palau, del Grup Parlamentari d'Esquerra Republicana de Catalunya, Uriel Bertran Arruè, del Subgrup Parlamentari de Solidaritat Catalana per la Independència. Debat i votació de la sol·licitud de compareixença.

3. Proposta de resolució sobre la renovació dels contractes programa de l'Institut Català de les Dones amb els ens locals per a garantir la continuïtat dels serveis d'atenció i informació a les dones (tram. 250-00437/09). Grup Parlamentari d'Iniciativa per Catalunya Verds - Esquerra Unida i Alternativa, juntament amb un altre diputat del Grup Parlamentari d'Iniciativa per Catalunya Verds - Esquerra Unida i Alternativa. Debat i votació de la Proposta de resolució i de les esmenes presentades (text presentat: BOPC 76, 43; esmenes: BOPC 125, 46).

4. Compareixença de la secretària d'Ocupació i Relacions Laborals davant la Comissió d'Igualtat de les Persones per a informar sobre les polítiques d'igualtat en el treball (tram. 357-00079/09). Comissió d'Igualtat de les Persones. Compareixença.

La presidenta

Molt bona tarda a tothom. Si els sembla, als senyors diputats i a les senyores diputades, donaríem inici a la Comissió d'Igualtat d'avui, tenint en compte que tenim crec que són tres punts de l'ordre del dia abans de la compareixença de la senyora Sánchez.

Començaríem, si els sembla, comentant les possibles substitucions dels diferents grups.

Sí, senyor Domingo?

Jaume Domingo i Planas

Sí, nosaltres, la diputada Marta Llorens per l'Assumpció Laïlla, la Montserrat Ribera pel diputat Joan Morell, la Dolors Rovirola per la Begonya Montalban i la Maria Senserrich per la Glòria Renom.

La presidenta

Molt bé, perfecte. Moltes gràcies. No sé si per part dels altres grups volen comentar alguna...

Mercè Civit Illa

Bé, nosaltres compartiríem les intervencions.

La presidenta

Perfecte. I..., sí?

Caterina Mieras i Barceló

L'Eva Granados seria substituïda pel senyor Daniel Font, que és en una altra comissió...

La presidenta

Perfecte, moltes gràcies. (*Veus de fons.*) Que ja ha arribarà. Correcte, sí. Avui és dia de moltes comissions, a tots els grups en passa exactament el mateix.

Moltes gràcies.

Doncs, per tant, si els sembla, donaríem inici a l'ordre del dia d'avui.

Sol·licitud de compareixença

de Ramon Terrassa i Cusí, secretari de Família, perquè informi sobre les actuacions de la secretaria amb relació al Col·lectiu Lesbià, Gai, Transsexual i Bisexual (tram. 356-00190/09)

El primer punt de l'ordre del dia és una sol·licitud de compareixença del senyor Ramon Terrassa, secretari de Família, perquè informi sobre les actuacions de la secretaria amb relació al Col·lectiu Lesbià, Gai, Transsexual i Bisexual.

Aquesta és una sol·licitud del Grup de Convergència i Unió. No sé si requereix alguna explicació o podem

passar directament al posicionament, votació dels diferents grups? *(Pausa.)*

Algun comentari per part d'algun grup o podríem procedir a la seva votació? *(Pausa.)* Entenc que és per assentiment, aquesta sol·licitud de compareixença? *(Pausa.)*

Moltes gràcies.

Sol·licitud de compareixença

de representants de l'Observatori contra l'Homofòbia del Front d'Alliberament Gai de Catalunya perquè presentin la Memòria Antidiscriminària 2009-2010 (tram. 356-00193/09)

El següent punt de l'ordre del dia és una sol·licitud de compareixença de representants de l'Observatori contra l'Homofòbia del Front d'Alliberament Gai de Catalunya, davant la Comissió d'Igualtat de les Persones, perquè presentin la Memòria Antidiscriminària 2009-2010.

Si no ho tinc mal entès, aquesta és una sol·licitud que formulem conjuntament tots els grups presents. Per tant, si no hi ha cap intervenció, també la podríem aprovar per assentiment, senyora lletrada? *(Pausa.)* Per assentiment, molt bé.

Proposta de resolució

sobre la renovació dels contractes programa de l'Institut Català de les Dones amb els ens locals per a garantir la continuïtat dels serveis d'atenció i informació a les dones (tram. 250-00437/09)

Doncs, donem pas al tercer punt de l'ordre del dia: Proposta de resolució sobre la renovació dels contractes programa de l'Institut Català de les Dones amb els ens locals per a garantir la continuïtat dels serveis d'atenció i informació a les dones.

Aquesta és una proposta de resolució que va formular el Grup d'Iniciativa per Catalunya Verds - Esquerra Unida i Alternativa, i, si no ho tinc mal entès, la proposarà o la formularà la senyora Laia Ortiz, la il·lustre diputada. Endavant.

Laia Ortiz Castellví

Gràcies, presidenta. Bé, nosaltres vam presentar aquesta proposta de resolució el mes de maig, ha plogut molt des de llavors i també han passat coses, doncs, en aquest context. Bé, potser literalment no ha plogut molt, però sí que políticament i a nivell de..., pel que fa referència als ajuntaments i al cas que ens ocupa, doncs, sí que han canviat les coses.

Aquesta proposta de resolució, la vam presentar, per part del nostre grup, davant la situació complicada que vivien molts ajuntaments davant el retard per part del Govern de la Generalitat de la renovació dels con-

tractes programa, que van ser el resultat d'un acord amb l'Associació de Municipis i la Federació de Municipis per donar compliment a la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Aquesta llei, com saben, doncs, preveu la creació d'aquesta Xarxa d'atenció i recuperació integral per a les dones i, per tant, en aquells ajuntaments de més de vint mil habitants que existeixin aquests serveis d'informació i atenció a les dones. Doncs, durant el retard de la Generalitat, el que ens vam trobar és que hi havia molts ajuntaments que tenien dificultat fins i tot per renovar la contractació de les persones, psicòlegs o mediadores, que donaven servei en aquests punts, i, per tant, doncs, ho vam presentar, davant la urgència que es renovessin els contractes.

A hores d'ara, ja s'han renovat, ja s'han fet efectius aquests contractes programa, però entenem que és vigent en el sentit que ja estem davant d'uns nous pressupostos de la Generalitat. I entenem que aquest és un problema greu que continua, diguéssim, pesant a Catalunya, en continuem tenint molts casos, moltes dones que viuen en situacions de violència, i, malauradament, sí que han disminuït els recursos. Avui el que..., per una banda, ha desaparegut el programa de violència per part del Departament d'Interior, i, per tant, això també té un efecte en els municipis, no?, perquè tenen menys instruments. Però, per altra banda, també la reducció de subvencions que reben alguns municipis per fer polítiques d'igualtat, doncs, també ha tingut un pes i unes conseqüències pel que fa als instruments que es tenen per combatre la violència.

Per tant, creiem que és vigent de cara que el Govern ho tingui molt present en l'elaboració dels següents pressupostos i enforteixi els mecanismes de lluita contra la violència, especialment en clau municipal, en un context on els municipis, doncs, estan prou ofegats financerament.

Gràcies.

La presidenta

Moltes gràcies, senyora diputada. Hi ha una esmena presentada per part del Grup Popular. Té la paraula la il·lustre senyora Dolors López.

Dolors López Aguilar

Sí, moltes gràcies, presidenta. Nosaltres vam presentar una esmena, pensem que aquests contractes programa de l'Institut Català de les Dones ajuden d'una manera important aquelles dones que pateixen violència de gènere, i que, per tant, és important que es continuï en aquest sentit, no? I per això, la nostra esmena.

S'entén que aquesta proposta no és podrà aplicar fins als pressupostos o encara que aquest any s'hagin renovat els contractes, ara estem davant, tal com s'ha dit, d'uns pressupostos per a l'any que ve que previsiblement s'hauran de presentar abans que acabi aquest any. I nosaltres pensem que més que renovar automàticament el que ja hi ha potser caldria mirar la situació

actual, fer una avaluació del que és la situació actual; potser resulta que cal afegir més personal en aquests contractes, o potser és tot el contrari, no? En qualsevol cas, no creiem que la renovació automàtica sigui el més adient, sinó que, en funció de les necessitats que hi pugui haver, es renovin o s'actualitzin, per dir-ho d'alguna manera; continuant, evidentment, amb el que hi ha, però actualitzant aquests contractes programa, no?

Per tant, la nostra esmena consistiria en una esmena de modificació que en lloc de dir «renovar els contractes programa», seria modificat per «donar continuïtat i actualitzar, d'acord amb els requeriments actuals», que pensem que és més raonable i que podria ser, doncs, més adequat per a l'eficàcia d'aquests contractes i d'aquest assessorament a les dones amb violència de gènere.

Gràcies, presidenta.

La presidenta

Moltes gràcies, senyora diputada. Ara és el torn del Grup Parlamentari Socialista, té la paraula l'honorable senyora Caterina Mieras.

Caterina Mieras i Barceló

Moltes gràcies, presidenta. Bé, nosaltres recolzarem, doncs, la proposta de resolució presentada i si els proponentes accepten l'esmena feta pel Partit Popular, també la votarem, amb el benentès que el nostre desig i confiem que com quedí finalment la proposta garanteixi que els recursos no aniran a menys.

O sigui, és cert, doncs, que s'han de replantejar moltes coses, però n'hi han tan pocs, de recursos, que voldríem que fos per anar millor, més ben distribuïts, però no per anar a menys.

Gràcies.

La presidenta

Moltes gràcies. I ara és el torn del Grup d'Esquerra Republicana i té la paraula l'honorable senyora Carme Capdevila.

Carme Capdevila i Palau

Moltes gràcies, presidenta. Esquerra Republicana de Catalunya recolzarem la proposta, i, evidentment, si el grup proponent accepta l'esmena del Partit Popular, doncs, encara millor.

Jo voldria fer una breu història dels contractes programa que ens van permetre, doncs, la implantació dels cent dos SIAD arreu de Catalunya, que ja es va fer el primer en uns moments en què hi havia una davallada important dels ingressos per part de la Generalitat. Per tant, van ser uns contractes que es van haver d'acotar moltíssim, no restringir l'aportació econòmica, però sí que ajustar-la moltíssim.

Per tant, jo també vull dir aquí, en aquest breu recordatori, que jo estic convençuda que el manteniment

dels SIAD tindrà una continuïtat amb l'actual Govern. I a mi les coses m'agrada.... quan s'han de dir en contra les diem, però quan s'han de dir a favor, també. Atès que aquí la que és actualment la directora de l'Institut Català de les Dones hi va tindre un paper rellevant per tal que l'Associació de Municipis, doncs, es comprometés i signés els contractes programa, amb un apoderament important dintre de l'associació; igualment com ho va fer l'aleshores alcaldessa de Mollerussa, del Partit dels Socialistes, amb la Federació de Municipis.

Aquests punts d'informació i atenció integral a les dones víctimes de la violència estan donant uns resultats excel·lents a tot el territori, perquè, precisament, no estigmatitzen la demanda d'informació a les dones que així ho requereixen.

Per tant, nosaltres, si s'accepta, doncs, la millora de la seva aportació, hi votariem a favor, i si no, també.

La presidenta

Gràcies, senyora diputada. I pel Grup Parlamentari de Convergència i Unió, l'il·lustre senyor Jaume Domingo té la paraula.

Jaume Domingo i Planas

Moltes gràcies, presidenta. Bé, dir que, efectivament, per al Govern i, per tant, també per a l'Institut Català de la Dona el manteniment dels SIAD és de vital importància. I, per tant, també donarem recolzament a la proposta i, a més a més, també si s'accepta l'esmena del Partit Popular, també hi estariem d'acord.

Dir, bàsicament, que, a més a més, som conscients de dues coses. La primera, de la importància que té que els ajuntaments estiguin al costat d'aquesta tasca, i, per tant, celebrem, d'alguna manera, l'acord que hi ha hagut amb les dues associacions municipalistes de Catalunya per poder seguir tirant endavant el servei. I també som conscients de les dificultats que els ajuntaments han passat aquest període de temps en què això no va estar signat, i, per tant, agraïm també la feina que ha fet el món municipal en molts casos per poder mantenir i tirar endavant aquest servei que és de vital importància.

Res més. Dir que hi votarem a favor i, per tant, que sí que el Govern està a favor de mantenir el servei.

La presidenta

Gràcies, senyor diputat. Doncs, la senyora Laia Ortiz, si es vol posicionar sobre l'esmena...

Laia Ortiz Castellví

Doncs, sí, des del nostre grup acceptarem l'esmena, perquè, a més, creiem que així ens permet donar cobertura a aquesta proposta de resolució, no?, després dels mesos que han passat, doncs, per actualitzar en el sentit d'enfortir. Perquè un element que sí que ha canviat és que avui les subvencions, les bases de les subvencions que reben els ajuntaments fan incompatible,

si hi ha contracte programa, rebre aquestes subvencions. I això ha fet, diguéssim, que molts ajuntaments no acabin de poder donar la cobertura que tenien. I això, conjuntament amb el que comentava la diputada Capdevila sobre el naixement amb pocs recursos ja d'aquests serveis i atenció a les dones. Creiem que amb aquesta esmena, doncs, es millora el text, perquè es pot actualitzar amb les necessitats efectives que tenen els ajuntaments.

La presidenta

Gràcies. Doncs, procediríem a la votació de la proposta de resolució amb l'esmena acceptada.

Vots a favor?

Vots en contra?

Abstencions?

Doncs, queda aprovada per unanimitat.

Aturaríem un moment, espero que sigui molt curtet, la comissió en espera de la senyora Sánchez. (*Veus de fons.*) Està arribant? (*Pausa.*) Molt bé.

Doncs, suspenem la sessió per uns minuts fins que arribi la compareixent.

Gràcies.

La sessió se suspèn a tres quarts de cinc de la tarda i cinc minuts i es reprèn a tres quarts de cinc i onze minuts.

La presidenta

Si els sembla, reprenem la comissió.

Compareixença

de la secretària d'Ocupació i Relacions Laborals per a informar sobre les polítiques d'igualtat en el treball (tram. 357-00079/09)

Donem la benvinguda a la secretària d'Ocupació i Relacions Laborals –buscava el paper i no el trobava–, la senyora Esther Sánchez. I donem també la benvinguda a les persones que l'acompanyen del Departament d'Empresa i Ocupació: el senyor Ramon Bonastre, director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball; la senyora Raquel Saco, cap de Secció de Programes de Foment de la Igualtat, i la senyora Anna Burjalés Nuez, periodista del Departament d'Empresa i Ocupació, com també a la senyora Montserrat Gattel, presidenta de l'Institut Català de les Dones, que també ens acompanya.

