



TRANSCRIPCIÓ EN BRUT

Aquesta transcripció està pendent de verificació i correcció. Pot contenir, doncs, errades de fidelitat i incorreccions lingüístiques i no es pot considerar com una publicació oficial

Fitxer 1

Comissió sobre els Drets de les Dones

VIII legislatura / Tercer període / Dimarts, 13 de novembre de 2007

**Comissió sobre els Drets
de les Dones**

Presidència

de l'H. Sra. Caterina Mieras i Barceló

Sessió núm. 8

SESSIÓ NÚM. 8

La sessió s'obre a . Presideix la Sra. Mieras i Barceló, acompanyada de la vicepresidenta, Sra. Pifarré i Matas, i de la secretària, Sra. Civit Illa. Assisteix la Mesa la lletrada Sra. Andreu i Fornós.

Hi són presents les diputades i els diputats Sra. Figueras i Ibàñez, Sra. Llorens i Garcia, Sra. Miranda i Torres, Sra. Ortega i Alemany, Sra. Renom i Vallbona, Sra. Rigau i Oliver i Sra. Rovirola i Coromí, pel G. P. de Convergència i Unió; Sra. Arcarons i Oferil, Sra. Bosch i Codolà, Sra. Font i Cardona, Sr. Rañé i Blasco i Sra. Ventura Brusca, pel G. P. Socialistes - Ciutadans pel Canvi; Sr. Bertran Arrué, Sr. Bosch Cuenca, Sra. Roca i Perich i Sra. Simó i Castelló, pel G. P. d'Esquerra Republicana de Catalunya; Sra. Montserrat i Culleré i Sra. Pajares i Ribas, pel G. P. del Partit Popular de Catalunya; Sra. Ortiz Castellví, pel G. P. d'Iniciativa per Catalunya Verds - Esquerra Unida i Alternativa, i Sr. Robles Almeida, pel G. Mixt.

Assisteix/-en a aquesta sessió...

ORDRE DEL DIA DE LA CONVOCATÒRIA

Punt únic: Sessió informativa de la Comissió sobre els Drets de les Dones amb la consellera de Treball sobre les actuacions d'aquest departament en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral (tram. 355-00047/08). Consellera del Departament de Treball.
Sessió informativa

La presidenta

Bona tarda. Començaríem la sessió. Després de la... Dues coses que hem pactat abans és que primer, doncs, farà la seva compareixença la consellera, després tindrem deu minuts cada grups per a fer les preguntes pertinents i, en principi, doncs, ella les contestarà i no hi hauria contrarèpliques.

Després també recordar a les portaveus de cada grup, que tenim pendent l'aprovació, que aquest cas hauria de ser per unanimitat, per llegir al Ple, arrel del 25 de novembre, doncs, d'una Moció que l'està escrivint, doncs, la il·lustre senyora Civit.

I que llavors, doncs, per no allargar, doncs, la Comissió, aquests tres dies de Ple es posarà amb contacte amb la portaveu de cada grup per pactar el text.

I, finalment, doncs, que després de la compareixença ens reuniríem un momentet la Mesa per admetre a tràmit totes les compareixences que, de fet, estan signades ja per tots els grups. Però que hem de complir, doncs, el tràmit obligat per la llei, que és l'admissió a tràmit de les compareixences.

I, finalment, recordar que teníem pendent la compareixença de la senyora Magda Oranich, que serà, doncs, el dimarts vinent, tal com està en el calendari de reunions habituals de la comissió. Moltes gràcies.

Sessió informativa amb la consellera de Treball sobre les actuacions d'aquest departament en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral (tram. 355-00047/08)

Doncs, té la paraula l'honorable senyora Mar Serna Calvo, consellera de treball. I donar abans la benvinguda a les senyores Sara Berbel Sánchez, directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, que l'acompanya; i la senyora Mònica Geronès, i Nusica Vidal, que també, doncs, han vingut amb la consellera.

Benvingudes i quan vulguis tens la paraula.

La consellera de Treball (Sra. M. Del Mar Serna i Calvo)

Moltes gràcies, presidenta. Bona tarda a tots i a totes. La directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball i jo mateixa i els membres de l'equip del Departament de Treball volem agrair la possibilitat d'estar avui a la Comissió sobre els Drets de les Dones, aquesta Comissió del Parlament.

I per explicar perquè per al Govern i per a mi mateixa és important –molt important– seu avui al Parlament de Catalunya per explicar les actuacions –les principals actuacions– que estem impulsant amb relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball.

En definitiva és una qüestió de justícia social. Treballem per al benestar de les persones. I la igualtat d'oportunitats és una condició necessària per assolir la cohesió de la nostra societat.

La igualtat d'oportunitats, com vostès saben, ha adquirit importància pels poders públics, sobretot en els darrers anys, com una via per consolidar l'estat de benestar [#] en el si d'una Unió Europea i també en el si d'un estat democràtic, social, de dret, que diu el nostre text constitucional.

Les desigualtats i discriminacions són més evidents en països amb serveis públics febles, amb governs febles; però els països amb majors cobertures també acusen la segmentació del mercat de treball i les condicions de precarietat que afecten més les dones.

Per aquests i altres motius, la Unió Europea incorpora, com un dels seus objectius principals, la igualtat d'oportunitats. Precisament aquest any, l'any 2007, és l'any per la igualtat d'oportunitats, Any europeu per la igualtat d'oportunitats. Refermant que es un dret fonamental i valor comú de tota la Unió Europea.

També hem de recordar que el Tractat de Roma, fa cinquanta anys, va incorporar també la igualtat salarial entre homes i dones per treballs iguals. Aquest Govern s'ha adherit a la iniciativa de l'Any europeu de la igualtat d'oportunitats per tothom del 2007 i ho va fer mitjançant l'Acord de Govern de 13 de febrer del 2007.

També fem força a Espanya amb fites d'àmbit legislatiu, tan importants com ara l'aprovació, aquest any, de la Llei orgànica per la igualtat efectiva de dones i homes. La norma –aquesta llei– suposa avanços substancials com ho demostra la seva repercussió social i és un pas més cap a l'equitat de les persones a la nostra societat.

Abans d'explicar les línies prioritàries, volia fer referència a les principals dades actuals que fan referència a la situació del nostre mercat de treball i a la posició que hi ocupen les dones.

A Catalunya ens trobem en un moment bo del mercat de treball, força positiu. Les xifres estan per sobre la mitjana espanyola i europea, amb unes taxes d'ocupació elevades i amb un baix nivell d'atur. 72,1 per cent de la població entre 15 i 64 anys està ocupada i la taxa d'atur, segons les dades de la EPA del tercer trimestre, diu que la taxa d'atur és d'un 6,8 per cent.

Però les mateixes taxes són significativament diferents si ho analitzem amb la perspectiva de gènere. La taxa de dones ocupades és del 62 per cent, amb una diferència entre homes i dones de gairebé vint punts. Encara que superem també la mitjana espanyola i la mitjana europea.

La taxa d'atur de les dones és d'un 8,8 per cent, dos punt i mig per sobre del que tenen els homes. Encara que en el trimestre anterior –en el segon trimestre– no arribava la diferència a dos punts percentuals; estaven amb 1,4 de diferència.

Com vostès saben també, hi ha una diferència de més d'un 30 per cent en els sous, la diferència salarial mitjana, entre dones i homes. I, en aquest sentit, les dones

catalanes cobren de mitjana 15.347 euros, mentre els homes la seva mitjana salarial es situa en 22.987 euros, gairebé vint-i-tres mil euros.

Amb el que fa referència als llocs de responsabilitat hem de dir que a Catalunya hi ha 95.200 dones directives, davant dels 182.800 homes. Això vol dir que, del total de dones ocupades, un 6,7 per cent són directives. Mentre que, en el cas dels homes, aquest percentatge és d'un 9,2 per cent. El percentatge de dones directives sobre el total de la població ocupada és només d'un 2,8 per cent.

Pel que fa a contractes parcials, hem de dir que la taxa de la parcialitat mitjana a Catalunya és d'un 11,2, està per sota de les mitjanes europees i de molts països de la Unió Europea.

Ara bé, hem de dir que en les dones és un 21,4 per cent, mentre que els homes és només del 3,8 per cent. I les causes per tenir aquest contracte a temps parcial són molt diferents, com vostès saben. Per les dones la motivació és per conciliar la vida laboral amb la vida personal. En canvi, pels homes, la motivació és per formar-se.