Immediatament donarem la paraula a la senyora Sánchez, a la doctora Sánchez, per un temps màxim de trenta minuts, amb el benentès que després els diferents grups podran formular, també per un temps de deu minuts, els seus comentaris, preguntes, observacions.

Quan vulgui.

La secretària d'Ocupació i Relacions Laborals (Esther Sánchez i Torres)

Bé, bona tarda. I salutacions tant a les autoritats com, evidentment, a les diputades i als diputats membres d'aquesta comissió.

La raó de ser d'aquesta compareixença bàsicament és la d'explicar quina és la visió i els objectius estratègics de la nostra política en matèria d'igualtat d'oportunitats, de quina manera la duem a terme i de quina manera la seguirem duent a terme i quines són algunes de les accions a través de les quals concretem aquestes polítiques.

En primer lloc, ho lamento, perquè havia preparat una presentació per projectar i que segurament, pel que fa a les dades, podria haver facilitat el seguiment de les meves paraules, però he comès la manca de previsió de no comunicar-ho amb antelació, de manera que em disculparan. Intentaré, de tota manera, evidentment, doncs, transformar la morfologia de la presentació, atès que no tenim aquesta projecció.

En tot cas, valgui dir que estructuraré aquesta intervenció de mitja hora en una primera part, on bàsicament el que donaríem són xifres o idees de quin és l'estat de la qüestió, de tots conegut, i, per tant, jo crec que aquí tampoc ens hem de detenir en el detall, més enllà del que són elements especialment significatius. Una segona part, on el que exposaré serà el pla d'actuació de la legislatura. I una tercera part, on volem o vull abordar quin és el procés de reestructuració pel que fa a la unitat del departament responsable i que, per tant, actualment és competent en el desenvolupament de les nostres polítiques d'igualtat, i, en definitiva, amb qui i de quina manera duem a terme aquesta acció de govern.

Pel que fa a la primera part i l'estat de la qüestió, evidentment de tots i totes és conegut que la taxa d'activitat de les dones és una taxa que baixa i que actualment es situa en el 57,1 per cent enfront de la del 69,6 dels homes. La taxa d'ocupació també està patint una davallada important, se situa actualment en el 60,4 per cent enfront del 68,5 per cent dels homes. L'atur registrat de llarga durada, per contra, està experimentant una pujada, i se situa actualment en el 54,1 per cent enfront del 45,8 per cent dels homes. I la inactivitat per a la realització de tasques de cura i tasques vinculades a l'activitat reproductiva en el sentit ampli, és a dir, tasques de la llar, també creix i es situa en un 38,7 per cent enfront només del 4,8 per cent respecte dels homes. Pel que fa a la taxa de temporalitat, també en el cas de les dones tenim una temporalitat més gran que en el cas dels homes: 22,9 per cent enfront del 18,2. També respecte al contracte a temps parcial: 23,9 enfront del 6,1.

I com també de tots és conegut, tenim una situació de segregació horitzontal i de segregació vertical que afecta especialment les dones; possiblement hi ha un petit avenç pel que fa a la segregació vertical, però, en qualsevol cas, la segregació horitzontal, especialment pel que fa a determinats sectors i subsectors d'activitat, és prou eloqüent. Per posar-ne un exemple, el 88 per cent de les persones ocupades en el sector de la

neteja són dones mentre que, per posar-ne un exemple contrari, el 93,9 per cent de les persones ocupades que realitzen tasques de conducció –taxistes, etcètera– és ocupat pels homes.

Per tant –per tant–, les grans o els grans titulars, malauradament, segueixen sent i són que hi ha una major taxa de treball informal, és a dir, les dones són més presents a l'economia submergida; els salaris, en el cas de les dones, també són més baixos i es manté una bretxa salarial important, d'un 24,4 per cent, taxada o censada a dates tancades del 2009. En el cas de la presència en els consells d'administració, i, per tant, apoderament i exercici de funcions de direcció amb clara visibilitat, les dones continuen situant-se molt lluny del que són les posicions d'apoderament per part dels homes, en un 10,6 només. I per contra –per tant, però i com un element important a destacar i que haurem de monitoritzar i seguir de prop per veure com evoluciona–, el 38 per cent de les dones tenen estudis superiors, d'acord amb les dades de l'EPA del segon trimestre del 2011, enfront del 29 per cent dels homes.

Davant d'aquestes xifres, i, evidentment, amb aquests titulars, és inqüestionable que des del Govern de la Generalitat i, en particular –no només, però en particular–, pel que fa referència a l'àmbit de les competències adscrites al Departament d'Empresa i Ocupació, els nostres reptes i, en particular, els reptes de la Secretaria d'Ocupació i Relacions Laborals són, d'una banda, aconseguir seguir impulsant, seguir avançant en la igualtat en les condicions de treball de les dones per superar la inestabilitat, per superar la temporalitat, per superar les taxes de parcialitat, que, evidentment, tenen una repercussió en salaris, en condicions actuals, però inqüestionablement en tenen una altra, diferida en el temps, vinculada a la protecció del sistema de seguretat social.

Pel que fa referència a les discriminacions indirectes, tant en els processos de selecció com en els processos de promoció o en els processos de disseny de les estructures retributives i del disseny de les polítiques de formació. I parlant de formació, evidentment, un dels altres reptes ha de ser el de l'aprofitament del talent i de la inversió formativa de les dones per millorar la seva situació, però, evidentment, per facilitar i contribuir que les dones també en primera persona i de manera absolutament activa participin en el procés de superació de la crisi, i, per tant, de construcció d'un nou model socioeconòmic. I, per tant, la seva participació en el desenvolupament econòmic i social d'aquest país.

Evidentment, una de les claus per aconseguir aquest aprofitament del talent està molt vinculada a totes aquelles accions que puguem emprendre i que puguem desenvolupar perquè, tant a nivell social com a nivell de les empreses, siguem capaços de superar tot un seguit d'estereotips de gènere que afecten especialment l'àmbit de la cultura organitzativa de moltes empreses, i que estan convertint-se en un veritable obstacle i en una veritable barrera per assolir aquests objectius.

Enllaçant-ho amb la idea de l'organització..., i aquí jo crec que com a Departament d'Empresa i Ocupació,

i, per tant, optimitzant –optimitzant– les sinergies que es produeixen en la vessant i en els negociats de les unitats departamentals estrictament vinculades amb l'empresa amb aquelles altres vinculades estrictament a l'àmbit de l'ocupació i, evidentment, aprofitant el que ha de ser una lògica transversal que vertebrí totes les accions del tot Govern, hem d'apostar per un canvi organitzatiu i, per tant, per un canvi de model en els processos i en la gestió de les persones en el si de les organitzacions que incorporin, en podríem dir, el factor «gènere». Però en general jo crec que hauríem de dir que incorporin el factor «qualitat», que incorporin el factor o l'element «orientació a persones». Perquè, evidentment, és des d'aquesta òptica, és des d'una transformació radical de determinats processos i formes de gestió de persones on s'incorpori aquesta vessant innovadora, aquesta vessant de qualitat, que podrem transformar les nostres organitzacions. I aquesta transformació de les organitzacions impactarà i repercutirà inqüestionablement en les discriminacions indirectes que s'amaguen en molts d'aquests processos organitzatius, però de retruc també impactarà en la qualitat en el treball, associada a una millor qualitat, un millor ambient de treball, per tant, millora de les polítiques de prevenció, i una major seguretat pel que fa a la gestió de les condicions de treball, a la gestió de les relacions laborals i que, evidentment, tant en el curt com en el mitjà i en el llarg termini poden tenir beneficis per a tothom: per a persones, per a empreses i, en definitiva, per a societat.

I aquí és on enllaço amb el que seria el quart i darer repte, que és el de la integració de la lògica de la responsabilitat social compartida. I la manca de coresponsabilitat d'individus, d'empreses i d'entitats públiques genera inqüestionablement desigualtats, especialment, per posar-ne un exemple, en la distribució dels temps de treball, i això de retruc té un impacte i un efecte multiplicador en moltes de les desigualtats que pateixen les dones en l'àmbit del treball, en l'àmbit de l'ocupació.

Per tant, aquí s'ha de fer una crida i una interpel·lació directa a la responsabilitat de tots i totes: individus, famílies, determinats agents tractors de la societat, organitzacions, institucions, empreses i, evidentment, administracions públiques. Només amb aquesta lògica transversal i des de l'absolut compromís, implicació i coresponsabilitat de tots i totes podrem superar el que de vegades acaba passant a la pràctica, i és que confonem el que realment són les polítiques d'igualtat, adoptem o s'adopten polítiques cosmètiques, polítiques epidèmiques, que en molts casos acaben sent merament reduccionistes. I permetin-me que posi un exemple vinculat específicament a l'àmbit dels plans d'igualtat, és a dir, la major part dels plans d'igualtat que tenim a disposició en el Departament d'Empresa i Ocupació són plans d'igualtat que posen l'èmfasi en les quotes, de vegades mal enteses, generant, a més a més, en molts casos profundes resistències en el si de les organitzacions, i no només pel que fa referència a l'empresa respecte a les persones treballadores, sinó entre les mateixes persones treballadores. O un altre exemple, quan parlem de polítiques de conciliació, bona part o la major part de les polítiques de con-

ciliació s'acaben reduint o s'acaben limitant a increment dels permisos establerts a la llei o articulació, per exemple, d'horari flexible.

Evidentment –evidentment– que tenen la seva virtualitat, que tenen la seva utilitat, aquestes mesures, però en absolut combaten el problema en origen i, per tant..., o aquesta és la raó per la qual jo em referia abans a mesures cosmètiques, mesures epidèrmiques, perquè no traspuen i no van, com deia, a l'origen del problema.

Per anar a l'origen del problema, i, per tant, dins del que seria la segona part de la meua intervenció, el que seria el Pla d'acció de la Secretaria d'Ocupació i Relacions Laborals, vostès tenen a mans i coneixen a bastament quin és el Pla de govern amb relació a les polítiques d'igualtat, i, per tant, cap a un model d'integració efectiva de la transversalitat.

Tenim, d'una banda, l'impuls en el desenvolupament de la igualtat d'oportunitats en el treball i de les polítiques d'ocupació, i, evidentment, plans de xoc que donin resposta a les necessitats socials i econòmiques dels col·lectius amb especials dificultats. En segon lloc, reforçar la coordinació interdepartamental en l'àmbit de la promoció de la igualtat entre dones i homes. En tercer lloc, posar en marxa accions de sensibilització per impregnar el sentiment d'igualtat entre homes i dones, joves i grans en el desenvolupament de qualsevol feina i en qualsevol sector. I en quart lloc, treballar per fer efectiva la igualtat d'oportunitats i la projecció i consolidació més gran de les dones en els llocs de presa de decisions.

Aquests principis, aquests objectius estratègics de caire polític, que estan articulats en el Pla de govern, els estem duent a terme i els estem duent a terme de manera transversal, de manera interdepartamental, amb una tasca importantíssima de coordinació, de diàleg, de col·laboració conjunta i de participació conjunta en molts d'aquests projectes i programes.

I en aquest sentit, permetin-me començar pel treball conjunt que duem a terme en el si o amb l'Institut Català de les Dones –aprofito per agrair i saludar la presidenta que sigui avui aquí acompanyant-nos. Què és el que fem i què és el que seguirem fent amb l'Institut Català de les Dones. Com deia, un treball conjunt entre la Secretaria d'Ocupació i Relacions Laborals i l'Institut Català de les Dones, on hem constituït una comissió tècnica de treball que es reuneix de manera periòdica, i també la participació de la Secretaria d'Ocupació i Relacions en els òrgans de coordinació de l'Institut Català de les Dones.

Vull remarcar especialment que aquesta participació, aquest treball conjunt, s'ubica a tres nivells. És a dir, un, participació en activitats. I tenim el compromís que totes les actuacions on visibilitzem l'acció de govern en matèria de polítiques d'igualtat seran activitats que durem a terme de manera conjunta.

Participació en espais de reflexió interns i de presa de decisions. Per exemple, actualment, que estem elaborant el Pla de desenvolupament de polítiques actives que durem a terme al llarg del 2012 i que s'articula,

d'acord amb la informació i documentació que ja tenen també a disposició, arran d'una altra compareixença que vam fer el conseller i jo mateixa en el Parlament. S'articula entorn dels eixos territori, sectors i col·lectius, i dins dels col·lectius, òbviament, un dels col·lectius d'atenció prioritària i específica és el de les dones. I per aquesta raó tenim una comissió de treball específica per abordar i dissenyar de manera integral les polítiques d'accés a l'ocupació de les dones als diferents nivells jeràrquics.

I el tercer nivell de participació és en els àmbits de concertació. I en aquest sentit, en el si del Consell de Relacions Laborals, de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats i Temps de Treball, també, tot i no ser membres del Consell de Relacions Laborals, estan convidades de manera permanent les persones que consideri l'Institut Català de les Dones que per raó de la temàtica, poden afegir, poden aportar coneixença, experiència i talent.

Precisament en l'àmbit de la concertació i en l'àmbit del diàleg, tenim relació i diàleg constant amb les associacions de dones empresàries, dones emprenedores i directives, i tot el que fa referència a entitats i associacions de suport a les xarxes de col·laboració i d'intercanvi. La nostra voluntat, també en aquest sentit, és aconseguir agregar esforços, generar economies d'escala, generar dinàmiques o sinèrgies entre totes elles, atès que una de les qüestions que hem pogut observar és l'extraordinària atomització en molts casos dels fenòmens d'associació de les dones. Evidentment, es fa molt difícil que el treball de reivindicació, el treball de construcció de propostes sigui efectiu amb aquest nivell d'atomització, no només perquè desviem energies, sinó perquè molt sovint també acabem desviant serveis i acabem desviant recursos. I, per tant, un dels nostres objectius és aconseguir, amb totes les dificultats que això suposa, generar espais i llaços de col·laboració entre totes elles.

D'altra banda, també en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, juntament amb altres unitats departamentals del Departament de Benestar i Família, treballem en projectes i programes de sensibilització i formació al voltant de les noves organitzacions dels temps de treball i també de sensibilització i formació per a l'impuls de la carrera professional de les dones i per a la presència de les dones en càrrecs directius.

Pel que fa referència a la col·laboració amb el Servei d'Ocupació de Catalunya, els programes que ja existien de manera genèrica o de manera..., o com a projectes integrals, que provenen de l'anterior legislatura i que crec que és de justícia valorar o posar en valor, perquè realment han jugat un paper important, especialment pel que fa referència a l'atenció de dones en situacions d'especial vulnerabilitat, com podrien ser els programes de treball als barris o el projecte Set comarques catalanes, on, com deia, s'han articulat dispositius d'inserció laboral adreçats a les dones amb més dificultats d'accés al món laboral o accions innovadores que permetin corregir situacions de discriminació. Aquestes accions, a les quals donem continuïtat i un nou impuls, i possiblement una voluntat d'intensificar, en funció de quines siguin les prioritats

pel que fa a col·lectius afectats per la situació de crisi i d'atur, les accions i mesures d'aquests col·lectius... Juntament amb això, com deia, en el marc dels treballs preliminars d'elaboració del Pla de desenvolupament de Polítiques Actives, hem creat tot un seguit de grups de treball interdepartamentals on una de les comissions monogràfiques fa referència al col·lectiu de dones, tant pel que fa referència a mesures de promoció, polítiques actives de promoció i millora de la seva ocupabilitat, com a mesures de foment de l'emprenedoria i de la creació i consolidació d'empreses.

Pel que fa referència a la Direcció General d'Economia Social i Cooperativa i Treball Autònom, òbviament també aquí donem continuïtat a moltes de les iniciatives o a algunes de les iniciatives endegades ja per l'anterior Govern, tant pel que fa referència a la xarxa Inicia..., tot i que amb el nou Pla d'emprenedoria que estem a punt de tancar en el conjunt del Departament d'Empresa i Ocupació, el reformularem o la reformularem i la integrarem, efectivament, en les accions que ja duïa a terme tant ACCIÓ com el mateix SOC. També donem continuïtat a les accions vinculades a la subvenció per a la incorporació de persones sòcies treballadores i sòcies de treball, per tant, mantenim la major dotació de recursos quant a les entitats que incorporen dones. I igualment pel que fa referència a la subvenció per als projectes empresarials d'enfortiment i intercooperació destinats a cooperatives i societats laborals, on, de nou, aquí donem una major puntuació a les entitats que tinguin un percentatge de dones intensiu en l'ocupació generada.

Pel que fa referència al Consell de Relacions Laborals, ja ho he esmentat amb anterioritat, tenim la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats i Temps de Treball, on duem a terme, com després comentaré, tot un seguit d'actuacions vinculades, en primer lloc, a l'anàlisi dels plans d'igualtat de les empreses que han rebut subvenció durant l'any 2010, amb l'objectiu de poder identificar bones pràctiques que permetin elaborar orientacions que es puguin extrapolar tant a la negociació col·lectiva com a altres plans d'igualtat, i sobretot per garantir que aquells fons públics que s'han abocat per a l'elaboració de plans d'igualtat realment estan aconseguint l'objectiu que pretén la Llei d'Igualtat i tota la normativa vinculada a polítiques d'igualtat.

I en segon i tercer lloc, mesures que no específicament –que no específicament– van adreçades a les dones, però on les dones també tenen un impacte o es posa de manifest certa importància o certa incidència pel que fa al col·lectiu de dones, que són, d'una banda, la identificació de previsions socials i referències a la contractació de persones amb discapacitat a la negociació col·lectiva, i aquí és on hi ha la vinculació amb les dones, i la realització d'una comparativa amb el tercer sector i amb convenis col·lectius de sectors on operen aquestes empreses, atès que hem observat –atès que hem observat– que molt sovint el fet que estiguin incardinades en un conveni propi –propi– per a les entitats del tercer sector acaba comportant que les condicions laborals d'aquelles persones siguin inferiors a les condicions de treball que tindrien de ser d'aplicació els convenis col·lectius dels sectors de referència.

I en tercer lloc, el replantejament de les recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió de la diversitat, on, de nou, en el cas de les dones, podem trobar una certa especificitat, perquè segurament d'aquestes recomanacions es derivaran determinades fórmules innovadores de gestió dels temps de treball i perquè, inqüestionablement, les polítiques d'igualtat tenen diferents nivells d'exigència, algunes vinculades estrictament al compliment de la norma; unes altres que van més enllà, que es situen en l'àmbit de les polítiques de diversitat, en l'àmbit de les polítiques de responsabilitat social corporativa, i on també, evidentment, volem incidir, entre d'altres coses perquè en el si de les organitzacions, des del punt de vista de gestió de canvi cultural, molt sovint l'abordatge que hem de fer perquè aconseguim que les empreses incorporin determinats principis, incorporin determinats valors, incorporin determinades maneres de fer és justament donar-los l'entrada a través de les fórmules de responsabilitat social corporativa i de les polítiques de diversitat. Amb el benentès que tots som conscients que hem de ser sempre –hem de ser sempre– conscients que el compliment de la norma no és un compliment voluntari, no és un compliment potestatiu i, òbviament, no és un compliment que nosaltres hàgim de subvencionar, però sí que és cert que des del punt de vista d'estratègies per al canvi de gestió cultural no és una qüestió, en absolut, menor.

Pel que fa referència a la nostra col·laboració amb la Secretaria de Família, doncs, aquí també des de bon començament estem treballant i col·laborant en el que seria la consolidació d'un debat, d'uns missatges vinculats a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral amb el que seria un nou model en la gestió dels usos del temps. Entenem –entenem– que una part d'aquest debat es pot inscriure dins l'àmbit competencial de la Secretaria de Família, dins del que serien les competències vinculades a l'atenció de la família i d'altres associades al projecte de gestió dels usos del temps que l'anterior departament havia endegat i al qual es dóna continuïtat. I un altre és l'abordatge que sobre els temps de treball nosaltres –nosaltres– vulguem donar i dur a terme i que creiem que és important –creiem que és important– que es desvinculi de les polítiques de gènere. És a dir, la gestió dels temps de treball, el treball entorn de la conciliació de la vida familiar i laboral, l'hem de desenganxar de les polítiques de gènere. Té, evidentment, un impacte en les dones, és un problema que pateixen especialment les dones; però si hi ha un àmbit natural on aquest debat s'ha d'inscriure és en l'àmbit de la seguretat i la salut en el treball, dins del que seria, òbviament, l'àmbit competencial de la Secretaria d'Ocupació i Relacions Laborals. D'altra banda, aquesta és una de les raons que justifica el lloc on hem inscrit totes les actuacions en matèria d'igualtat, que no és altre que l'àrea de qualitat en el treball.

Com deia, en tot cas, en col·laboració amb la Secretaria de Família, treballem conjuntament tot el que fa referència a temps, conciliació i productivitat. I en aquest sentit, ja tenim en marxa tot un seguit d'actuacions de jornades i de projectes en conjunt.

Pel que fa referència al tema que ara mateix esmentava, que és quina és la unitat departamental que és competent, en el si de la Secretaria d'Ocupació i Relacions Laborals, dels temes vinculats a les polítiques de gènere del treball. Com saben, el primer decret de reestructuració del departament va suprimir la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats i va adscriure les seves competències inicialment en dues subdireccions, una de les quals quedava adscrita a la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball i l'altra quedava adscrita a la Direcció General d'Economia Social i Cooperativa i Treball Autònom.

Aquesta estructura mare s'ha mantingut, i en el cas de la Direcció General de Relacions Laborals el que hem fet és mantenir la mateixa estructura, si bé, en lloc de sota el rang explícit de subdirecció, com una àrea on treballen exactament les mateixes persones que hi treballaven i que s'han mantingut, evidentment, en el Departament d'Empresa i Ocupació, que és l'àrea de Qualitat en el Treball.

Evidentment, aquesta és una qüestió que va ser criticada, va ser contestada de bon començament, que en molts casos segueix sent objecte de polèmica, però que des de la nostra perspectiva té una explicació clara i contundent. Les unitats departamentals no fan les polítiques, les polítiques les fan els responsables màxims d'aquestes unitats, que, en aquest cas, és el conseller d'Empresa i Ocupació, i personalment com a secretària d'Ocupació i Relacions Laborals i, òbviament, després, el director general de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, conjuntament amb l'acció transversal d'altres unitats. I és això el que volem posar en valor: l'acció transversal.

És cert –és cert– que des del punt de vista de visibilitat com a símbol pot tenir importància el fet que aparegui una direcció general que tingui el nom d'«igualtat d'oportunitats», però, en qualsevol cas –en qualsevol cas–, en un moment de consolidació pressupostària com el que tenim, els diners, pocs o molts que siguin, en aquest cas de tots és conegut que són pocs, els diners que tinguem han d'anar no a alimentar estructura, sinó a alimentar aquelles iniciatives, aquells projectes, aquelles iniciatives o, fins i tot, aquelles actuacions que puguin dur a terme les empreses, perquè només des d'aquesta lògica aconseguirem que les polítiques siguin quelcom més que formalitat: siguin acció directa amb impacte, amb eficiència, eficàcia i productivitat.

I d'altra banda, reiterar, de vegades..., i tot i la importància i reconeixent la importància que es visibilitzi en un determinat moment amb un estructura el nom, el valor «igualtat d'oportunitats», el que crec que és important és que aquesta visibilitat de la igualtat s'incorpori a tots i cada un dels projectes i programes que es desenvolupen. I, per tant, que el principi, el dret a la igualtat d'oportunitats, que ja està reconegut, d'altra banda, a la Constitució, pugui ser replicat en totes i cada una de les actuacions que es duen a terme, i que, a més a més, es faci de manera transversal.

Sempre hi ha pros i contres, és a dir, el fet de crear una direcció general d'igualtat d'oportunitats, malgrat se li atribueixin competències transversals, dona també

una imatge de parcialitat, de segmentació, de calaix que pugui ser tancat. I entenem, nosaltres, i defensem que les polítiques d'igualtat, com moltes altres, han de ser transversals i han de contaminar de dalt a baix tota l'acció de govern, tota l'acció de govern de totes i cada una de les unitats orgàniques que formen part d'aquest Govern.

Ràpidament, per acabar, línies de treball: el desenvolupament de la Llei d'igualtat, sensibilització i canvi de valors vers la igualtat d'oportunitats en el treball i promoció d'una nova cultura organitzativa a les empreses.

Pel que fa al desenvolupament de la Llei d'igualtat, com a actuacions: promoció de mesures d'igualtat a les empreses per incentivar el seguiment i l'adopció real d'accions per a la consecució de la igualtat d'oportunitats a les empreses, i especialment en el cas de les petites i mitjanes empreses, que és on hi ha més dificultats d'incorporar certs valors i sobretot certes formes d'organització, i consolidar la implementació dels plans d'igualtat a les empreses.

Potenciar la igualtat en les condicions de treball i la projecció professional de dones i homes, per tal que totes les persones puguin desplegar les pròpies capacitats, habilitats i desenvolupar plenament els seus talents. I en aquest cas, i en el pla d'acció que tenim no només per al 2011 –òbviament, perquè aquest any ha estat un any una mica excepcional per la situació de pròrroga pressupostària i l'elaboració dels nous pressupostos, que ens ha obligat a demorar moltes de les polítiques cap al 2012, 2011-2012–, suport, com dic, especialment a les petites i mitjanes empreses per a l'elaboració de plans d'igualtat, serveis *online* d'igualtat per a empreses, creació d'un registre públic d'empreses amb pla d'igualtat, jornades de sensibilització sobre plans d'igualtat a les empreses a tot el territori, tasques d'assessorament, formació i acompanyament a les empreses en la implementació de mesures d'igualtat d'oportunitats i el que comentava abans, l'avaluació de plans d'igualtat.

Pel que fa referència a les condicions de treball igualitàries, promoció de la diversificació professional a través d'accions d'orientació a alumnat i professorat dels IES. En aquest cas, cobra una especial importància com a acció transversal el projecte d'integració de la orientació i la formació professionals, des del moment en què tenim un grup de treball específicament adreçat per treballar aspectes d'orientació i on incorporem la perspectiva de gènere gràcies a la incorporació, també, del personal tècnic de l'Institut Català de les Dones.

Promoció de mesures de sensibilització, formació i apoderament per combatre la segregació horitzontal en el mercat de treball; programa «Avança», adreçat a dones en situació de vulnerabilitat, i mesures adreçades a la visibilització de les dones en l'àmbit rural.

Pel que fa referència a la projecció professional de les dones, tallers monogràfics i sessions de formació en la gestió directiva per a dones directives i predirectives; organització d'accions de sensibilització, formació, apoderament, *coaching* i *networking* per promoure l'accés de les dones als consells d'administració;

elaboració de guies adreçades a les pimes de nou per afavorir la promoció de dones dins d'aquestes organitzacions i millorar les seves condicions de treball; itineraris d'inserció laboral per a les dones en situació de major vulnerabilitat per l'atur, i desenvolupament de noves metodologies i d'intervenció, especialment *coaching*, per a dones joves en situació de vulnerabilitat en el mercat de treball.

La nostra actuació, pel que fa a la sensibilització i canvi de valors, fonamentalment s'adreça a l'organització d'actes, difusió de polítiques d'igualtat, elaboració de publicacions i estudis, i sobretot visibilització de pràctiques empresarials d'excel·lència. A través de què? De jornades, actes institucionals, siguin rodes de premsa, presentació de programes, projectes, campanyes, i l'edició digital o en paper de guies pràctiques, indicadors i estudis per a les empreses. A banda del que volem també dur a terme, que és la creació d'un premi que reconegui pràctiques exemplificadores en matèria d'igualtat i organització del temps.

Pel que fa a la nova cultura organitzativa, de nou ja no només en el marc de l'àrea de qualitat en el treball, sinó en les actuacions transversals que duem a terme tant en el si del Servei d'Ocupació de Catalunya com en el marc del Consell de Relacions Laborals i en la nostra actuació de promoció de projectes i iniciatives, des dels quals interpelem fonamentalment els agents econòmics i sindicals, el que volem treballar des de diferents perspectives és el canvi de paradigmes d'organització i de gestió de persones, eh?

I en aquest sentit la crisi ens dóna una oportunitat històrica, estem en un moment dur i que seguirà sent dur en els propers mesos, però que des del punt de vista d'oportunitats ens pot marcar un abans i un després. I en aquest sentit volem aprofitar totes i cadascuna de les oportunitats per millorar la qualitat organitzativa, els processos i les formes de gestió, lideratge i direcció de les nostres organitzacions, perquè, com deia a l'inici i amb això ja acabo, d'aquest canvi organitzatiu i amb aquests nous paradigmes en la gestió de persones, segurament aconseguirem no només anar millorant i anar consolidant els avenços que es produeixen en l'àmbit de les polítiques de gènere, sinó inqüestionablement millorar la productivitat, millorar la qualitat en el treball i contribuir que les nostres empreses siguin efectivament competitives i productives.