Per tant, l'anàlisi de les dones del mercat de treball identifica els àmbits d'actuació cap on hem de dirigir les nostres polítiques públiques per assolir la igualtat d'oportunitats. Per aconseguir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, és important la presència..., tenir més presència de dones al treball –al treball retribuït– amb una ocupació de qualitat i la igualtat de condicions i oportunitats en el treball.

L'accés és important i promoure la permanència de les dones al mercat de treball i també l'estabilitat i la qualitat de la seva ocupació. Aquest és el primer pas per a construir una igualtat amb una base sòlida. La mateixa independència econòmica per homes i dones garanteix la llibertat i l'autonomia personal.

Per altra banda, una igualtat de condicions de treball que ofereixi les mateixes oportunitats. I, en aquest sentit, els nostre objectius són: igualtat salarial, participació de les dones en la presa de decisions i la seva presència a llocs directius, eradicar les dificultats que han d'afrontar per posar en marxa un projecte empresarial les dones i que aquest es consolidi, eliminar les dificultats per poder conciliar la vida personal i la laboral. Encara que això és un repte, no només per dones, sinó per tota la societat, per homes i per dones.

Davant d'aquests reptes, la igualtat d'oportunitats és per aquest Govern una condició imprescindible per assolir els objectius de creixement, creació d'ocupació,

Fitxer 2

equitat i cohesió social.

L'adopció de mesures que afavoreixen la millora de les condicions d'ocupació de les dones repercuteix en el moment de la competitivitat de les nostres empreses i millora la qualitat de vida totes les persones.

En altres paraules, la manera que els poders públics podem impulsar els canvis per arribar a ser una societat més justa i equitativa, no discriminatòria i cohesionada, és amb les polítiques d'igualtat.

Volem ser una societat avançada. En aquest sentit, volem arribar a ser un referent. Quin és el marc català de la igualtat? Per aconseguir aquests principis i aquests objectius que hem d'assolir ens trobem amb un marc específic a Catalunya i aquest marc ve donat per l'Estatut d'autonomia, el Pla de Govern, l'acord estratègic, el cinquè Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones del 2005 al 2007 i el Pla d'actuació del mateix Departament de Treball.

L'Estatut. El nostre Estatut d'autonomia consagra com un dels seus principis rectors la perspectiva de gènere. Això crec que és una novetat i és una novetat molt important. Concretament l'article 41 estableix l'obligació dels poders públics de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés en l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, la retribució; i ha de garantir la no discriminació en el mercat de treball en general. Això ho diu el nostre Estatut.

I, a més a més, aquest precepte continua reconeixent la transversalitat i diu, concretament, preveu que els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques, per aconseguir la igualtat real i efectiva i també la paritat entre homes i dones.

En segon lloc, el Pla de govern. De la mateixa manera, el Pla de Govern fa palesa la ferma voluntat del Govern de la Generalitat de Catalunya a impulsar accions per assolir la igualtat d'oportunitats en el món del treball.

L'acord estratègic. Insta a incorporar la igualtat i no discriminació en l'acció de Govern.

El cinquè Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya 2005-2007, impulsat per l'Institut Català de les Dones preveu que s'incorpori la perspectiva de gènere i es desenvolupin actuacions i projectes de tots els departaments, entre ells el de Treball.

El Departament de Treball i en aplicació del cinquè Pla de polítiques de dones vol liderar, impulsar i coordinar les polítiques del Govern en l'àmbit laboral i, amb aquest objectiu, ha creat la Direcció general d'igualtat d'oportunitats en el treball que al seu front està la senyora Sara Berbel.

Aquesta Direcció general treballa coordinadament amb els organismes impulsors de la igualtat de la resta dels departaments, especialment amb l'Institut Català de les Dones, acomplint d'aquesta manera el principi de transversalitat per aconseguir la igualtat efectiva.

Quins són els objectius prioritaris del Departament? El pla d'actuació del Departament de treball en aquesta matèria. La qualitat de l'ocupació, com saben, és la nostra prioritat, aquí i ho hem dit. I, per aconseguir-ho, [#] remonent estem els obstacles que generen les desigualtats entre dones i homes encara vigents.

No es pot assolir una ocupació de qualitat si no aconseguim una veritable igualtat d'oportunitats al treball en totes les seves dimensions, per tal d'assolir un nou model de treball i de competitivitat empresarial.

En el Departament de Treball, com saben i com els explicaré, no partim de zero. La igualtat ja va ser una de les preocupacions del Govern en la legislatura anterior 2004-2007.

L'experiència d'aquests darrers tres anys ens ha permès ara donar un impuls definitiu a les polítiques d'igualtat d'oportunitats en el treball entre homes i dones. I al final de

la legislatura haurem d'analitzar les transformacions que ha suposat a la nostra societat.

Quines són aquestes tasques que es van fer en la legislatura anterior? Els voldria fer referència de forma succinta d'alguna de les actuacions que es van iniciar, entre les quals destaquem: l'impuls de polítiques d'igualtat, la paritat en les institucions, temps i negociació col·lectiva.

Per una banda, es va incorporar la figura de l'agent per la igualtat dins de l'organigrama del Departament de Treball. El seu objectiu era impulsar les polítiques d'igualtat d'oportunitats internes i també externes sota els principis d'integració, transversalitat, diversitat, prevenció innovació i participació.

Es va fer una aposta decidida pel conseller Rañé per incorporar la paritat en òrgans de decisió dels organismes en l'àmbit del Departament. El Consell de treball econòmic i social, el Cidem, el Centre d'Innovació i Desenvolupament Empresarial. I, en aquesta legislatura el Consell de Relacions laborals tenen una composició paritària en els seus òrgans de direcció. Aquest últim, el Consell de Relacions Laborals, fruit de l'impuls del Govern anterior.

També es va començar a fomentar la igualtat en la negociació col·lectiva, perquè una manera d'avançar cap a l'equiparació de condicions laborals entre homes i dones és a través dels continguts dels convenis col·lectius.

Finalment, destaquem l'aposta per la conciliació i la creació d'un anuari interactiu per la conciliació de la vida laboral i personal. Es va posar en marxa el manual de la [#] de la conciliació, un mètode de gestió del temps que té per objectiu facilitar l'elaboració de plans de conciliació a les empreses.

Aquestes actuacions i d'altres que es van realitzar van ser el primer pas per tal que, primer, aquest Govern compromès amb la igualtat d'oportunitats hagi creat la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.

I segon, perquè són el fonament de les línies d'actuació i polítiques per aquesta legislatura en el Departament de Treball, tot i que amb una visió més completa i més integral.

Aquesta nova Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball és mostra de la voluntat del Govern –d'aquest Govern– d'impulsar la igualtat de manera pionera a tot l'Estat, igualtat en el treball.

Fins ara no hi ha precedents de la creació d'una direcció com aquesta en cap govern autonòmic, que expressi la voluntat d'intensificar el treball per la igualtat i fer-ho de manera transversal, però a la vegada integral.

La creació d'aquesta Direcció dóna impuls en dos vessants, primer, a nivell intern en relació amb les altres unitats del Departament, la seva incorporació a l'organigrama dóna permanència, continuïtat i estabilitat de les polítiques d'igualtat en el món del treball. La Direcció General fa efectiva la transversalitat de les polítiques públiques d'igualtat en el món del treball.

Ja, per altra banda, totes les direccions generals del Departament han incorporat la perspectiva de gènere, que diu l'Estatut d'autonomia, amb els projectes; ja sigui des de les relacions laborals, la formació, l'emprenedoria o l'ocupació. Com a conseqüència, les polítiques són més integrals i eviten duplicitat d'actuacions entre les unitats.

De la mateixa manera, aquesta Direcció té atribuïts també projectes propis, tot i que gran part de la seva tasca consisteix en impulsar i gestionar conjuntament les actuacions transversals.

Segon, com a funció externa, aquesta direcció es relaciona i coordina amb altres departaments de la Generalitat i amb altres ens públics i privats, amb la voluntat d'oferir una resposta coordinada dels diversos àmbits d'aquest Govern.

Sobre l'abast de l'àmbit d'actuació d'aquesta direcció voldria fer un matís, com el seu nom indica, la seva actuació no es limita a la igualtat entre homes i dones; sinó que abasta altres actuacions de desigualtat que pateixen les persones, com són les persones immigrades, els joves, les persones amb discapacitat o aquelles que poden patir risc d'exclusió social o que pateixen risc d'exclusió social. Aquestes situacions específiques també s'estan treballant de manera transversal a totes les unitats de la Direcció General del Departament.

En segon lloc, especificar que les actuacions que explicarem pertanyen a tot el Departament. L'activitat transversal fa que totes les unitats estiguem implicades en la igualtat i la temàtica que els pertoca com hem comentat.

Els volia fer referència a les principals línies d'actuació del Departament. Així doncs, ens hem fixat amb cinc línies estratègiques per treballar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el treball, que fan referència a la presència, a l'empresa, a la conciliació i al diàleg en la negociació.

La primera, garantir l'accés, la presència i la permanència de les dones al mercat laboral en condicions dignes i de qualitat en funció de les seves necessitats específiques.

La segona, incentivar la igualtat d'oportunitats a l'àmbit laboral de les empreses, tant públiques com privades.

La tercera, impulsar una nova cultura de desenvolupament econòmic que permeti la reorganització del temps i la compatibilitat entre la vida personal i laboral.

La quarta, potenciar el diàleg social i la negociació col·lectiva, com a instrument adequat per assolir aquesta igualtat d'oportunitats.

I l'última, impulsar accions en el si del Departament de Treball que promoguin la igualtat i siguin exemplificadores.

Portar a terme aquestes actuacions és fonamental per canviar actituds, però hi ha una actuació que hi és present a totes elles. Primer, la informació estadística, necessària per identificar quina és la situació de dones.

I també en el Govern anterior es va posar en marxa un butlletí específic que agrupa tota la informació estadística, el *Dona i treball*, per generar indicadors estadístics d'igualtat. I l'altre és el de la sensibilització social.

I hem començat, com ja deuen haver vist, amb la campanya «Ja és hora que estiguem al mateix nivell, a la feina iguals.», que va iniciar-se el passat 19 d'octubre fins fa dos dies. El missatge que es transmet és que feines d'igual valor tinguin igual reconeixement. I que la suposada superioritat masculina i les facilitats que aquesta comporta no són naturals, que són artificials.

Alhora volem deixar clar que, amb una mateixa preparació, és necessari que hi hagi igualtat d'oportunitats. I que feines d'igual valor tinguin igual reconeixement i igual retribució. En definitiva, estar al mateix nivell les dones i els homes.

La primera línia, accés i permanència amb qualitat. La incorporació massiva de les dones al mercat de treball ha estat un dels fenòmens més importants del segle XX i al nostre país, bàsicament a la dècada dels setanta.

Però, malgrat aquest fet, la seva permanència al mercat és molt més irregular que la dels homes. Les dones entren i surten mercat laboral coincidint amb èpoques de responsabilitats familiars molt acusades, [#] cuidant-se de criatures o bé per fer front a la cura de les persones, de la gent gran.

Les empreses, el mercat i la societat en general no podem permetre aquesta pèrdua de talent que són les dones. Des dels poders públics cal impulsar accions on es detectin necessitats laborals específiques de les dones i, a partir d'aquí, acompanyar-les per impulsar la seva inserció laboral amb itineraris personalitzats.

Per aquest motiu hem convocat una línia d'ajuts per a programes que fomentin la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el mercat de treball. El programa, que està dotat amb més de quatre milions d'euros, ofereix ajudes especialment a les dones en atur i per diferents línies.

Els farem un esment ràpid d'aquestes línies, que són ajuts a la inserció laboral, ajuts per la formació, ajuts en sectors emergents i ajuts ocupacionals per dones i homes. I també per la inserció en sectors on les dones estan subrepresentades.

Ajuts en la inserció laboral. L'objectiu és la inserció mitjançant l'elaboració d'itineraris personalitzats a cada una de les participants. Aquest programa ofereix orientació, informació, formació tècnica bàsica i tècniques de recerca de feina a través de tutoria individual i acompanyant les dones en el procés d'inserció.

Aquests ajuts s'adrecen principalment al col·lectiu de dones amb més dificultats per accedir al món laboral, amb especial atenció a les dones amb risc d'exclusió i a les dones que han patit situacions de violència de gènere. Donar una resposta integral i integrada és una de les nostres prioritats.

S'han presentat diferents línies, més de vuitanta-vuit entitats han presentat més de cent vint-i-tres projectes. De fet, en la línia de la violència que aquest mes, a més a més, és el Dia de la Violència de Gènere, la propera setmana signarem un conveni amb el Departament d'Acció Social i l'Institut Català de les Dones, que defineix, de forma específica i exclusivament per a dones que pateixen o han patit violència de gènere, un seguit d'actuacions conjuntes que complementaran les que ja s'estan portant a terme des de cada un dels departaments.

Ajuts per la formació i acompanyament de dones emprenedores. Aquests ajuts donen suport a les dones que volen crear la seva pròpia empresa. Formació en grup, assessorament, informació, estudis de viabilitat, formació en l'ús de les noves tecnologies, entre altres, són algunes de les accions subvencionables. Aquestes accions s'adrecen a dones, tant en l'atur com en situació d'ocupació.

Tercera línia, ajuts

Fitxer 3

en sectors emergents. Noves ocupacions i nous jaciments d'ocupació. Es destinen als projectes que incloguin mesures adreçades a la creació de llocs de treball, en el marc dels nous jaciments.

Els sectors d'actuacions corresponen a quatre grans apartats: serveis de la vida diària, de millora del marc de vida cultural i de lleure, i de medi ambient. Per exemple, projectes d'atenció a les persones en el temps lliure, cuidadores especialitzades, treballadores familiars i mediadores interculturals.

Quart. Ajuts ocupacionals per a dones joves. Són accions adreçades a fomentar la igualtat d'oportunitat entre els joves amb l'objectiu d'incidir amb aspectes culturals i educatius per afavorir els canvis d'actitud respecte a les situacions de desigualtat en el mercat laboral.

També tenim estudis, accions d'estudis i elaboració de metodologies i material didàctic per treballar la perspectiva de gènere i per la inserció laboral en sectors on les dones estan subrepresentades.

En projectes d'inserció laboral en dones on estan subrepresentades hem de fer esment a la inserció de dones a conductora de taxis, d'autobusos, de tècniques de qualitat i medi ambient, operàries de magatzem, agents forestals, gruistes de carretera, entre d'altres.

Paral·lelament, aquesta línia d'ajuts, aquest irregular i desequilibri de presència de les dones en el mercat de treball es troba la segregació. Atès que les dones estem concentrades en determinades activitats, que són els que tenen pitjors condicions salarials, però a la vegada també de reconeixement social.

Per lluitar contra la segregació horitzontal, a més de la línia que acabo de comentar-los, també treballem per afavorir la presència a ocupacions amb major remuneració, però també per a regularitzar les ocupacions feminitzades.

Un exemple clar n'és de la presència de dones en el món rural. Les dones en el món rural sempre hi han estat i sempre hi han estat treballant, però sempre han estat invisibles. Per això el passat 29 d'octubre els departaments d'Agricultura i Treball van signar un conveni marc per fomentar l'ocupació de dones en l'àmbit rural.

Aquesta iniciativa es dirigeix a les dones joves i també a les de més de quaranta-cinc anys, ja que són les que tenen més dificultats per accedir o per mantenir-se en el mercat de treball en l'àmbit rural.

Aquest projecte denominat Rudona, rural i dona, és afavorir la inserció de les dones en les activitats agràries, potenciar la participació de dones en la gestió d'empreses rurals i promoure nous jaciments d'ocupació, com el turisme rural, els serveis de suport a les persones o l'agricultura de conservació entre d'altres.

Així també es treballarà per fomentar l'autoocupació i creació d'empreses per part de les dones que viuen en un àmbit rural. I també se'ls donarà formació per la ocupació i l'autoocupació.

Normalment els projectes s'adrecen a les dones d'un àmbit rural, però on hem detectat més dificultats són els dones... [#] normalment són àmbit urbà, i les que tenen més dificultats són les dones en un àmbit rural.

D'altra banda, a més a més de la segregació horitzontal, les dones, com saben vostès, també pateixen la segregació vertical. És a dir, aquestes dades que els feia referència la manca de dones, la presència de dones en llocs directius i de decisió per culpa de l'anomenat sostre de vidre.

Pel que fa a les actuacions per superar la segregació vertical destaquem la continuïtat i intensificació del Programa de formació Jo directiva, que aquest any ja arriba a la seva tercera edició.