Res més.

I moltes gràcies.

La presidenta

Moltes gràcies, senyora Sánchez, per la seva intervenció. I ara entrarem al torn dels grups parlamentaris. En primer lloc, el Grup Parlamentari Socialista. Té la paraula l'honorable senyora Caterina Mieras per un temps de deu minuts.

Caterina Mieras i Barceló

Moltes gràcies, presidenta. En primer lloc, donar les gràcies a la senyora Esther Sánchez per la seva pre-

sentació. I saludar, doncs, els que l'han acompanyada i que els tenim aquí, al públic: la senyora Montserrat Gatell, el senyor Ramon Bonastre, la senyora Raquel Saco i la senyora Anna Burjalés, i, per descomptat, la presidenta de l'Institut Català de les Dones.

Bé, vostè, doncs, ens ha fet, en primer lloc, una exposició de quina és la situació actual, que hi podem estar..., tothom hi està d'acord, ja sabem quina és la situació de les dones i que a dia d'avui la situació en el món del treball no és bona. Les dades aquestes crec que no ens han aportat res de nou. I després ens ha fet tota una exposició, jo diria, de bones intencions i de coses, doncs, que pensen fer. Però vostès governen i governen des de ja fa uns quants mesos, i de veritat que esperàvem amb molt interès i amb esperança aquesta compareixença avui, perquè el Govern des de bon començament ens va començar a donar símptomes que el seu no era l'interès per la igualtat d'oportunitats. I crec que amb el que vostè avui ens ha explicat, doncs, ens ha demostrat que aquesta segueix sent una assignatura pendent del seu Govern.

Miri, m'explicaré. El primer que van fer quan van entrar a governar va ser fer desaparèixer la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball i el programa de violència de la conselleria d'Interior.

Vostè diu que no cal, que és un programa transversal, que la igualtat d'oportunitats ha de ser transversal. Però vostès es van carregar, doncs, una direcció general que tenia pressupost propi que anava creixent; que, a més a més, era la segona en pressupost després del SOC; que garantia actuacions concretes adreçades a persones en risc d'exclusió social, a persones amb discapacitat, amb malaltia mental, donava suport a empreses d'economia social i també, evidentment, especialment a les dones.

Després, en poc temps, doncs, vostès van anunciar..., al maig, ja van retirar la subvenció de les empreses per al pla d'igualtat. Vostès parlaven que aquesta llei..., vostè n'ha parlat, d'aquesta Llei d'igualtat. Doncs, que en aquesta llei..., que, com que ja era llei, doncs que s'havien fer plans d'igualtat que no calia subvencionar. Doncs, sí que calia i sí que cal, perquè aquesta llei és obligada per a empreses, com vostè sap, d'un determinat nombre de treballadors i, en canvi, no és obligada per a empreses més petites, que són majoria aquí, a Catalunya. Però, a més, també ens ha parlat de la Llei d'igualtat, que vostès, doncs, d'entrada la van frenar en aquest Parlament. I un dels punts importants d'aquesta Llei d'igualtat és precisament l'ajut, la implementació, per exemple, d'aquests plans de treball específics d'aquí, a Catalunya.

O sigui que quan vostè fa teoria, doncs, n'ha fet molta, ha expressat molt bones intencions, però a la pràctica no tenim Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats, no tenim de moment cap proposta sobre la taula de la Llei d'igualtat i la que vam presentar els tres grups d'Esquerra Republicana, Iniciativa i nosaltres, va ser rebutjada. I no porten, per tant, a la pràctica cap d'aquestes intencions tan bones que tenen.

Miri, potser per un defecte professional, però jo li diré que l'epidermis compta i que la imatge també, i molt,

i que les dones la necessitem, aquesta imatge. I necessitem visualitzar-la no solament, doncs, amb polítiques transversals, sinó amb polítiques específiques i amb una política específica especialment en el món de treball.

Vostès, a més..., doncs, li voldria demanar, i començo a fer-li preguntes, aquestes dades que vostè ens ha ensenyat de la situació de les dones en el món del treball, per què no ens ensenya les dades comparatives, per què no ens en fa una anàlisi? I ens agradaria conèixer exactament com ha evolucionat l'últim any i com vostès, d'alguna manera, han intentat influir-hi o han portat algun programa concret que intentés girar aquesta situació. Perquè, és clar, les polítiques de retallades d'aquest Govern també incideixen d'una manera especial en el món de les dones. Què pensa fer el seu departament amb les dones que han quedat a l'atur i que hi seguiran quedant en el món de l'àmbit educatiu, en l'àmbit sanitari, en l'àmbit de serveis socials? Tenen alguna cosa pensada? Tenen algun programa específic que faran?

Miri, la política de la senyora Irene Rigau a nivell d'educació és una política que, entre moltes altres coses, atempta contra les dones: l'impacte de les beques de menjador... Vostè ha dit específicament que hi havia un augment del 38,7 per cent d'inactivitat per a les tasques de cura. Aquestes tasques, doncs..., ja no entrarem en aquests temes, que no és aquí el problema o no és aquí el lloc, o sí, però també estan abocant moltes i moltes dones a aquesta inactivitat de les tasques de cura. Què fa el seu departament? Quin estudi estadístic fan d'això? Quins programes faran per canviar-ho?

De la discriminació salarial, també n'ha parlat. Ha parlat de tants temes, doncs, que és complicat abraçar-los tots. Però què tenen pensat o quins programes en concret han fet al llarg d'aquest any, què han implementat perquè aquestes desigualtats salarials vagin a menys? Digui'ns exactament què és el que estan fent i què és el que pensen fer.

Finalment, doncs, nosaltres pensem que el departament del qual vostè forma part acaba de presentar un pla de xoc contra l'atur, em podria explicar, a part que l'han presentat tard i malament, dintre d'aquest pla de xoc quina mesura específica hi ha per a l'atur de les dones? O també va transversal? O sigui, és clar, és molt difícil –molt difícil– entendre i visualitzar... I, creguin-me, és una llàstima, és una verdadera llàstima; perquè a part de l'Institut Català de les Dones, és molt i molt important que en el Departament de Treball, en un món en què estem en crisi, en què cada vegada, doncs, les dones estem més a precari, no hi hagi un departament, una direcció general específica per a aquest treball.

Res més i moltes gràcies.

La presidenta

Gràcies, senyora diputada. Ara, per part del Grup Parlamentari del Partit Popular de Catalunya, té la paraula la senyora Dolors López.

Dolors López Aguilar

Gràcies, presidenta. Bé, jo vull donar les gràcies, en primer lloc, a la compareixent, no?, per la seua exposició i per informar-nos de la situació i del pla d'actuació que en aquests moments porten a terme.

Ens ha donat moltes dades, moltíssimes, sobretot al començament, no? Però, malauradament, aquestes dades són un reflex del que en definitiva ja sabem, no?, que aquesta igualtat legal que tenim no es tradueix en una igualtat real i que encara, malgrat tot el que s'ha avançat en aquest sentit, tenim molt per fer. I, per tant, és important que es continuï treballant en polítiques actives per a la igualtat de la dona i en aquest cas, que és el que ens ocupa, per a la igualtat en el treball.

S'ha parlat del pes cultural, i és cert, no? Jo crec que l'inconvenient més important que hi ha per a la plena igualtat és el pes cultural –és el pes cultural–, la tradició que l'home és qui porta els diners i la dona, doncs, ha de tindre la cura de la casa i dels fills. I, per tant, aquesta és l'arrel, jo penso, l'origen de tota aquesta discriminació que reflecteixen les nombroses dades que vostè ens han donat. Jo diria que hi ha una doble discriminació en el treball: una és el mateix accés al treball, la dona té més dificultats a l'hora d'accedir al treball; i dos, una vegada ha aconseguit un lloc de treball, en molts casos –en molts casos– hi ha un diferent salari per fer el mateix treball. I crec que és una de les dades que vostè no ha donat, no?, i, per tant, m'atreveixo a donar-la jo, i és el salari mitjà del treballador i de la treballadora a Catalunya. Si l'ha donat, disculpi'm. Avui un treballador està cobrant una mitjana de salari de 24.079 euros i, en canvi, les treballadores estan a 17.898. Per tant, parlem d'un 27,7 per cent, fins a un 27,7 per cent de salari dels homes respecte a les dones.

Per tant, hi ha una realitat que no podem obviar i que cal ficar-hi els mitjans suficients. Sembla que no és la millor manera de ficar-hi els mitjans suprimir aquell organisme, aquell institut que d'alguna manera –que d'alguna manera– era l'encarregat de lluitar per aquesta situació i per corregir aquesta situació. Entenc –entenc– el fet que..., i més en uns moments de crisi... O sigui, és, per dir-ho d'alguna manera, una crítica, però una crítica constructiva en el sentit aquest, no?, que en uns moments de crisi a vegades –a vegades– cal reduir aquelles estructures, sempre que la reducció d'aquelles estructures no suposi una manca de recursos per solucionar aquells problemes per als quals estan destinades aquelles estructures, no? Per tant, en aquest sentit, ja ho dic, és una crítica constructiva.

I sí, inclús li ho diré, més que una crítica, malgrat que no sé si serà... Això ho veurem en tot cas a la llarga, no?, vull dir, haurem de fer potser l'any que ve o l'altre una avaluació de si la supressió d'aquest institut realment, doncs, no ha suposat una disminució a favor d'aquelles polítiques d'igualtat en el treball o tot al contrari, la supressió d'aquest institut sí que hi ha repercutit negativament.

Jo, en tot cas, de moment i en ares d'una reducció d'estructures de la qual aquest grup sempre ha set partidària, sobretot des que estem en aquesta situació

econòmica i de manca d'ingressos important, en tot cas, donem un vot de confiança a aquesta decisió del Govern –aquesta decisió del Govern–, eh?, i que de moment no sabem, ja ho dic, si serà per a bé o serà per a no, no?, per a tot el contrari.

Un altre tema que, bé, jo crec que no és menor, no?, perquè forma part d'aquesta educació i d'aquesta tradició, és el llenguatge sexista. Depenent del tipus de lloc de treball es parla d'una hostessa o es parla d'un peó de fàbrica, no?, ja donant per fet que és un home o és una dona la que ocuparà aquest lloc de treball. Bé, i això, doncs, es basa efectivament o evidentment en aquesta base de rols, de cultura, de tradició, d'educació. I jo crec que aquest canvi de mentalitat que hem d'anar assolint poc a poc també s'ha de reflectir, s'ha de veure reflectit en el llenguatge. El llenguatge és molt important perquè al final, doncs, d'alguna manera, va quedant, no?, va quedant allò que es diu. I jo pregunto i m'agradaria saber què es pensa fer des del seu departament per corregir aquest llenguatge sexista que hi ha moltes vegades i que repercuteix negativament en la igualtat, inclús en la igualtat envers a un possible lloc de treball.

Un altre tema és que, malgrat que la conciliació de la vida laboral i familiar, i jo hi afegiria –vostè ho ha fet també, i jo crec que és important que ho fem– personal, no?, perquè sembla que aquelles persones que no tenen una família, que no estan casades, que no tenen fills, no tenen dret, no?, a una conciliació de la seua vida. I no necessàriament ha de ser sempre la vida familiar, una persona també té dret a tindre aquella vida, aquell espai personal i que no tot hagi de ser treball. Per tant, la realitat és que encara que sigui així, al final aquesta conciliació qui afecta de manera més important és les dones, que són les que realitzen les tasques finalment, o almenys en gran part, d'aquesta cura familiar i de la casa, etcètera. Hi ha, per tant, un desequilibri en la coresponsabilitat que cal corregir. I en aquest sentit també m'agradaria saber què pensen fer per buscar aquest canvi de mentalitat en la coresponsabilitat.

Cal dir que cada vegada –també s'ha esmentat– hi ha més empreses que faciliten la conciliació de la vida personal i laboral, el que s'anomena el salari emocional. I jo crec que és molt important que les empreses vegin les polítiques d'igualtat com una oportunitat i no com una despesa. És important i cal potenciar, a més, des del seu departament que això sigui així.

Jo vaig llegir i me va agradar, vaig llegir una anàlisi de..., bé, un escrit, crec que és d'una revista, que diu: «És necessari que progressivament es vagin integrant les polítiques de conciliació a la planificació estratègica de les empreses superant la idea de la conciliació no com un cost per a la empresa o una inversió en recursos no recuperable. Les empreses han de tractar de fer de la conciliació un avantatge competitiu per atraure, motivar i retenir capital humà i millorar la seva productivitat.» Jo crec que això és fonamental a l'hora d'assolir aquesta igualtat en el treball de la qual parlem.

I jo, per acabar, tinc diverses preguntes. Ha fet una exposició molt àmplia, però a mi, en tot cas, m'han

quedat alguns dubtes o alguna qüestió que no s'ha esmentat, no? A mi m'agradaria saber si des del seu departament tenen estadístiques, tenen dades de quantes dones han abandonat la seua professió, el seu treball, a causa fonamentalment de la manca de conciliació. I, bé, si en aquest sentit s'hi pot fer alguna cosa, no?

M'agradaria saber també quantes empreses en aquests moments apliquen els plans d'igualtat. Ja sabem que les empreses de més de 250 treballadors hi estan obligades per llei, però, clar, les que tenen menys de 250 treballadors..., i més tenint en compte que ja no hi ha, en principi, subvencions per a aquests plans d'igualtat a les empreses, quantes que no tenen aquesta obligació ho apliquen.

Tercera pregunta. Catalunya és la comunitat amb més dones autònomes, és la comunitat d'Espanya que té més dones autònomes, amb més de 180.000. I sí que ha parlat en la seua exposició de contactes amb associacions de dones empresàries, inclús de subvencions a projectes empresarials i a empreses que contractin un major nombre..., o cooperatives que contractin un major nombre de dones. Però sí que és cert, i més en uns moments de crisi com són els actuals, en els quals, doncs, es fa difícil trobar un lloc de treball, que a vegades és una sortida crear un la seva pròpia empresa, no?, crear el seu propi lloc de treball. Que a vegades, si la cosa va bé, no solament suposa al final crear un lloc de treball per a un mateix, sinó que si aquella petita..., aquell autònom tira endavant, al final inclús pot crear més llocs de treball, no? I a mi sí que m'agradaria saber si es fa alguna política adreçada a potenciar la dona emprenedora.