És un programa formatiu adreçat a dones que tenen càrrecs intermedis [#] predirectius i que volen optar a l'exercici de càrrecs directius a les empreses. Vol contribuir al desenvolupament de les capacitats individuals de lideratge permanent i actualització i millora de les tècniques de gestió i direcció.

Els seus principals objectius són potenciar la capacitat de lideratge de les dones, obrir la ment a la mateixa capacitat innovadora, descobrir les possibilitats de creixement personal i professional, i introduir noves formes de lideratge i de direcció amb perspectiva de gènere.

Com saben vostès, les noves formes de lideratge cada vegada incorporen a les empreses valors que aportem les dones. Entre altres paraules, dotar les dones d'eines que els permetin mantenir-se en el mercat de treball i promocionar-se sense haver de renunciar a aspectes de la vida personal.

El primer trimestre del 2008 també iniciarem el programa a nivell territorial, Lleida, Girona, Tarragona i Terres de l'Ebre tindran el seu Programa Jo directiva. Aquesta iniciativa desenvoluparà també..., desenvolupa també aquesta iniciativa de Jo directiva activitats complementàries de formació –de formació continuada– per totes aquelles dones que han assistit als cursos de Jo directiva.

Altres projectes per lluitar contra la segregació vertical, tenim en marxa els següents: Àgora per directives, és un espai de trobada i intercanvi d'experiències entre dones directives i emprenedores, que té la finalitat de visibilitzar, reforçar i facilitar l'apoderament de les dones en l'empresa i l'alta direcció. Ja hem tingut la constitució, la posada en marxa, d'aquesta Àgora per directives.

L'altra, la Xarxa de dones mentores al territori, es crearà una xarxa de dones que han assolit un importat grau de reconeixement en l'àmbit de la seva professió. I que té per objectiu tutoritzar i ajudar altres dones emprenedores que iniciïn la seva carrera, per tal d'augmentar les possibilitats d'èxit i consolidar les seves carreres professionals.

D'altra banda, també per incentivar el desenvolupament de projectes empresarials per part de dones emprenedores mitjançant el suport i l'assessorament i la formació, hem començat a treballar amb un projecte per incentivar projectes empresarials específics per a dones.

Concretament es crearà un programa de suport a dones emprenedores per reforçar i donar-los eines per tal de millorar el procés de creació de la seva mateixa empresa. Fins ara hem fet referència a l'accés, permanència i presència de dones en el mercat de treball.

Ara volem fer referència a la segona línia estratègica, incentivar la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral de les empreses públiques i privades. En un món globalitzat basat en el coneixement i les noves tecnologies que evolucionen cap un nou model de treball, les empreses tenen necessàriament el seu valor afegit en les persones. El teixit productiu, les empreses i la societat en general no pot ignorar ni desapropiar la meitat del talent de la seva població que representem les dones.

Per les empreses la millor manera d'atraure i retenir talent és aplicar polítiques d'igualtat. Els i les professionals més qualificats creen el tipus d'empresa, cada vegada més, on volen treballar i per això valoren diverses variables, fins ara nombroses; com poden ser l'existència de plans de conciliació a les empreses, la seguretat laboral, l'estabilitat, la retribució, l'horari flexible, entre d'altres. El sou ja no és un element clau per retenir o per atraure el talent, sinó són aquestes variables que cada vegada tenen més importància en la nostra societat.

La incrementació de polítiques d'igualtat a les empreses, a més de ser obligacions legals, s'emmarca dins de les polítiques, necessàriament s'han emmarcat també dins de la política de responsabilitat social de les empreses.

D'altra banda les empreses també es poden beneficiar de [#] de lideratge femení, ja que la implementació de polítiques d'igualtat ajuden a l'accés de les dones a llocs directius.

Des del Departament de Treball estem impulsant accions que trenquin els prejudicis que qüestionen la productivitat de les dones dins de les empreses. Prejudicis com són l'absentisme, que només les dones han de conciliar els permisos de maternitat entre d'altres. Per fer-ho és necessari que les empreses modifiquin la manera de gestionar vers les persones, la millorin i la optimitzin.

Entenem que la manca d'experiència i formació en temes d'igualtat de les empreses és un obstacle per impulsar canvis d'actitud i maneres de gestió. Per això disposem d'una línia d'ajut per elaboració i implementació de plans d'igualtat a les empreses i una altra per introduir la figura d'agents per a la igualtat a les empreses.

Encara que els plans d'igualtat ja es van posar en marxa l'anterior legislatura quan no eren obligatoris, aquest any hem mantingut aquesta línia d'ajuts encara que siguin obligatoris, perquè pensem que encara queda molt camí per recórrer i que s'han d'impulsar aquestes línies.

Altres accions per actuacions per incentivar la igualtat són la formació bàsica en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere a les empreses. No només ens quedem en donar ajuts i subvencions pel pla d'igualtat, sinó que es realitzaran cursos de seixanta hores a les persones que contractin a les empreses com a agents per la igualtat.

I, a més a més, donarem suport a les empreses en l'elaboració dels plans d'igualtat. Estem començant a donar suport, però ho volem intensificar amb sessions informatives específiques per les empreses que rebin una subvenció per elaborar un pla, mitjançant l'assessorament a les empreses en general, posant a disposició de les empreses instruments de suport en l'elaboració de plans d'igualtat com, per exemple, un qüestionari de diagnosi sobre la situació que tenen en matèria d'oportunitats entre homes i dones. I també per una guia semblant a la de la [#] de la conciliació, una guia per elaborar el pla d'igualtat que és la [#] de la igualtat.

Però no només treballem amb les empreses, sinó que també estem treballant en el món local. De forma interna en cadascuna de les entitats territorials, entitats locals, però a la vegada perquè facin aquest efecte [#] multiplicador dins del territori.

Concretament tenim una línia d'ajust destinada a la contractació d'agents per la igualtat al món local. En la contractació d'un total de cent cinc agents pel món local a tota Catalunya durant el període 2007-2009.

Ja han iniciat aquest programa a la Diputació de Barcelona i amb la contractació de seixanta agents de la igualtat perquè arribi als diferents ajuntaments i ens supraterritorials. I aviat ho obtindrem amb els altres territoris de Catalunya.

Tema de reorganització del temps de treball. La tercera línia estratègica és la relativa a la reorganització del temps de treball i la compatibilitat entre la vida personal i laboral.

En aquesta línia hem fet, ja vam fer [#] a nivell territorial d'informació i divulgació sobre la incidència en la llei d'igualtat, la llei d'igualtat a l'empresa i l'elaboració i desenvolupament de plans d'igualtat.

Però un dels efectes més destacats, conseqüència de la incorporació de dones al mercat de treball, és sens dubte la dificultat de conciliar la vida personal i laboral. Estem les dones amb desavantatge amb relació als altres països europeus, que fan un ús més racional del temps.

D'altra banda, necessitem millorar la cobertura dels serveis públics per evitar que els desajustaments horaris recaiguin sobre les dones i la doble presència també com un element que afecta la seva salut.

Alhora, si volem millorar la competitivitat de les nostres empreses és inevitable que aquestes incorporin mesures de flexibilització i optimització que beneficiïn les persones treballadores per atraure i retenir talent.

El Govern –aquest Govern– és conscient de la necessitat d'aquesta nova organització dels horaris per millorar la qualitat de la vida de les persones i per ser més productius.

Cal abordar-ho amb molta responsabilitat, perquè aquest canvi requereix una resposta coherent i [#] per part del Govern, si volem adequar-nos a les necessitats reals.

Hem creat i hem posat en marxa ja el Fòrum de les persones expertes per un repartiment racional i qualitari del temps. El mes passat es va celebrar la primera jornada amb la realització [#] i grups de treball. A través de l'intercanvi d'experiències i opinions d'aquest Fòrum, l'any vinent elaborarem propostes per a l'adopció de mesures que millorin la conciliació de la vida laboral i personal.

Volem també difondre les bones pràctiques, que existeixen, moltes empreses ja han començat a fer-ho. I posarem a disposició de les empreses un manual de bones pràctiques en aquesta matèria.

D'altra banda, crearem l'Observatori d'empreses conciliadores i responsables.

En el marc de les actuacions transversals del Govern participem també en la comissió sobre el Pla estratègic del temps que impulsa el Departament d'Acció Social i Ciutadania de forma global i transversal de totes les accions de Govern.

En aquest àmbit destacar de la racionalització del temps la subcomissió que es va crear al Congrés de Diputats, les conclusions del qual ja estan disponibles i que inclouen tot un seguit de propostes i suggeriments per millorar la conciliació.

Creiem que una comissió d'aquestes característiques i objectius similars al Parlament seria de molta rellevància i podria impulsar i complementar les tasques que s'estan realitzant en aquest àmbit per part del Govern, per part de la societat i per part de les empreses.

A banda dels beneficis pràctics i de gestions que n'obtindríem dels treballs es visualitzar el compromís de totes les institucions a ressò de les dificultats d'organització del temps a la societat catalana.

Quart objectiu. La negociació col·lectiva i potenciar el diàleg social. Com ja hem dit el diàleg social i la negociació col·lectiva són instruments fonamentals per avançar i [#] assolir

Fitxer 4

I la igualtat d'oportunitats en el món del treball.

A Catalunya hem consolidat un marc de relacions laborals específic basat en la concertació del diàleg, després d'un procés que ha acabat amb l'aprovació per aquest Parlament, en el mes de maig, del Consell de relacions laborals i que es constituirà, aquest consell, abans que acabi l'any.

Per aquest motiu el tema d'igualtat, i de temps, i de treball seran tractats en la comissió específica del consell, que porta aquest mateix nom i que afavorirà l'anàlisi de les relacions laborals en perspectiva de gènere.

Aquest consell de composició, com he dit, paritària i tripartita, tindrà una comissió d'igualtat i temps de treball en la qual es millorarà, sense dubte, el contingut de les propostes que es puguin recollir per la negociació col·lectiva i de les polítiques de Govern i es buscarà el consens social amb temps i treball.

I, per últim, la igualtat al Departament de Treball. Finalment aquesta línia té a veure amb la nostra pròpia actuació com a Departament. Tenim la obligació, si em permeten, de predicar amb l'exemple. no només impulsar fora del Departament, sinó també predicar amb aquest exemple. Volem ser un referent.

Per això elaborarem i implementarem el nostre propi pla d'igualtat dins el Departament de Treball. Per tenir èxit ens serà imprescindible la formació interna per tal d'introduir la perspectiva de gènere en totes les accions i pràctiques que desenvolupen les persones que treballen al Departament.

D'altra banda també treballarem per poder elaborar els pressupostos amb perspectiva de gènere. Això, el 2008.

I ja per anar acabant, una vegada explicades les cinc línies estratègiques d'actuació en les polítiques d'igualtat per homes i dones en el Departament de Treball.

Amb tot el que hem comentat es dibuixen les línies de treball i els projectes principals que aquest Govern, el Govern que impulsa la igualtat, i que continuarà impulsant aquesta igualtat d'oportunitats al treball.

La igualtat d'oportunitats l'hem de treballar conjuntament, com he dit, les empreses, organitzacions sindicals i empresarials, institucions i la societat en general. I per assolir-ho s'ha de donar un canvi, un canvi d'actitud, per part de tots els implicats –de tots els agents implicats.

Les empreses han de veure la importància d'incorporar les dones amb mesures que organitzin l'activitat productiva de manera que afavoreixi aquesta implicació sense tenir efectes negatius per les persones, homes i dones. Però especialment dones, que són les que ens trobem amb una situació de desigualtat i de discriminació en el mercat de treball.

També necessitem un canvi d'actitud que demana la corresponsabilització dels homes en els àmbits privats, que permetrà garantir la igualtat en els àmbits públics.

També cal que incorporem la visió del món segons les dones, amb les seves necessitats específiques i amb uns valors que no han de coincidir necessàriament amb les situació actual, amb l'status quo actual.

Finalment els governs i les institucions en general han de ser els primers a exemplificar que el canvi es pot donar i fer-ho de forma eficient i competitiva per les empreses, i amb una millora de la qualitat de vida de les persones.

Des del Govern posarem totes les eines que estiguin al nostre abast per aconseguir-ho i ho farem conjuntament, amb els agents socials, econòmics, les administracions, les empreses i com no amb el Parlament, aquest Parlament, el Parlament de Catalunya.

De ben segur compartim els reptes que ja tenim vers el 50 per cent de la població –de la societat– i que repercuteixen en el 100 per cent de la població, dels homes i de les dones.

Aquest Govern és, sens dubte, el Govern de la igualtat d'oportunitats.

Moltes gràcies i disculpi'm si he fet un ús abusiu del temps.

La presidenta

Moltes gràcies, honorable consellera. I ara obriríem, per un màxim de deu minuts, doncs, un torn de preguntes que després, doncs, podràs tornar a contestar.

Pel Grup Parlamentari de Convergència i Unió, té la paraula l'il·lustre diputada Meritxell Borràs.

La Sra. Borràs i Solé

Gràcies, senyora presidenta. Gràcies, senyora consellera, per la seva exposició i donar la benvinguda a la nova directora general d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.

La veritat és que estàvem amatents per l'explicació que ens faria i ens ha iniciat amb una introducció en la que ens ha ressaltat, doncs, que des d'aquesta Direcció General es treballaria per la igualtat entre dones i homes, també igualtat d'oportunitats de donar en els joves, també a les persones amb discapacitats i a les persones immigrades.

Però de fet l'accent, per no dir l'únic accent, que li hem sentit a la consellera ha estat parlar, doncs, de la igualtat entre homes i dones. Totes aquelles iniciatives que s'han posat sobre la taula, tot allò que des de la intervenció de la consellera ens ha posat avui aquí han estat, doncs, mesures d'ajut, mesures de suport, plans concrets.

Però sempre, no ho sé, potser alguna cosa m'ha passat per alt, però si no m'equivoco, em sembla que només ha fet referència, sinó deu haver estat tan puntual que, en el moment que algú em deia alguna cosa, aquella coseta no l'he sentida. Però la resta, el gruix de la seva intervenció, evidentment ha anat en aquesta línia

Per tant, voldríem que si aquesta ha de ser la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en tots aquests àmbits, doncs, els accents fossin per tots els àmbits i no només per un.

No perquè no ens interessi, no perquè no vulguem que hi hagi igualtat d'oportunitat entre homes i dones. Jo crec que en el discurs de fons en aquest àmbit, doncs, segur que hi estem d'acord el conjunt de la cambra, no?

Però el que és cert és que, en aquest sentit, doncs ens ha sorprès aquest únic accent, hi insisteixo, que s'ha dut a terme. Hi insisteixo, un discurs de fons que hi podem estar d'acord, potser algun matís, no?

Deia la pèrdua de talent a l'hora de cuidar els fills o la gent gran. Jo crec que el que no ens hem de permetre és que el cuidar els fills o la gent gran sigui només una qüestió de dones. Però en cap cas té perquè ser un pèrdua de talent.

I, per tant, en aquest sentit, doncs, cuidar dels propis fills o de les persones grans pot ser –és– enriquidor, pels pares, per les mares, per les persones. Per tant, en aquest sentit, jo crec que això sí que ho hauríem de matisar, almenys per part del nostre grup.

Bé, després..., vist això, i vista l'exposició, i vista la realitat, doncs, que l'accent principal, per no dir únic, es posa entre els homes i les dones, ens dóna la sensació que és l'únic àmbit en el qual l'Institut Català de la Dona, doncs, tindrà, si em permet, doncs algú que està treballant des de fora de l'Institut Català de les Dones en un àmbit concret com és el treball.

I a nosaltres el que ens faria certa angúnia, el que ens faria certa por, és que en aquest àmbit es caigués, doncs, en el que és més en el fer un [#] en el dir «això ens ho quedem per nosaltres», que no pas ni que per tant vulgui dir que aquest Govern tripartit que té també diferents formacions polítiques que el tiren endavant, doncs, sigui més una lluita de poders, que no pas una realitat de donar respostes a una necessitat, no?

I, per tant, aquest increment, doncs, d'una Direcció General amb el que això representa, doncs, pugui donar resposta a aquesta situació, hi insisteixo, de lluita de poders o, si em permet, em sap greu, però també les coses jo crec que hem de ser capaços de dir-les, no?

De donar resposta a una situació personal concreta i en la qual, doncs, aquesta –la seva Conselleria– doncs, si em permet fer-ho amb to bromista, hi ha una mica..., doncs, és una mica també la conselleria de la família, no? Perquè hi han varies famílies que hi estan amb més d'un representant.

I per tant, en aquest sentit, doncs... Sí, sí, consellera, aquestes coses, vostès que les van criticar tant, doncs, hauríem de ser molt i molt curosos, no? Perquè aquesta és una realitat i, sobretot, en la seva conselleria.