I finalment, jo vinc d'una província en la qual hi ha molta dona que treballa en el món rural, i m'agradaria saber si hi ha alguna política d'igualtat adreçada a la dona del món rural.

Per la meua part, res més.

Moltes gràcies.

La presidenta

Moltes gràcies, senyora diputada. Ara és el torn del Grup d'Iniciativa, i té la paraula la il·lustre senyora Mercè Civit.

Mercè Civit Illa

Gràcies, senyora presidenta. Des d'Iniciativa per Catalunya Verds - Esquerra Unida i Alternativa, faríem la intervenció. *(Veus de fons.)* D'acord.

Bé, en primer lloc, agrair a la senyora Esther Sánchez la seua compareixença avui aquí, i així mateix també saludar els representants del Departament d'Empresa i Ocupació, la directora de l'Institut Català de les Dones i al mateix temps, en tot cas, saludar també una representació de la Secretaria de la Dona de la Unió Sindical de Catalunya, de la USOC, que també avui ens acompanya aquí, en la compareixença aquesta.

Bé, vostè primer ens fa una relació de quina és la situació de la dona en el món laboral, relació que nosal-

tres, doncs, bé, no?, compartim, coneixem. En tot cas, voldria fer-li un parell de qüestions al que ha fet. Deia allò de la inactivitat de les dones, que creix; això és cert. I jo crec que també, tenint en compte la situació d'atur i de poques perspectives de trobar feina, hi han dones que passen de ser de població activa..., que ja hi renunciïn i passen a ser població inactiva. Però, al mateix temps també, en èpoques de crisi, doncs, que és més difícil trobar feina i això vol dir també una major tasca en l'àmbit laboral, en tant que hi havien serveis que... Ai!, més tasques en l'àmbit personal de la cura de les famílies i de les persones, perquè segurament hi havien famílies que compraven serveis a l'exterior que per culpa de la crisi no ho poden fer. Però el mateix també jo crec que té bastant relació, i alguna cosa en deia la diputada socialista..., és que per poder el que es diu «conciliar la vida laboral, personal i familiar» els serveis públics hi juguen un paper fonamental. I en tot cas, m'hi referiré després, quan parli d'aquest tema.

Un altre aspecte que vostè ens deia era que el treball informal creixia. Això és cert. És cert, però, a més a més, amb una certa preocupació. Perquè hi havia treball informal potser, doncs bé, en el servei domèstic o en molts àmbits d'aquests, però és que en el tèxtil en aquests moments està creixent l'economia submergida –està creixent. Estem tornant als anys setanta, on hi havien cases que tenien els seu tallers que treballaven per a determinades empreses. I això a nosaltres ens preocupa. I, evidentment, això majoritàriament ho fan dones. I, per tant, la pregunta seria: quina proposta d'actuació té el Departament de Treball per combatre aquesta economia submergida, que és gran i que pot anar creixent?

I després una altra cosa també d'anàlisi, que comparteixo amb vostè, que un 38,2 per cent de les dones tenen estudis superiors, que creix, no? Això és important. Ara, també si veiem les dades és que les dones per ocupar-se necessiten major nivell de formació que els homes. De les dones ocupades, un 41,19 tenen educació superior, el que no vol dir és que s'ocupin en treballs referents a un nivell d'educació superior. I, en canvi, els homes en tenen un 32 per cent. I d'estudis inferiors, doncs, les dones en són menys, les que s'ocupen, en la seva relació i els homes en són més. Per tant, hauran també de donar aquests salts. Celebrem que hi hagin més dones que tinguin estudis superiors, però també s'hauran de fer polítiques perquè realment puguin treballar amb els estudis que tenen i no s'exigeixi més a les dones que als homes per poder-se ocupar.

Bé, després vostè ens deia una mica per on van els grans trets, no?, en la segona part. Miri, nosaltres en el discurs teòric, està bé i podem compartir coses, però ens falten les accions –ens falten les accions. Jo no sabia si estava al novembre o a finals d'octubre, principis de novembre del 2011 o al febrer del 2011, que crec que la seva intervenció era de quan es comença un departament, de quines són les accions que es volen començar a fer, a posar en termini. No, després de quasi un any, què és el que farem; perquè accions concretes que estan fent són les mateixes que

havia ja iniciat el darrer Govern que vostès continuen. I, per tant, ens esperàvem que hi haurien més accions en pràctica. Programa, el té ampli; però, en tot cas, ens faltaven accions concretes que poguessin dir que estaven fent, no?

Referent als valors, dèiem..., i sobretot al tema de la nova organització de les empreses, la situació del temps al treball, la cultura dels recursos humans, etcètera, és important, evidentment, però per a això ha d'haver-hi accions. Vull dir que està bé fer jornades, sensibilització..., però a vegades no únicament amb les jornades i amb la sensibilització n'hi ha suficient sinó que hi han d'haver mesures i propostes concretes. I sobretot tot això ho relacionaria amb el que són els nous usos dels temps, no?, que van molt lligats amb el que se li diu la conciliació de la vida laboral i familiar. La gent ens organitzem la nostra vida personal en base al temps de treball. Possiblement hauríem de donar passes perquè les empreses també es poguessin anar organitzant envers les necessitats de la vida de les persones i no únicament de la cura de les persones, i aquest és un salt que s'hauria de donar.

I al mateix temps també, doncs, evidentment el temps del treball i l'organització del temps de treball no afecten igualment els homes que les dones, encara que nosaltres compartim que haurien de ser, no?, mesures per a tothom, però que no els afecta igualment. I quan es diu «la flexibilitat del mercat laboral», a nosaltres ens preocupa que aquesta gran flexibilitat del mercat laboral en qui té més conseqüències és en les dones; i la flexibilitat en el temps de treball també, moltes vegades. Una cosa és que es demani una flexibilitat amb uns horaris rígids, però en aquests moments els horaris cada vegada són menys rígids, cada vegada són més flexibles. I, per tant, organitzar la vida personal en base a una gran rotació en el temps del treball és complicadíssim, i segurament cap on s'hauria d'anar caminant és cap aquí, no? Amb el tema de les bosses de treball, de disponibilitat de les empreses únicament, doncs, bé, els convenis. Fins a quantes en podríem marcar de lliure disponibilitat de decisió de l'empresari o que puguin ser més negociats amb la representació dels treballadors, etcètera.

Nosaltres creiem que aquest és un element fonamental, perquè per conciliar és el temps del treball, evidentment la coresponsabilitat entre homes i dones en la tasca de la cura de les persones, però també els serveis públics. I en els serveis públics, les llars d'infants de zero a tres anys hi juguen un paper fonamental, les beques de menjador hi juguen un paper fonamental. I com això podríem dir tota una sèrie d'aspectes, que a nosaltres el que ens preocupa és que les retallades de l'actual Govern, doncs, evidentment posin més difícil als homes i les dones, però que majoritàriament són les dones, el fet de poder conciliar la vida laboral i familiar.

Un altre instrument que és important per aconseguir i anar treballant en la igualtat real entre els homes i les dones en el món laboral és la Llei d'igualtat i els plans d'igualtat. I aquí realment tot el que s'havia fet en el darrer Govern amb els temes dels plans d'igualtat, les subvencions a les empreses de menys de 250 treballadors, apostar per les tècniques per la igualtat..., i que

això s'hagi deixat de fer a nosaltres ens preocupa. No sé si he entès amb la seva intervenció que es tornaria a tirar endavant. Nosaltres demanaríem que en el proper pressupost, i ho farem, es tornin a fer.

I una altra cosa és que es vulgui fer revisar, i quines són les actuacions que s'han fet en aquests plans d'igualtat, si realment han aconseguit els seus objectius o no. Això és important, evidentment, valorar-ho, no?, per modificar-ho. Si hi han plans que no han servit, si hi han hagut subvencions que potser no s'han acabat de gestionar bé..., totes aquestes coses és important revisar-les. Ara, això no vol dir que s'hagin de suprimir, perquè l'estructura empresarial catalana és majoritàriament de petita i mitjana empresa, de menys de 250 treballadors, on la Llei d'igualtat diu «més de 250 treballadors» i, per tant, en queden al marge, i és precisament on hi ha una major ocupació de dones.

I en aquest sentit també una pregunta que li voldríem fer és que la inspecció de treball ha de jugar un paper important quant a si hi han acords, si es compleixen o no, quant a la contractació, quant a la discriminació per raó de gènere, que realment les discriminacions són indirectes, no? Vull dir, la discriminació salarial no és dues persones per a una mateixa categoria que cobrin diferent sinó que realment hi ha la trampa de les categories, i amb el tema de la contractació. I en totes aquestes discriminacions indirectes la inspecció de treball pot fer un treball importantíssim.

O també amb el tema dels plans d'igualtat de més de 250 treballadors que les empreses tenen obligació de fer. Abans hi havia un servei específic a la inspecció de treball sobre el tema de discriminació i d'igualtat. Era per saber si encara hi és –que crec que no– o, bé, com es fa? Perquè jo..., pel que tinc entès, és que cada denúncia de l'empresa va al servei territorial corresponent, i realment crec que fa falta una formació específica dels inspectors i inspectores de treball per poder intervenir en aquests casos, en tant que és una discriminació indirecta la que es serveix.

Així mateix, també abans,,, jo no ho sé, si encara es continua fent, és el tema de l'estudi dels convenis col·lectius en els quals quan es detectava una discriminació per raó de gènere es retornava a les parts perquè el modifiquessin. Creiem que també en l'àmbit dels convenis és on es poden establir mesures d'igualtat, segurament encara es continua fent –no ho sé. És aquest tema, el que nosaltres preguntaríem.

Al mateix temps també voldríem saber quina relació té, a part de l'àmbit del Consell de Relacions Laborals, amb els sindicats i amb les patronals a l'hora de negociar les actuacions per la igualtat d'oportunitats que vostè diu que portaran al departament. Vull dir quantes reunions han tingut amb els representants o les representants dels sindicats per poder veure, parlar, negociar i arribar a acords en aquesta línia, independentment, perquè l'àmbit del Consell de Relacions Laborals és cert que és un àmbit de concertació però..., no?, estan fent els estudis dels plans d'igualtat que han fet, etcètera. Però també, a part, ha d'haver-hi un àmbit de poder arribar a acords a partir del diagnòstic que hi hagi per fer les mesures.

També –i també això ho ha dit la diputada socialista– és amb les mesures que ahir el conseller Mena..., de pla de xoc, no? És que, clar, ens han donat unes dades que coneixem, però és que anem a pitjor. I, per tant, les actuacions s'han d'accelerar per no anar encara a pitjor, perquè l'atur de les dones ha crescut..., bé, per tota una sèrie de qüestions que vostè ha descrit. Havíem avançat, aquesta crisi està fent que retrocedim, i crec que el Govern no pot permetre que retrocedim, eh? Per tant, doncs, també voldria saber quines reunions, en quins àmbits de concertació vostès han pogut fer aquestes mesures.

Si tenen previst també algun pla, a part del que ha dit, específic de xoc vers les dones que porten més temps a l'atur, perquè també el de les dones és l'atur de més llarga durada –vostè ho ha dit. Doncs, en aquest àmbit, com es pot fer.

I finalment... Ah, sí!, una cosa. Crec que ha dit també que per incentivar les empreses, doncs, que..., bé, és que no m'ho he apuntat. Era com si les empreses que fessin bones pràctiques, no?, en el tema d'igualtat poguessin tindre una marca..., no sé com vostè ho ha comentat, però ha dit: «Amb les empreses que tinguin bones pràctiques en el tema d'igualtat, doncs, hi farem alguna cosa, eh?» Doncs, completament d'acord. Ara, sí que li demanaria –i li ho dic per experiència meva, personal, de fa anys, que vostè coneix– que això quan ho facin en una empresa ho consensuïn també amb els representants sindicals, perquè si no es pot trobar sorpreses. Llavors, és un prec que li faig i, al mateix temps, que, a part de les comissions interdepartamentals, a part de totes les comissions que a nosaltres ens semblen importants, és que comencin també a fer coses.

Moltes gràcies.

La presidenta

Moltes gràcies, senyora diputada, i disculpi per abans haver abreviat el nom del seu grup parlamentari. Té tota la raó.

Té la paraula, per part del Grup d'Esquerra Republicana de Catalunya, l'honorable senyora Carme Capdevila.

Carme Capdevila i Palau

Moltes gràcies, presidenta. Molt agraïda, senyora Esther Sánchez, per comparèixer avui a la comissió. Igualment també agraeixo a totes les persones que l'acompanyen, i molt especialment a la presidenta de l'Institut Català de les Dones, que comparteixin amb vostè un tema que és cabdal i d'interès per a totes les diputades i diputats d'aquesta comissió, i espero que també ho sigui per a la resta de membres del Parlament.

Vostè ha parlat..., ens ha donat inicialment unes dades que són persistents, que són tossudes. Són dades que jo crec que n'hem de fer una lectura molt clara, que és que a hores d'ara, quan tenim que les dones tenen la taxa de temporalitat més elevada, quan les dones són les que tenen contractes de temps parcial més elevat,

les que estan incrementant de manera notable la seva incorporació a l'economia submergida, que les polítiques actives o les polítiques d'igualtat activa són a hores d'ara molt, molt necessàries i són també útils. Per tant, partint d'aquesta premissa, jo passaria a valorar alguns dels reptes que vostè s'ha plantejat i que podem compartir plenament.

Vostè precisament ens dóna una dada, que jo crec que és una dada positiva, que és que en aquest moment el nombre de dones amb estudis superiors enfront dels homes és superior el nombre de dones amb estudis superiors, i que, per tant, un dels reptes que tenim damunt de la taula és com aprofitem aquest talent, com aprofitem aquest coneixement i, sobretot, com el canalitzem perquè les dones siguin realment actives, participin de manera activa en aquest procés de recuperació i de superació de la crisi que ens afecta actualment. Per tant, jo li demanaria, perquè crec que és un repte que compartim plenament, que si és possible que ens pugui donar més detall de quines mesures i quines actuacions tenen previstes per poder assolir aquests reptes que vostès s'han plantejat des de la seva secretaria general.