I, per tant, escolti'm, sense cap mena d'allò de crits, ni de dir les coses malament. Però, com a mínim, és un tant lleig. I que nosaltres ens ho volem mirar, doncs, des d'aquesta perspectiva de veure si això respon a una realitat, a una necessitat que es creu que així es donarà millor resposta; o simplement, hi insisteixo, a una lluita, doncs, de poders entre les tres formacions polítiques; o, per una altra banda, doncs, el que li comentava.

I, per tant, això ho anirà dient el temps, ho anirem veient, però a nosaltres certament ens inquieta.

Bé, nosaltres li volem fer referència a alguna de les coses aquí citades, per exemple, ens ha citat, doncs, dels ajuts a les empreses de cara a millorar el que són doncs polítiques d'igualtat dintre de les mateixes empreses.

Això va començar l'any 2006, com bé ha citat la consellera, però també és cert que no va tenir la resposta esperada. I, per tant, aquí jo no vull creure que tot hagi estat *fallo*, o tot hagi estat poc interès per part de les empreses de voler rebre ajuts per parts de l'Administració a polítiques d'igualtat entre homes i dones.

L'any 2006, sabem, i a través de les preguntes parlamentàries se'ns va dir que només van haver-hi cinquanta-una sol·licituds de les quals només trenta varen poder ser respostes positivament, perquè vint-i-una no responien al que eren les bases, doncs, d'aquesta oferta que es donava.

I, per tant, van quedar molt diners –molts diners– per poder tenir, doncs, un ús real i que verdaderament donés respostes a aquestes necessitats d'igualtat entre homes i dones.

I, per tant, voldríem saber com està funcionant això de cara a l'any..., com està funcionant aquest 2007. I com es pensa fer també de cara a l'any 2008, perquè no ens trobem que uns diners que considerem útils i necessaris per aconseguir la igualtat entre homes i dones a les empreses, al final queden en un calaix per una manca d'informació de cara a les empreses, una manca, doncs, d'arribar allà on s'ha d'arribar i que, verdaderament, els diners que es creuen importants, doncs, tinguin el seu ús i la seva utilitat.

Bé, nosaltres també ens preocupa tot una altra sèrie de coses, no? Ens ha dit que, des del Departament, i això és cert, el seu departament està treballant, doncs amb l'exemple, podríem dir, del que és la igualtat entre homes i dones.

Però, en aquest sentit, i és cert que això ho deia l'Institut Català de les Dones, però ens la mateixa línia del que dèiem, el 2006 es proposaven doncs un criteri de paritat dins els diferents òrgans del mateix Govern i de nova generació. Això no ha estat així, consellera.

I, per tant, també en la línia que una mica vostè se'n feia responsable i voler impulsar això també fora de la seva pròpia conselleria, això no està funcionant de cap manera a dia d'avui, en aquest Govern, volem saber-ne el per què i si creu que, doncs, algunes mesures s'hi han de dur a terme, no? aquest és un tema que nosaltres, doncs, evidentment seguirem i seguirem de prop.

Hi ha un altre tema que també ha citat i ha citat de forma reiterada, tot el tema del que són els convenis, la igualtat d'oportunitats, la igualtat de responsabilitats, la igualtat salarial. I, en aquest sentit, nosaltres voldríem saber, sabem que lògicament el que són els convenis col·lectius, doncs, el Govern en pot ser impulsor o el Govern en pot ser, doncs això, impulsor, pròpiament. Però no incidir-hi d'una forma directa, lògicament.

Però és veritat que a dia d'avui doncs molts convenis col·lectius potser no tenen encara tot allò que voldríem doncs de cara a aconseguir aquestes igualtats. Hi han encara moltes diferències de convenis en el sentit que aquells, podríem dir, aquelles, podríem dir, professions que estan més feminitzades són els que precisament, doncs, es contempla un salari bàsic més baix.

I, per tant, com des del Govern creu que es poden fer polítiques –incidir– perquè aquestes tendències reals que existeixen puguin modificar-se i puguin canviar, doncs, d'una forma que canviï el que està succeint.

I que, al cap i a la fi, és una forma, diríem, doncs legal, si em permet d'emparar una desigualtat real que existeix en la societat i que de cap manera, doncs, podem deixar passar per alt, no?

Nosaltres també li voldríem preguntar sobre tot un seguit de temes. Ens ha parlat també de la necessitat de la conciliació de la vida laboral i la vida personal i familiar, podríem dir. Aquesta és una realitat que nosaltres havíem, amb anterioritat, criticat que fos portat des de l'Institut català de les Dones.

Perquè entenem que aquesta com vostè ha mencionat, doncs, és una responsabilitat evidentment, no només de les dones, sinó de dones i homes, no? Sinó és que estem perduts i m'atreveixo a dir que estem perdudes, si acceptéssim que a conciliació de la vida familiar i la vida laboral doncs passa exclusivament per les dones.

I, per tant, en aquest sentit, sí que ens agradaria que ens pogués indicar quines mesures concretes o quins canvis concrets, doncs, des del Govern es poden impulsar en molts àmbits estrictament tampoc podem imposar o reglamentar amb certs camps. Però sí que quines accions pràctiques des del Govern es creu que es poden dur a terme. Aquests són uns temes que nosaltres doncs voldríem que ens aprofundís i ens explicités.

Bé, per tant, ens agradaria també que en l'exposició ens...

Fitxer 5

pròpiament més, si aquesta Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, doncs, tindrà aquest únic accent o aquest accent, vaja, majoritari en el tema dels homes i les dones.

Si, en aquest sentit, podem comptar també des d'aquesta Direcció General, doncs, que s'hi posi l'accent amb el que són les persones amb discapacitats, amb els joves i també en les persones immigrants.

I també després tot un altre tema que li hem sentit altres vegades però ens ha sorprès també sentir-li a dir, a dia d'avui, quan tothom doncs manifesta que hi ha una certa desacceleració de l'economia i que, per tant, en aquest sentit hem d'estar amatents de veure amb evoluciona això. I si aquesta desacceleració pot ser ràpida o por ser més o menys lleu. Però també és veritat que aquesta desacceleració, almenys

d'entrada, les estadístiques ens diuen que també a qui més afecta, segons les dades, evidentment, és a les dones.

I, per tant, voldria saber, en aquest sentit, quines mesures creu que són oportunes i com, doncs, en el cas que es produeixi el que no volem, una desacceleració de l'economia del país i també, doncs, mundial, lògicament, doncs, es poden fer en aquest sentit. Em semblava que la presidenta em deia que havia de finalitzar.

Aquestes serien una mica, doncs acabo de seguida, les coses que nosaltres li voldríem preguntar. Entenem que també els hem de donar allò que se'n diu, doncs, cent dies per actuar. I, per tant, en aquest sentit, hem volgut formular les coses, doncs, més en la perspectiva de què és el que es pensa fer i què no es pensa fer. Sàpiguen que lògicament, doncs, estarem amatents allò que s'està fent i bàsicament també a l'efectivitat, no?

Perquè a nosaltres no ens agradaria que d'aquí un any o d'aquí dos, ens puguin venir amb un balanç en què estrictament el que ens portin sobre la taula sigui que hem tingut tantes persones en els cursos, tantes persones en tal altre curs, però a la pràctica ens trobem que les xifres no van per on voldríem i que les coses no funcionen per allà on creiem que han de funcionar.

I després una pregunta... Perdoni, és que amb aquests paperets... Molt breu, molt breu.

La presidenta

Porta ja tretze minuts.

La Sra. Borràs i Solé

Un segon de res. M'ha sorprès –m'ha sorprès– que hagi citat que han fet, no és que no es pugui fer, però m'ha sorprès perquè tampoc és habitual, que hagi citat que hi hagi un conveni entre diferents departaments del Govern per arribar a una sèrie d'acords, no?

I en aquest sentit, doncs, creiem que potser [#] obligar, perdonin, a posar-hi els diners corresponents de cada un dels departaments. Però també estaria bé que, en aquest

sentit, poguessin en certa manera, posi-hi cometes si vol, obligar la que és, doncs, la igualtat també en els diferents departaments, que hi ha de ser, entre dones i homes.

Gràcies.

La presidenta

Moltes gràcies. Demanaria que foren una miqueta estrictes amb el temps, perquè no m'agrada tallar. Pel Grup Parlamentari Socialista - Ciutadans pel Canvi, té la paraula la il·lustre senyora Mila Arcarons i Oferil.