En segon lloc vostè ens parla que estem en un moment en què s'ha de fer també una aposta forta pels canvis organitzatius, que aquests canvis organitzatius incorporin la perspectiva de gènere o el factor d'igualtat. I que estem davant d'un moment en què tot això ho assolirem quan tinguem una responsabilitat compartida, cosa amb què evidentment no hi estem plenament d'acord. Però jo crec que prèviament a poder exercir aquesta responsabilitat compartida necessitem un canvi de paradigma, un canvi cultural, un canvi social a la nostra societat, i necessitem també un increment o, si més no, un manteniment de la prestació de serveis que ens permetin poder avançar en aquestes polítiques.

Miri, la responsabilitat compartida, a més a més d'aquestes necessitats prèvies –que, hi insisteixo, canvi cultural o social, prestació de serveis–, crec que també la podem ajudar de manera substancial dotant-la d'instruments. Hi ha una llei, que és la Llei per a una nova ciutadania i per a la igualtat efectiva amb les dones, que està als calaixos amb la qual hi ha un compromís en aquest Parlament d'impulsar-la, de tirar-la endavant. I jo també, aprofitant la seva presència avui en aquesta comissió, li demanaria per quan, per quan podrem disposar d'aquesta llei.

Li he de dir que vostè ha fet una menció que a mi m'ha disgustat, que ha parlat de mesures epidèmiques, que l'anterior Govern aplicava o feia polítiques d'igualtat epidèmiques, eh? Menys mal que no ha dit «dèrmiques» perquè llavors ja serien de la superficialitat total; epidèmiques, miri, són unes quantes capes endintre.

Ara bé –ara bé–, jo crec que això no és just –jo crec que no és just–, que vostès classifiquin les polítiques de l'anterior Govern d'epidèmiques o dèrmiques quan, precisament, no en els governs d'entesa, en els governs anteriors, sinó també en els governs de Convergència i Unió les polítiques de dones han avançat afortunadament en aquest país perquè hi ha hagut un gran consens entre tots els partits polítics i totes les entitats i

associacions que treballen en l'àmbit de la igualtat. Per tant, jo crec que hi han verbalitzacions que les hauríem d'obviar, perquè crec que no és convenient, si es volen assolir els reptes que vostè s'ha plantejat, que trencuem aquest consens i comencem a menysprear polítiques que s'han dut a terme amb anterioritat.

Vostè ens parla d'un pla de govern que jo, li haig de dir la veritat, en tinc coneixement pels titulars perquè era un pla de govern, entenc que és aquest, en el qual hi havia exposades totes les mesures del Govern de la Generalitat, en les quals hi havia els titulars, no hi havia les concrecions. Jo li haig de dir, sincerament, que jo no era la titular d'aquesta comissió, ho sóc a aquesta..., avui m'estreno per primer cop, i, per tant, al llarg d'aquests mesos jo he fet un seguiment de les polítiques d'igualtat. I per posar-me al dia avui he accedit a la pàgina web del Departament d'Empresa i Ocupació, i la meva sorpresa –la meva sorpresa– és que potser són polítiques epidèmiques però en aquests moments –en aquests moments– l'última actualització que hi ha del Servei d'Igualtat per a Empreses, per exemple, és del dia 7 de juliol del 2010. L'última actualització en la seva pàgina web.

I buscant també comunicats de premsa relatius a polítiques d'igualtat, perquè tenia a bé –tenia a bé– poder llegir-los i, si més no, disposar de més informació per a la meua intervenció d'ara, l'últim que hi ha és del dia 25 de l'XI del 2010, i és concretament un comunicat de premsa que és relatiu a una actuació que en aquell moment fa la consellera Serna.

Jo li demano, primer, que actualitzin la pàgina web perquè, bé, crec que a partir d'aquí podríem trobar aquestes concrecions, aquestes mesures les quals vostè ens ha donat a entendre que estan contemplades en aquest pla de govern.

Ens ha parlat de programes de sensibilització del temps de treball i que aquests programes de sensibilització s'estan fent en col·laboració amb el Departament de Benestar i Família, i vostè ens parla que s'està tirant endavant el Pla estratègic d'usos del temps. No ho sé, tots els diputats i diputades en aquest parlament sabem que el Pla estratègic d'usos del temps està anul·lat, està inactiu, diguem-ho d'aquesta manera –està inactiu–, si més no al llarg de tots aquests mesos no s'ha fet. Si no és així –cosa que pot ser que jo estigui equivocada– li demano..., que vostè ho ha dit i jo la meua intervenció la vull fer en positiu, no la vull fer d'una altra manera. És que havien endegat tota una sèrie d'actuacions conjuntes, i vostè ens ha parlat que estan organitzant jornades i projectes conjunts que tenen programats. Jo li demano, doncs, si ens pot informar de quin és el calendari d'aquestes jornades que estan endegant conjuntament amb el Departament de Benestar i Família, vinculades també al Pla estratègic d'usos del temps.

I vostè fa una afirmació en què diu «les polítiques de conciliació». És igual, les polítiques de conciliació no han d'estar vinculades a les polítiques de dones. Escolti'm, jo fa molts i molts anys –fa molts i molts anys– que les polítiques de conciliació o polítiques d'usos del temps es vinculaven a les dones, i ja fa molt

de temps que aquesta pràctica està en desús. I fins i tot parlem d'un Departament de Benestar i Família, amb una Secretaria de Família i un Institut Català de les Dones, els quals no estan impulsant aquests programes de conciliació, com tanmateix això es feia o s'està fent en aquests moments al Departament d'Ocupació.

Miri, joestic convençuda que l'hàbit no fa el monjo. Això..., malgrat que el refrany així ens ho diu, que l'hàbit no fa el monjo, sí que és veritat que quan nosaltres visualitzem un monjo amb el seu hàbit per a nosaltres és un missatge que és clarificador, ens imposa rigor, ens transmet el compromís d'aquella persona amb les seves conviccions, ens visibilitza la seva voluntat. Per tant, la desaparició de la direcció general..., bé, ara, en aquest cas, traspasada o assumida des de la Direcció de Relacions Laborals i a través de l'àrea de Qualitat, és evident que si se segueix treballant i és tan necessària aquesta reestructuració, nosaltres ho podem entendre, el meu grup parlamentari ho podem entendre tranquil·lament. Ara, el que sí que jo demanaria és que realment es visibilitzessin aquestes accions que es fan en pro de les polítiques d'igualtat.

I, sobretot –sobretot–, donant també..., perquè vostè parla tota l'estona de polítiques transversals i no pot ser d'una altra manera, que les han d'articular. Jo crec que aquí hem de continuar donant aquell pes específic adquirit a l'Institut Català de les Dones a través del seu pla d'acció de dones amb les quals aquestes polítiques de transversalitat han estat una realitat, perquè no parlem d'un pla d'intencions sinó que parlem d'un pla pressupostat amb unes mesures molt concretes, que tinc entès que se n'ha d'acabar l'avaluació en un moment d'aquests i s'ha de fer aquest nou pla. Per tant, no cal que el reinventem, que hi han coses que han funcionat molt i molt bé i que crec que cal donar-hi la continuïtat.

Jo li voldria fer una última pregunta. Vostè ha dit que de cara al 2012 volen consolidar els plans d'igualtat a les empreses. Com ho faran? És a dir, les dotaran pressupostàriament?, no? Vostè ja ha dit que li havien retirat les ajudes. Però el que més m'interessa és aquest suport a les pimes per a la implantació dels plans d'igualtat o per a la promoció de les dones: quines mesures, quines accions tenen pensades de tirar endavant en aquest cas. En tot cas, li demano més concreció, si és possible, en aquest tema.

Molt agraïda, de nou, per la seva exposició. Li demanaria, si us plau, si és possible, que ens poguéssim fer arribar aquest document a través del correu electrònic perquè el tinguéssim com a document de treball. Hem pres notes, i potser no totes són les encertades degudament. I li haig de demanar disculpes, perquè jo d'aquí a un quart d'hora he de marxar i no podré ser en el seu torn de rèplica.

Moltes gràcies.

La presidenta

Gràcies, senyora diputada. I per acabar el torn dels grups té la paraula, per part del Grup de Convergència i Unió, el senyor Jaume Domingo.

Jaume Domingo i Planas

Moltes gràcies, presidenta. Evidentment, agrair la compareixença de la secretària d'Ocupació i Relacions Laborals; també de les persones que l'acompanyen del departament, de l'Institut de les Dones i de la USOC.

Bé, bàsicament, evidentment nosaltres sí que compartim plenament els plantejaments que ha fet avui aquí la secretària d'Ocupació. Bàsicament ens ha situat en quatre aspectes clau la problemàtica que hem d'intentar resoldre, i entendran que sigui genèric o que parli en termes generals. El primer és la discriminació de les dones en les condicions de treball. El segon, el poc reconeixement de les dones pel que fa a la seva formació i estudis superiors en comparació amb els homes. El tercer, la marca de presència de dones envers els homes en els càrrecs directius de les empreses i del món laboral. I el quart, aquesta manca de sensibilització important que es dona a la societat en aquests temes.

Ens ha dit també la secretària, bàsicament, que això ho pensen afrontar amb tres vies d'actuació. La primera, amb una reestructuració del departament i la creació de l'àrea de Qualitat en el Treball en el si del seu àmbit. La segona, amb un pla de govern amb un clar objectiu: la integració de la transversalitat en les polítiques d'igualtat. I en un tercer aspecte, amb un pla d'actuació per a tota la legislatura de l'àrea de Qualitat en el Treball.

Aquestes accions de govern bàsicament també busquen donar resposta al que dèiem: a donar una resposta clara a les necessitats socials i econòmiques dels col·lectius amb més dificultats i, per tant, les dones; a fer més efectiva la presència i consolidació de les dones en els llocs directius i de responsabilitat en el món laboral i empresarial, i també a dur a terme accions de sensibilització per fer responsable la nostra societat que la lluita contra les desigualtats és una feina de tothom. I també amb una voluntat clara, tot això, de coordinació entre els departaments de Govern per aconseguir fer-ho de manera efectiva i eficient en tot l'àmbit.

Dir que, a més a més, ens ha dit que aquests àmbits de coordinació se sustentaven sobre l'Institut Català de les Dones, sobre el Servei d'Ocupació de Catalunya, sobre la Direcció General d'Economia Social, Cooperativa i Treball Autònom, sobre el Consell de Relacions Laborals, sobre la Secretaria de Família. I, a més a més, ens ha fet esment d'aquesta creació de l'àrea de Qualitat del Treball en bàsicament diferents àmbits d'actuació clars: el desenvolupament de la Llei d'igualtat mitjançant el desenvolupament de mesures d'igualtat a les empreses, la creació de condicions de treball igualitàries, la projecció professional de les dones; un segon aspecte, la sensibilització social vers la igualtat d'oportunitats en el treball mitjançant la difusió de polítiques d'igualtat i la visibilització de bones practiques empresarials, i en un tercer àmbit, el desenvolupament d'una nova cultura organitzativa a les empreses, amb la difusió de models organitzatius i amb visibilització del saber fer de les empreses de Ca-

talunya amb els nous sistemes d'organització i gestió del temps en el treball.

Per tant, com comprendran, nosaltres sí que veiem clar quin és el rumb del Govern i la línia que té el Govern en aquests temes. I deixin-me dir-los que també fa la sensació, quan escoltem altres intervencions, que s'ha instal·lat una manera de fer en determinats grups parlamentaris que és aquesta que en podríem dir, amb una frase catalana, embollica que fa fort. Aquest embollica que fa fort que de vegades ens porta bàsicament a un relat amb tres aspectes clars. Un primer és barrejar força coses. Avui, per exemple, s'ha dit que determinats fets de la política educativa atempten contra la política d'igualtat de les dones. Déu n'hi do, l'afirmació. (*Veus de fons.*) Un segon aspecte és aquella frase benèvola o condescendent cap al Govern que és aquella de dir que «bé, és que d'acord, vostès tenen molt bones intencions però, caram, és que no fan res, no han fet res o no estan fent res». Una tercera és aquella que el Govern té assignatures pendents, que tampoc en aquests set mesos no ha fet res... I una quarta, i evidentment aquesta és la més divertida de totes, si em permeten l'expressió, aquest concepte clar de les retallades.

Mirin, el Govern en aquests set mesos sí que ha fet feina, sobretot n'ha tingut una de molt present, que és arreglar el gran desgavell econòmic que vostès han... (*Veus de fons.*) Jo ja sé que això no els agrada, però és arreglar el gran desgavell econòmic que vostès han deixat en el si del Govern de la Generalitat. Per tant, aquests set primers mesos s'ha concentrat en això, el Govern. I, per tant, en set mesos el que no poden demanar tampoc és que, tenint aquesta problemàtica tan fonda, hàgim de fer altres coses.

Mirin, el Govern no ha retallat res, ha hagut d'ajustar coses que vostès han deixat en una situació molt precària. El Govern tampoc no ha tancat res ni s'ha carregat res, expressions que també avui s'han fet servir aquí. En tot cas el que està fent el Govern és adaptar l'estructura del Govern a les noves situacions socials i econòmiques per treballar amb més eficàcia.

I deixin-me dir-los també que a vegades quan els sento em ve al cap aquella famosa frase que a vegades es diu en el món de l'esport, no?, que és que la gent de l'esport diu molt sovint que la millor defensa és un gran o un bon atac. Jo això no sé si en política funciona massa, jo ja entenc que vostès s'han de defensar de moltes coses, ho entenc. I, per tant, per fer aquesta defensa el que fan és promocionar o fer aquest atac que, a vegades, els porta a una situació que em permetran també... –i pensin que els ho dic amb un to molt constructiu, com fan vostès–, que trobo a faltar a vegades autocrítica. Potser si vostès –i ja ho he expressat aquí en diverses intervencions– fessin autocrítica de les actuacions que vostès han dut a terme durant aquests anys, potser serien capaços de poder aportar propostes cap al nou govern de canvis de rumb o canvis d'actuació de les que vostès havien fet fins ara.

Mirin, la feina d'una oposició en un país també és treballar per al país. Sí, sí. I és fer-ho també aportant no només crítica i només pals a les rodes, és també fent

autocrítica del que vostès feien. (*Veus de fons.*) Jo ja comprenc que els fa gràcia, no?, però és fer autocrítica del que vostès... No, com que riuen molt... És fer crítica o autocrítica del que un ha fet per poder aportar vies de solucions o propostes bones per poder tirar endavant.

Hi ha hagut una intervenció que, si m'ho permeten, és la que potser m'ha agradat més, que ha sigut –em sembla que l'ha fet la representat d'Esquerra Republicana– aquella que les polítiques d'igualtat han tirat endavant perquè fins ara hi havia hagut un gran consens dels grups polítics. Jo espero que això també ho assumeixi; jo espero que, un cop hagin passat aquesta febre d'aquest atac per defensar-se, vinguin una mica cap a aquest camí.

Mirin, des del Grup de Convergència i Unió volem mostrar, evidentment, el nostre suport cap a les polítiques d'igualtat que ha fet el Govern. Des del nostre punt de vista són polítiques d'una clara responsabilitat social que volen o pretenen sobretot actuar en el fons de la qüestió. I ja s'entén que s'hagin de fer altres coses, però sobretot actuar en el fons de la qüestió.

Per tant, veiem que en aquest aspecte el Govern mostra una clara voluntat de treball conjunt amb la societat, de diàleg social constructiu i responsable. I, escoltin, el concepte d'igualtat –deixin-m'ho dir així– no és només una responsabilitat del Govern ni de les administracions, és responsabilitat també d'una societat cohesionada justa i igualitària, d'una societat que té com a eix vertebrador els drets i els deures. Els dos conceptes són la cara i la creu d'una mateixa moneda: sense compliment dels deures, i la igualtat entre homes i dones és un deure social, no pot existir la garantia dels drets laborals i empresarials per a les dones ni de la igualtat per a les dones.

Les polítiques del Govern van –ens sembla, a nosaltres, i, per tant, per això les recolzem– en aquesta línia i com tots els grans reptes evidentment necessiten el consens de tothom. I, per tant, això sí que els ho reclamo. Els reclamo que, més enllà d'aquesta manera o aquest relat que volen intentar fer veure d'aquesta manca d'eficiència del Govern, que el Govern no fa res i evidentment sense fer gens d'autocrítica, vegem una miqueta més enllà. La legislatura és llarga i, per tant, en tot cas, les coses s'han d'avaluar quan arribi el final. Vegin aquesta línia o aquest oferiment de mà estesa en el consens per a evidentment tothom.

Per nosaltres el Govern ha començat a caminar, i nosaltres pensem que ho ha fet amb un pas ferm i decidit i som conscients del gran i difícil repte que té al davant. Per això, els ho repeteixo, donem la mà estesa i agraïm l'explicació que ens ha fet la secretària d'Ocupació.

La presidenta

Gràcies, senyor diputat. I ara té la paraula la senyora Esther Sánchez per un temps màxim de quinze minuts, per tal de respondre les diferents qüestions plantejades.

Endavant, gràcies.

La secretària d'Ocupació i Relacions Laborals

Moltes gràcies. En primer lloc, agrair totes i cadascuna de les observacions que m'han fet tots els grups parlamentaris. Intentaré ser breu però..., contestar més o menys tot el que són les observacions que s'han pogut fer.

PSC, Caterina Mieras. Diputada, ens deia que ens hem carregat la direcció general i el seu pressupost propi, que hi anava adjunt i que, a més a més, anava creixent, i que, a més a més, era o teníem la sort que fos el segon més gran del Departament de Treball, conjuntament amb el SOC. Ho tornem a dir, les unitats orgàniques no fan la política, sortosament –sortosament. I la dotació pressupostària desgraciadament quan no s'utilitza adequadament tampoc fa la política.

No parlaré del segon, parlaré del primer perquè el tinc a mà. Polítiques d'accés a l'ocupació, polítiques actives d'ocupació, entre les quals hi ha evidentment polítiques adreçades a les dones. Dos mil nou, en funció de..., formació, 186 milions d'euros. En total, juntament amb igualtat d'oportunitats, 318 milions d'euros. Dos mil deu, 471 milions d'euros, una mica més. Taxa d'atur al gener del 2011, vora el 18 per cent, mostra evident que el pressupost no fa la política quan no es gestiona de manera adequada o quan realment es confon el que és la dotació pressupostària amb un impacte immediat. No confonguem quantitat i qualitat, no confonguem imatge amb impacte i aconseguim que totes i cadascuna de les polítiques, perquè es subvencionen amb diners públics, siguin eficaces i siguin amb traçabilitat.

Amb això enllaço amb l'observació que es feia a propòsit de les subvencions dels plans d'igualtat. Rebutgem de ple la cultura de la subvenció. I rebutgem de ple la cultura de la subvenció perquè no volem que Catalunya sigui un país subsidiat ni sigui un país subvencionat, volem que sigui un país actiu, i més ho rebutgem quan aquesta subvenció ve a complir una obligació normativa. Em deien –i és cert–: «Els plans d'igualtat són només obligatoris en empreses de més de 250 treballadors.» Però obliden una cosa i és que totes les polítiques d'igualtat, tot i que no estiguin articulades en un pla d'igualtat, i, per tant, l'adopció de mesures d'igualtat i no-discriminació són obligatòries per a totes les empreses, tinguin la que tinguin o sigui la que sigui la seva dimensió.

I evidentment –evidentment– si les empaquetem en un pla d'igualtat, té certa coherència o cert format, però finalment –finalment– crec, o creiem des del Departament d'Empresa i Ocupació, que és bastant més efectiu entrar a les empreses i a través d'accions de sensibilització *in house*, és a dir, a dins de l'organització, aconsellar les organitzacions sobre què és i com ho han de fer.

Entre altres coses –entre altres coses–, perquè quan analitzem els plans d'igualtat o alguns dels plans d'igualtat que han estat objecte de subvenció o que s'han fet per part de les empreses, arribem a la conclusió, malauradament, que es van convertir en una mera obligació formal per a les empreses, que no van interioritzar la importància d'aquestes polítiques d'igual-

tat, que no van veure la seva utilitat com a benefici o com a aportació a la competitivitat i a la productivitat, i que finalment s'han acabat convertint, molt sovint, en mesures merament cosmètiques. I òbviament nosaltres preferim –preferim– destinar els pocs recursos que tenim a accions directes que puguin tenir un major impacte i a les quals després em referiré.

Imatge. Ara no cal ensenyar, ara cal fer. I, per tant, com després tindrè oportunitat de comentar, nosaltres el que fem és adreçar i dirigir tots els nostres esforços a l'acció. Evidentment acció que pot ser més o menys imitada en funció de quan tenim la disponibilitat pressupostària; disponibilitat pressupostària que òbviament depèn molt i molt de la situació anòmala que s'ha produït aquest any, de pròrroga de pressupostos, que no ens ha permès tenir aprovats els pressupostos fins poc abans de les vacances, i que, a més a més, com a conseqüència del cràter financer al qual hem hagut de fer front, doncs, ha tingut una redimensió o ha provocat l'obligació de fer tot un seguit de reajustos.

Em parlava de les deu mesures. A mi em dol. I em dol sincerament que, en un moment com l'actual on el que hem de generar és un missatge de confiança, amb un paquet de deu mesures que no és un pla d'acció contra l'atur sinó que es un pla de deu mesures urgents per combatre l'atur sense cobertura, atenant que ara és el problema majoritari, tenint en compte que d'aquí al mes de març, si no canvien els fluxos, que esperem que canviïn, tindrem 170.000 persones sense cobertura, crec que dir que arriba malament i tard quan hem aconseguit mobilitzar, redirigir i reorientar tot un seguit de programes i activar-ne uns altres és poc menys que una absoluta irresponsabilitat i una frivolitat, i més quan se'ns diu on estan les dones.

Permeti'm –permeti'm– que li digui quin és el problema de l'atur que actualment és prioritari i on s'ubica. Col·lectiu de joves: dones, 46 per cent; homes, 54 per cent. Col·lectiu entre trenta i quaranta-quatre anys; dones, 47 per cent; homes, 53 per cent. Col·lectiu de quaranta-cinc o més anys: 50-50. Col·lectiu d'estrangers extracomunitaris: en funció de l'origen hi ha oscil·lacions, però de manera escandalosa la major part dels aturats estrangers extracomunitaris són homes, a excepció dels procedents d'Amèrica del Nord, on la proporció és del 50-50. Col·lectiu discapacitat: aquí sí, les dones; 53 per cent –47, dins la forquilla admesa legalment.

Ho hem de corregir per a tots. I, per tant, aquí avanço que dins del que seria el Pla de polítiques actives i al marge, a més a més... –i esperem que Madrid en aquest sentit, el seu Govern a Madrid, finalment accedeixi en l'estratègia espanyola a territorialitzar les polítiques actives–, podem dotar-nos d'un model propi de centres especials de treball que corregirà les enormes disfuncions que genera aquest model actual de subvenció, que és un model de subvenció lineal, que el que provoca, a més a més, és que es produeixin situacions de competència deslleial entre CET i de competència deslleial entre CET i mercat ordinari. Però, en qualsevol cas, sí que és cert que la possibilitat que generem un marc normatiu, i estem fent grans

esforços per convèncer Madrid que ha de ser d'una altra manera, si l'estratègia espanyola d'ocupació no ens ho permet, malauradament –malauradament, perquè som el que som– no tindrem gaire més marge de maniobra.

Baixa qualificació: dones, 43 per cent; homes, 57 per cent. Collectiu sector de la construcció: home, 91 per cent; dones, 9 per cent. Aturats, collectiu de llarga durada –escolti'm, diputada, perquè crec que això li interessarà: homes, 46 per cent; dones, 54, són més grans.

Llarga durada, què passa amb les dones? Vuit mil nou-cents setanta-set, que tingui de moment censades, estan aprofitant una disposició normativa, certament, que utilitza la prestació d'atur o la situació d'atur amb la baixa per maternitat per assolir una cobertura en l'exercici de drets parentals que l'Estatut dels treballadors, reformat reiteradament i de manera especial en matèria de gènere pel Govern de Madrid que vostè representa, no hi ha donat cobertura. És a dir, tenim excedència per cura de fills sense cobertura econòmica. Quin és el problema? Que utilitzem la prestació d'atur i la possibilitat d'enllaçar-ne una amb l'altra per aconseguir exercici de drets marentals i parentals amb cobertura econòmica; i això, evidentment, ho hem de corregir.

I l'última, collectiu no perceptor, no perceptor de prestacions: dones, 53; homes, 47 per cent.

Economia submergida. Llàstima –llàstima–, nosaltres no tenim la competència en matèria de seguretat social ni tenim la competència en sanció de prestacions. Però sí que he d'informar que demà, per exemple, hem convocat i celebrem una jornada amb tots els observatoris del mercat de treball de totes les comunitats autònomes amb el tema monogràfic de creació d'indicadors que ens permeten la detecció de l'economia submergida i per tant el disseny, control i seguiment d'aquesta economia submergida per poder fer el seu seguiment.

Les dones no poden ser una categoria genèrica en base a les quals dissenyar les polítiques. Hi ha dones i dones, i, per tant, el que hem de fer és baixar i treballar des d'aquestes subcategories.

Dolors... En tot cas –en tot cas–, permeti'm un moment... I referir-me, a propòsit de la Inspecció de Treball, que malgrat que ens hem carregat la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats, actualment hi ha disset persones treballant específicament en el desenvolupament de polítiques. I, per tant, amb una RLT que clarament els atorga competències sobre aquesta matèria, i que són més que les persones assignades a la Direcció General d'Inspecció de Treball que vostès van deixar, després del traspàs de la inspecció de treball. Per tant, jo crec que aquí també és de justícia reconèixer el paper importantíssim que desenvolupen aquestes disset persones.

Ara sí, Dolors López. La supressió de l'organisme. Ho torno a reiterar, assignades a les competències específiques dins del Departament d'Empresa i Ocupació en temes d'igualtat hi ha disset persones que, a hores d'ara, com deia, són més que les persones que

estan adscrites o que estaven adscrites, fruit de l'estructura que vam heretar del govern anterior, de la Direcció General d'Inspecció de Treball.

Què es pot fer per corregir el llenguatge sexista? Ja tenim publicacions gràcies a l'acció de govern anterior, un glossari de llenguatge no sexista. En tot cas, sí que és sorprenent que se'ns demani que nosaltres incidim encara més en l'ús del llenguatge. És a dir, nosaltres el que sí que podem fer és adoptar aquest llenguatge no sexista, però en el si de les organitzacions seran les mateixes organitzacions les que en el marc dels seus plans d'igualtat i en el marc de les seves polítiques d'igualtat facin això. I a partir d'aquí nosaltres difícilment, com a Administració, podem entrar a casa de les empreses per veure quin és l'ús que se'n fa, a banda de, òbviament, sancionar i corregir aquelles expressions marcadament sexistes que puguin aparèixer en la documentació que estigui publicada i a la qual tinguem accés o a la qual eventualment pugui tenir accés la inspecció de treball fruit de la seva actuació.

Salari emocional. Nosaltres rebutgem aquesta expressió. I rebutgem aquesta expressió perquè se'ns fa difícil casar el salari amb el que serien les polítiques de seguretat i salut en el treball, que han de ser polítiques saludables i dins de les quals evidentment hi han totes aquelles que puguin incentivar la motivació, la implicació, la innovació per part de les persones treballadores, etcètera, i que, en definitiva, siguin o estiguin vinculades a canvis organitzatius. Per tant, en aquest sentit jo crec, i ho torno a repetir, que del que hem de parlar és de nous paradigmes organitzatius, de nous models d'organització, de nous processos en la gestió de persones, de nous estils de direcció i lideratge, perquè sí que és d'aquesta manera que segurament aconseguirem que les empreses vegin en aquestes polítiques una oportunitat de creixement, de millora de la seva productivitat i de la seva competitivitat; més que ens quedem amb aspectes que són evidentment importants –que són evidentment importants– però que no deixen de tenir un impacte menor pel que fa referència al desenvolupament i a l'idioma que parlen les empreses i que hem, d'alguna manera, d'assumir si volem gestionar canvis, parlant el seu idioma, o les qüestions de llenguatge sexista o d'altres qüestions més formals. Advertim, i ho torno a repetir, la importància que també tenen aquestes mesures dins del conjunt de totes les altres.

Quantes dones han abandonat les empreses per manca de conciliació? Ho torno a dir, aquesta informació no la tenim. La podem tenir? No la podem tenir. I per què no la podem tenir? Perquè ni tan sols les empreses o la major part de les empreses quan una persona se'n va tenen com a bona pràctica entrevistar-se amb aquesta persona per dir-li i preguntar-li per què se'n va. És a dir, dins del que serien els models d'organització de captació, retenció i desenvolupament del talent, malauradament són molt poques les empreses que tenen aquesta bona pràctica, que sí que tenen altres, normalment multinacionals, normalment, a més, empreses procedents de països on les polítiques de gestió de persones i la innovació en aquests nous models estan més consolidades i són més madures.