Gràcies.

La Sra. Arcarons i Oferil

Gràcies, presidenta. Gràcies, consellera per haver-nos volgut acompanyar també gràcies a la senyora Sara Berbel i a l'equip de la Conselleria que està assegut allà al darrera, que és amb nosaltres.

És un plaer que hàgiu demanat aquesta compareixença que, si no ho tinc entès malament, el motiu de la compareixença és que ens explicaríeu les estratègies amb relació a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.

És un plaer que, malgrat sigui una comissió d'estudis, vostès hagin sol·licitat al Parlament ser aquí amb nosaltres i que això possibiliti als diputats i a les diputades estar al cas de les vostres línies d'actuació.

Felicitats, aplaudim amb molta –molta– intensitat la recent creació de la Direcció General d'Oportunitats, crec que va ser una bona notícia pel país i una bona notícia per les dones. I aplaudim amb molta –molta– intensitat també que en sigui responsable la senyora Sara Berbel.

Ho aplaudim amb intensitat per què? Perquè ens sembla que aquest Govern estigui creant una direcció general d'aquestes està dient moltes coses a la ciutadania i als sectors econòmics i socials.

Perquè és innovadora, vostè ho ha dit, no hi ha d'altres punt de l'Estat espanyol on hi hagi una direcció general d'aquestes característiques, perquè reforça la feina feta que

s'ha fet en el passat. Crec que vostès ja van ser protagonistes d'accions innovadores abans que s'aprovés la llei d'igualtat.

I finalment perquè suma, suma amb les altres estratègies que té aquest Govern amb relació a la igualtat d'oportunitats.

Quan vostè parlava he pensat, he recordat una expressió que, en un moment determinat, vostè encara no era consellera, va fer davant d'un fòrum de dones. Recordo que va dir que és relativament fàcil, «fàcil» entre cometes, fer polítiques públiques a favor de la igualtat de les dones, quan tens un entorn que t'acompanya, un equip que t'acompanya, una organització que s'ho creu i que creu en les polítiques d'igualtat.

Això ho devia dir vostè quan el senyor president d'aquest Govern era el senyor Maragall, el senyor conseller era el senyor Rañé, que ens acompanya aquí, i vostè era directora general.

Crec que és un recordatori merescut ara vostè és consellera i penso que és ben clar que aquest Govern, aquesta organització, l'acompanya en aquestes polítiques públiques a favor de la igualtat d'oportunitats. Ha fet esment d'una colla d'elements que cal tenir en compte.

ha parlat del Pla de govern, d'aquesta direcció General d'Oportunitats, de la transversalitat que es contempla en l'acord de Govern, de les unitats de gènere que tots els departaments d'aquest Govern estan tirant endavant, del pla d'actuació que orchestra l'ICD, de la lluita que es fa contra la violència masclista i de la llei –de la futura llei catalana de la igualtat–, de l'acord estratègic de l'elaboració del pla estratègic del temps.

Per tant, crec que aquest Govern il·lustra la seva sensibilitat cap a les polítiques públiques de la igualtat. I a l'exposició que heu fet, la imatge que en tinc és una balança.

En un cantó de la balança ens heu dit que hi ha camí per fer, que la nostra vida quotidiana, la de les dones, encara hi ha camí per recórrer, perquè no hem aconseguit del tot la igualtat.

De fet, hi han hagut canvis impactants en l'entorn de les dones, en el segle passat, des del reconeixement del dret del vot, fins quan totes vam anar a treballar, les lleis que reconeixen els nostres drets, la consciència sobre el nostre protagonisme o el nostre paper. Però, malgrat tot, vostè ens il·lustra amb xifres i dades que hi ha camí per fer.

A l'altre cantó de la balança ens dieu que cal generar un canvi en un marc català d'igualtat i ens exposeu les línies estratègiques que nosaltres valorem molt i molt positivament.

Vull pensar –penso– que aquesta part de la balança és la que arrossegirà, vostè ha dit «D'aquí uns anys valorarem què ha passat amb aquestes línies estratègiques.» Hi insisteixo, vull pensar que aquesta part de la balança arrossegirà i que generarà aquests canvis que vostè planteja, que atindrem i avançarem cap a la igualtat, perquè crec que no hi ha aturador, ara sí que toca aconseguir la igualtat d'oportunitats.

Amb relació a les línies estratègiques, el pla d'actuació que vostè ens ha explicat, vull manifestar el nostre suport perquè el discurs polític que se'n desprèn crec que parteix de la base que cal atacar, qüestionar, dues injustícies històriques per les dones. Per una banda, la injustícia, la distribució dels recursos, més atur, més precarietat, menys salaris. I, per l'altra banda la injustícia del reconeixement social de les dones.

Nosaltres sempre diem que ens cal un nou pacte social, li he sentit a dir molt sovint a la senyora Berbel, un nou acord –un nou contracte– que posi per sobre de tot, que tingui per sobre de tot connotacions públiques i privades, i que incorpori una paraula que és la de compartir, compartir el poder, compartir les tasques domèstiques, la vida quotidiana, les tasques familiars i també compartir la feina.

I, en aquest sentit, el compartir la feina, segurament busquem la igualtat perquè la feina ens dona llibertat. I a les dones el que ens reconforta és això, tenir feina, tenir independència, tenir autonomia, per tant, totes aquestes línies estratègiques que vosaltres teniu sobre la taula i que vostè ha comentat que qüestionen la discriminació o la segregació, la poca flexibilitat, benvingudes per aquesta recerca de la igualtat.

Amb relació a les coses concretes que ens heu esmentat, uns comentaris i algunes preguntes i també algun prec. Sobre nous usos del temps i conciliació, és ben cert que s'ha convertit en un element important en la gent de política, crec que hem conclòs tots i totes, amb alguna excepció, que això de la conciliació és rentable.

Però voldria destacar que és necessari allò que també deia la meua companya de Convergència, que cal focalitzar la conciliació des del punt de vista de les dones. Perquè massa sovint es dóna per sentat que exclusivament qui ha de conciliar són les senyores i això aniria en detriment d'aquest concepte de compartir que jo deia abans.

També hi ha un altre qüestionament, ara es parla de conciliació exclusivament, des del punt de vista econòmic, i tampoc penso que sigui de rebut, des de la perspectiva de les dones.

Parlar de conciliació vol dir parlar de més benestar, de menys situacions d'estrès, de més implicació, de més fidelització, de menys absentisme, d'incidir en la voluntat que poden tenir les dones a l'hora de decidir ser mares o deixar la feina.

Quan llegeixes estudis que il·lustren que un 60 per cent de les dones d'aquest país han passat un mal tràngol a l'hora de ser mares i haver de decidir que deixen la feina, te n'adones de la importància de polítiques de conciliació com els que s'estan plantejant.

Amb relació al suport que heu esmentat sobre plans d'igualtat, agents d'igualtat, ajuts a les empreses, entenem que és bàsic aquest treball amb xarxa entre el món empresarial, el món de l'Administració, i també els sindicats.

L'impuls que va donar en el passat i que crec que es pot donar a l'hora de fer que en els convenis col·lectius s'hi reculli l'esperit de la igualtat entre els homes i dones, perquè és ben cert que les estructures mentals són absolutament masculines i discriminatòries.

Per tant, cal impulsar que en els convenis col·lectius s'hi reculli l'esperit de la igualtat dels homes i les dones. És molt important una cosa que diuen les sindicalistes sempre, que a les taules de negociació s'hi asseguin dones posant sobre la taula la perspectiva de gènere. Crec que vostès van fer un estudi intentant valorar fins a quin

punt mil convenis col·lectius havien recollit aquest esperit i la conclusió no era molt alentadora.

Volia demanar-los si tenen més dades, més perspectives sobre com fer aquest impuls i com augmentar aquest percentatge amb relació als agents d'igualtat i els plans d'igualtat. Crec que són estratègies molt i molt positives. Diga'm? Crec que són estratègies molt i molt positives. Perquè generen això, un canvi d'actitud.

En algun moment s'havia dit que els agents d'igualtat serien reconeguts com a professió, crec que és una dada important. Estaria dient coses que tinguéssim una professió que es digués així, agents d'igualtat? Té una certa transcendència en aquests moments aquestes persones s'estan formant a Lleida i a l'Autònoma, crec. Voldria saber això, en quin moment està aquest reconeixement.