Això sí que es podria aconseguir en el marc dels plans d'igualtat. I, de fet, en algunes empreses on oportunitat en la meua anterior vida vaig tenir oportunitat d'intervenir en l'elaboració de plans d'igualtat vam treballar això, i vam treballar això en el moment en què vam fer bones diagnosi –i ara em referiré a això– i vam detectar que hi havia una desproporció per a la qual no teníem causa, una desproporció de dones que cessaven voluntàriament al seu lloc de treball. I vam dir: «Aquí s'ha d'indagar.» Però són molt poques les empreses que fan, malauradament, això.

I empenedoria, és clar. És a dir, en el marc del que seria, ho repeteixo, el Pla estratègic d'empenedoria i, per tant, el que serien les mesures de foment del treball autònom i de la creació d'empresa que properament el conseller Mena donarà a conèixer, hi ha, com no pot ser d'una altra manera, mesures específicament adreçades a fomentar l'empenedoria femenina.

Diputada Civit, economia submergida. Certament, tenim un greu problema. I un greu problema que jo abans deia: «Se'ns fa difícil de gestionar-lo des del moment en què no som competents.» Però evidentment aquesta no és excusa, o seria una excusa de mal pagador dir que no podem lluitar contra l'economia submergida perquè no som competents ni en el control de sanció de prestacions ni en altes, cotitzacions, etcètera.

Demà, ho repeteixo, hi ha aquesta jornada amb tots els observatoris de treball. Espero sincerament que el resultat ens permeti marcar uns indicadors des dels quals dissenyar adequadament polítiques per a la inspecció que permetin anar de manera selectiva a partir del creuament de dades de diferents organitzacions. En qualsevol cas, val a dir que aquest és un problema històric i és un problema que pateix el nostre país des de fa molt de temps. Inqüestionablement en moments de crisi s'aguditzava i és aquesta la raó per la qual nosaltres, amb tota la delicadesa i subtileza del món, estem realitzant actuacions el més selectives possibles.

Val a dir, no obstant –val a dir no obstant–, que el fet que el procés de transferència de la inspecció de treball no s'hagués tancat adequadament pel govern anterior ha provocat que portem deu mesos ajustant algunes de les qüestions que van quedar penjades, des del problema de les dietes fins al problema de l'RLT, fins al problema de les categories i assignacions dels inspectors de treball que venen transferits, fins als problemes derivats dels inspectors de treball que se'n tornen, als seus territoris. Ens ha costat Déu i ajuda donar compliment a un dels darrers pactes vinculats a la transferència, i que finalment hem aconseguit, ho repeteixo, amb molts mesos de discussió amb Madrid perquè finalment vinguessin trenta-un inspectors i inspectores més a Catalunya. I un cop tanquem la transferència i ens aconseguim coordinar amb la inspecció de l'Estat, perquè la transferència, com saben, no ha seguit un model que sí que ha seguit el model basc i que hauria estat bastant més raonable perquè hauria permès una millor coordinació entre l'Estat i la comunitat autònoma... Però no és moment de lamentar-se, tirem endavant, no hi ha problemes, hi ha solucions, perquè si no aportem solucions serà un pro-

blema. A partir d'ara és quan nosaltres ens focalitzem en el disseny de campanyes i la millor aproximació dels inspectors a les empreses, tenint en compte que les campanyes que fem, siguin les que siguin, han de ser campanyes extraordinàriament selectives.

El tema de la sobrequalificació. Totalment d'acord. I de nou aquest és un problema que podia haver estat abordat pels plans d'igualtat, que podia haver estat abordat per les diagnosi prèvies als plans d'igualtat que es van subvencionar pel Govern anterior i que no apareixen en cap, en cap, de les diagnosi ni en cap dels plans d'igualtats subvencionats pels governs anteriors. De nou perdem una oportunitat. Per què? Perquè, com deia abans, la major part de les empreses van veure en el seu moment que els plans d'igualtat eren una càrrega, eren un compliment merament formal i, com a conseqüència d'això, les diagnosi de situació en molts casos s'han acabat limitant a mesurar per categories quantes dones i quants homes hi ha o quants contractes temporals i quants contractes indefinits hi ha. Que és veritat que això s'ha de fer, però evidentment una bona diagnosi de situació va bastant més enllà que una mera i simple regla de tres focalitzada en aspectes clarament visibles.

Són molts els creuaments, moltes les ponderacions i moltes les regressions estadístiques que s'han de fer per detectar la sobrequalificació i els problemes derivats d'aquesta sobrequalificació, vinculant-la a polítiques de promoció i vinculant-la a polítiques de desenvolupament del talent. És això al que em refereixo quan parlo d'epidermis. És a dir, quan parlo d'epidermis és que molt sovint els problemes no es combaten en origen sinó que s'acaben resolent amb solucions merament palliatives.

Disculpo no haver-me expressat adequadament, tot i que ho he reiterat dues vegades. Seria absolutament injust desqualificar l'acció de govern que es va dur a terme en polítiques d'igualtat pel Govern anterior, i per això ho he reconegut dues vegades. I, per tant, quan jo parlo de mesures epidèrmiques el que dic és que molt sovint la translació pràctica d'aquestes polítiques s'ha traduït en mesures molt sovint –molt sovint– cosmètiques, molt sovint formals i que no acaben de combatre el problema en origen. I un exemple paradigmàtic són les mesures de conciliació, que acaben reduint-se a permisos, quan el problema de la conciliació és un problema de temps i un problema de satisfacció, i, per tant, que està molt i molt vinculat al que són els models de gestió dels temps de treball, vinculats també evidentment a la discussió sobre productivitat.

I una cosa no la podem negar, i és que l'organització dels usos del temps és i seguirà articulant-se i vertebrant-se entorn dels temps de treball, perquè els temps de treball són els que ens permeten obtenir rendes per a aquells que malauradament no viuen de rendes –que som la majoria dels mortals–, perquè és el treball el que ens permet satisfer i mantenir el sistema de benestar i perquè el temps de treball, per definició, és ex-cloent dels altres temps.

Què és el que hem de fer? Canvis organitzatius –canvis organitzatius– perquè aquest temps de treball pu-

gui ser compatible amb altres temps, eh? Temps de cura, temps d'atenció, temps d'acció política, temps de salut, temps de consum, etcètera.

Celebro –celebro– que ens digui que són els sindicats i els convenis col·lectius els que han de gestionar el temps de treball, ho celebro profundament. Vostès, que tenen influència en els agents sindicals, jo crec que poden fer una acció pedagògica i de sensibilització perquè els sindicats vegin en la distribució irregular de la jornada, en el contracte a temps parcial amb distribució irregular de la jornada i altres fórmules de distribució atípica del temps de treball..., vegin que és un mecanisme de flexibilitat que no és sinònim de precarietat, i, per tant, aquí que incorporin mesures de flexibilitat que portin guanys a tothom, perquè sí que és possible.

I ràpidament –ràpidament–, el Consell de Relacions Laborals. Sí, sí que és lent, és molt lent, la cuina és lenta si volem un bon plat. És tan lent –és tan lent– que, fixi-s'hi, diputada, en la meua anterior vida, aproximadament el mes de març, el Consell de Relacions Laborals, el 2010, em va contractar perquè fes l'anàlisi dels plans d'igualtat. Fixi's si ha anat lent el Consell de Relacions Laborals que des del març del 2010..., evidentment no es va culminar aquesta contractació, perquè no la vaig fer mai, i ara em trobo paradoxalment a l'altra banda de la taula per fer aquesta anàlisi. En tot cas, sí que intentem activar-ho, eh? I he de dir en aquest sentit que els agents socials estan fent un esforç encomiable en totes i cadascuna de les comissions per fer aportacions i per rebre la multitud d'iniciatives que els hem posat a sobre de la taula.

La diputada Capdevila no hi és, no sé si val la pena que li respongui, però, bé, en qualsevol cas, per respondre, accions, què fem, què farem el 2011? Elaboració de mòduls formatius *online* per a empreses sobre gestió de la igualtat i gestió del temps; elaboració de mòduls formatius presencials sobre igualtat i condicions de treball; jornada Invertint en temps, guanyant en competitivitat per a aquest mes de novembre, i una altra de posterior, el mes de desembre, sobre conciliació en col·laboració amb la secretaria de Família; elaboració d'una llei de sensibilització sobre la compatibilització d'estudis i feina de les persones joves i visibilització de bones pràctiques empresarials. I a partir d'aquí –a partir d'aquí, perquè evidentment d'aquí a dos mesos i escaig se'ns acaba l'any– properament, en el marc dels diferents plans estratègics que estem a punt de tancar per iniciar de nou al 2012, donarem a conèixer a tots els grups parlamentaris quines són les nostres iniciatives i les nostres accions de govern concretes per a l'any 2012. Però l'any 2011 entendran vostès que ha estat un any complicat, complicat perquè hi ha hagut canvi de govern, hi ha hagut una situació de pròrroga de pressupostos, hi ha hagut un cràter financer que ens ha obligat a fer tot un seguit de reajustos.

Tenim ara l'obligació, perquè així ens ho diu la intervenció, de fer tota la despesa condensada en poc més d'un mes i mig, i jo crec que mai en la història del seu Govern es van trobar amb una situació com aquesta. I jo el que els demanaria... –i ho enllaço amb la darre-

ra intervenció del Grup de Convergència i Unió–, jo el que sí que els demanaria és que siguem tots al costat i que deixem de tirar-nos els trastos pel cap, deixem de dir què és el que hem destrossat o què és el que estem destrossant i ens posem tots a treballar conjuntament, perquè els ciutadans difícilment poden entendre una altra cosa.

Res més.

I moltes gràcies.

La presidenta

Moltes gràcies, senyora Sánchez. I si no hi ha cap intervenció sol·licitada, jo demanaria que per una qüestió d'horari i perquè diferents membres de la comissió han hagut de marxar per qüestions d'agenda... (*Mercè Civit Illa demana per parlar.*) Si és alguna qüestió molt puntual, senyora diputada, i, si no, donaríem per tancada la comissió.

Mercè Civit Illa

Sí, no, és una qüestió...

La presidenta

Si no és que vostès me'l sol·liciten expressament, és el que pretenia dir-los, jo crec que les qüestions han estat àmpliament debatudes. També per una qüestió dels que anem quedant, eh?, no per altra cosa; que els membres de la comissió que han hagut de marxar ho han fet per assistir a altres indrets i per una qüestió d'horari. Però si hi ha alguna qüestió puntual entenc que està en el seu dret de sol·licitar la paraula, només faltaria.

Mercè Civit Illa

Sí, no, una qüestió molt puntual, i possiblement no tant per la intervenció de la senyora Esther Sánchez sinó, en tot cas, per al portaveu de Convergència i Unió. (*Pausa.*)

Vejam, dues coses. Una, tinc ganes ja de veure el proper any, perquè suposo que tot el que tan malament va fer el Govern catalanista i d'esquerres a la darrera legislatura ja no serà culpa, no?, del que ara es faci o no es faci. I he dit: «No tant per la intervenció de la senyora Esther Sánchez», eh?, ho he dit. Bé, d'aquí a un any ho tornarem...

Només una petita cosa, de totes formes. En el tema de les dades, es pot dir que l'atur entre tal franja a..., del total de l'atur, un tant per cent és d'homes i un tant per cent és de dones, és la dada que vostè ha donat. O també es pot dir: «Del total de les dones de la població activa d'aquesta edat, aquest tant per cent, i del total...», eh?, perquè llavors surt diferent. Però, en fi, això seria una altra discussió, no? Però per demostrar realment les diferències que hi han entre homes i dones, perquè no és la mateixa població, ni l'ocupada ni l'activa dels homes i dones, i, per tant, poden haver-hi desviacions. Però sí que realment...

Bé, vostè també portava tot el discurs preparat, no únicament en el que ha intervingut sinó en la fase final; des d'aquí es veia, havia acabat de sortir de l'ordinador. Per tant, és la primera vegada que en una comissió dels drets de les dones hi han intervencions d'aquest tipus. Nosaltres, i des de la darrera legislatura, l'oposició feia d'oposició, feia totes les crítiques que havia de fer, però que realment l'esperit que deia la senyora Figueras de dir: «Bé, podem fer tot el debat, dir tot el que hi ha, però al final –al final– es pot arribar a acords.»

Realment intervencions com la seva, potser perquè és la primera vegada que ve, dificulten això, eh? I, per tant, l'oposició hem de fer d'oposició, i en la darrera legislatura l'oposició feia d'oposició, però a partir dels temes de la dona, no a partir del discurs també fet, no?, que l'anterior Govern va fer-ho tot malament i que, per tant, l'únic que volem és no-sé-què, eh? I per això dic que espero que d'aquí a un any ja no hi hagi el *chivo expiatorio* de l'anterior Govern i realment puguem valorar les polítiques que es fan.

La presidenta

Senyor Domingo, em demana la paraula. Li prego la màxima brevetat, entenc que per al·lusions, però molt breu.

Jaume Domingo i Planas

La màxima brevetat. Evidentment que porto el discurs preparat, perquè és la meva feina i, per tant, és la feina

d'un diputat. I segona cosa, jo també espero que vingui d'aquí a un any per veure si les coses estan millor o estan pitjor, que estic ben segur que estaran millor.

Dir-los que sap greu també que només vegin..., o sigui, si hagués de buscar una frase, i entengui'm, és que cap geperut es veu el gep. I, per tant, d'alguna manera no se n'adonen també, de la manera que tenen d'actuar en aquest relat tan catastrofista contra el Govern, un govern que intenta fer la seva feina i que, per tant, per trobar vies d'acord ha de ser bidireccional. Per tant, entenguin que a la seva manera d'actuar hi ha una resposta adequada a la manera de fer.

Jo també espero que siguem capaços de superar-ho i que siguem capaços d'arribar a acords. Vostès, per poder-ho aconseguir..., jo entomo el que vostè m'ha dit però vostès també assumeixin d'una vegada que el Govern està intentant fer la seva feina, que ho fa en una situació difícil, vinguda de temps enrere, és així. I, per tant, també comprenguin que aquest discurs també d'aquest relat de tota l'estona de les retallades, de tota l'estona de la manca d'activitat del Govern i tot això, no ajuda gens que hi hagi un bon consens.

La presidenta

Moltes gràcies, senyor diputat. I gràcies a tots i totes.

S'aixeca la sessió.

La sessió s'aixeca a tres quarts de set de la tarda i dotze minuts.