Amb relació al suport a les administracions locals heu parlat que esteu orquestrant cent agents o cent cinc agents cap al món local, felicitats. Crec que hem de reconèixer el paper històric que han fet els ens locals en l'àmbit de la formació ocupacional, també en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats.

Detecto que els ens locals, segurament, amb la vostra complicitat estan reorganitzant el seu discurs, estan reorganitzant els seus programes. Ells també parlen de respectar l'autonomia de les persones, d'adaptar-se als cicles vitals de les persones, d'assegurar que totes les dones tinguem més força en tots els nivells d'organització.

Una altra cosa que he sentit dir sempre a la Sara és que, si no tenim un 30 per cent a les organitzacions, la nostra veu no és escoltada i la nostra mirada no és recollida. Us deia això, que els agents locals –els ens locals– estan reconstruint també els seus programes.

Sobre apoderament...

La presidenta

[#] li agrairia que anés acabant, perquè...

La Sra. Arcarons i Oferil

Perdona, doncs, dues coses, vull felicitar el programa aquest que lliga dona i món rural, perquè crec que és una mirada que fa l'Administració del Govern...

Fitxer 06

...a tots els territoris del país, el conseller Llena va dir que la dona a vegades encara estava a l'ombra i us volia demanar que m'expliquéssiu més coses sobre el #Rodona, i en relació amb la violència, ens heu dit que esteu a punt de signar un conveni amb un seguit d'actuacions conjuntes amb l'ICD, us volia demanar que ens expliquéssiu una mica què és i què es desprèn d'aquest conveni, i demanar-vos un prec: # que estem tramitant la llei, que hi dediqueu energia. I acabo. Ens heu dit finalment que teniu reptes, que esteu en aquesta tasca de generar solucions i canvis. Jo crec que, com deia la consellera, aquest repte requereix lleis, requereix pressupostos, però també requereix canvis de mentalitats i canvis d'actituds, que això, malauradament per les dones vol dir temps. Però insisteixo en el que deia al principi de la meua intervenció: crec que ara sí que toca. Ara toca la igualtat d'oportunitats; ara toca fer un tomb en la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones. Crec que no hi ha retorn, no hi ha aturador. Ens tindreu al vostre costat. El Grup Socialista està al costat de la conselleria per aconseguir aquests objectius.

Gràcies.

La presidenta

Moltes gràcies. Ara té la paraula el Grup Parlamentari d'Esquerra Republicana de Catalunya, la il·lustre senyora Maria Mercè Roca. I espero tenir una mica més d'èxit en els deu minuts.

La Sra. Roca i Perich

Ho procuraré presidenta. Gràcies. I Moltes gràcies consellera i a l'equip que us acompanya us dono en nom del meu Grup la benvinguda i us agraeixo molt sincerament les explicacions que ens heu donat. Vull agrair molt sincerament la creació de la nova Direcció general del Departament de Treball, d'igualtat d'oportunitats. Estic convençuda que serà una eina molt útil per a la igualtat entre

homes i dones, i, sobretot és una mostra que el Govern vol treballar sincerament per aquesta igualtat. I desitgem molts èxits a la senyora Sara Berbel al capdavant.

I vostè ha dit coses molt interessants. Ha dit coses que ja sabíem però que és molt convenient de recordar sobre les diferències de taxes d'ocupació entre homes i dones. Ha parlat d'una diferència de vint punts que és molt. Aquestes xifres no s'han d'oblidar, però ens quedem amb la dada dels contractes parcials, de la taxa de treball parcial. Vostè ha dit que les dones el treball parcial és un 21,4 per cent i els homes aquesta taxa només és d'un 3,8 per cent. I ha explicat en les dones la parcialitat és per conciliar, i en els homes és per formar-se. És clar, això és molt important de tenir-ho en compte, perquè això vol dir que els homes cada vegada es formen més, i les dones cada vegada conciliem més, però ens formem menys. I això té una relació directa amb la pregunta i l'exposició que jo li vull fer que és el que ens interessa més de tot, mi per això volem aprofitar que vostè és aquí per parlar-li dels usos dels temps.

Vostè ho té en el seu programa, la línia estratègica número 3 en parla, i parla també de la seva participació en el Pla estratègic sobre usos i gestió dels temps, que ha impulsat la secretaria de polítiques familiars i drets de ciutadania. Ens sembla molt important. És un tema que se'n comença a parlar moltíssim. És un bon senyal, perquè aquests temes tan complexos, que volen tants canvis, i que s'ha de canviar tantes coses necessiten, primer de tot, un temps de reflexió i de –com si diguéssim– posar una mica de moda el tema per després aconseguir els resultats que volem. Com tothom sap, la fase participativa d'aquest Pla es va tancar dimecres passat en una jornada de treball. I el text definitiu estarà a final d'any. L'esperem amb candeletes. Ens sembla molt important.

És un pla transversal, és un pla integral, però evidentment en el seu Departament aquest pla hi toca de ple perquè el món productiu, vulguem o no, és per a la majoria de persones el centre d'organització encara de les vides i de les dones ta, o de les dones, més encara. Els usos del temps és general, hi ha molts temps, però el temps laboral és encara el temps que pesa més en els temps de la vida de les persones.

De fet, el 80 per cent de les propostes dels participants a la jornada de treballa anaven en el sentit de reclamar, d'una manera urgent, d'una manera vital, perquè hi

va la vida, que el temps de treball sigui compatible amb el de la vida familiar i social. És a dir, que els dos temps estiguin harmonitzats i estiguin en sintonia. Això és el que deia el 80 per cent de les persones aquestes. I, evidentment les empreses són peces claus per aconseguir aquest canvi cultural, eh? perquè estem parlant d'un canvi d'hàbits, però d'una cosa encara que està per sobre que és aquest canvi cultural en la concepció dels temps, que és un canvi imprescindible i que ens ha de portar a tots, homes i dones, a gaudir dels temps. Això és important. Per tant, el temps de treball serà millor, el temps personal serà millor, el temps social serà millor, etcètera, etcètera. Els temps tenen unes fronteres que també s'esborren, Ja no podem parlar tant de temps tant marcat, sinó que tot plegat forma part d'una manera diferent de viure, i sense aquests temps barrejats, doncs no hi hauria plenitud personal.

És molt important entendre que no tenir capacitat de gestió dels nostres temps porta a tenir menys oportunitats, i, per tant, no tenir gestió dels nostres temps porta a desigualtats socials. Ara no fa gaire s'ha fet a Madrid el segon congrés nacional espanyol per racionalitzar els horaris, i allà es va dir que el 71,5 per cent de les dones que treballen no tenen capacitat per decidir l'inici i el final de les seves jornades laborals. És una xifra esgarrifosa. El 71 per cent de les dones que treballen no poden dir jo començo a aquesta hora perquè ho necessito, per conciliar, i jo acabo a aquesta hora. Sinó que tenen un horari que els ve marcat per la seva empresa.

Doncs bé, el pla del departament inclou aquesta flexibilitat, inclou els itineraris importantíssims, itineraris del cicle vital, que cada vegada les dones ens anem fent grans i tenim altres necessitats derivades de nosaltres mateixes o de les nostres famílies, no? i inclou una cosa molt important que és el suport que han de donar les empreses a les dones perquè com deia la meva companya socialista, perquè visquin sense angoixa aquests cicles vitals. És molt important. Aquesta racionalització dels usos dels temps ha de portar a viure amb tranquil·litat la vida, amb tranquil·litat i amb normalitat. Per tant, com que la igualtat entre homes i dones, i la no discriminació passa per aquests usos dels temps, per això nosaltres volíem preguntar-li si ens podria explicar aquestes mesures concretes que vostè ha dit que estarien enllestides l'any que ve, quines són, en quins temps s'aplicaran, quins resultats n'esperen? També vostè ha parlat, i ens agradaria saber-ne més coses, del manual de bones

pràctiques, i de l'observatori d'empreses conciliadores, que estarà molt bé veure quines empreses posem en aquest observatori, si totes s'hi apunten, o si al contrari necessitarà algú que els vagi a animar encara més i explicar els beneficis de la conciliació.

I per acabar, vostè, consellera ha parlat de la possibilitat que hi hagi una comissió al Parlament que estudiï els usos dels temps. Doncs sàpiga que ens hi trobarà encantades i per treballar-hi apassionadament.

Moltes gràcies.

La presidenta

Moltes gràcies. No ha exhaurit els deu minuts. Ara, pel Grup Parlamentari del Partit Popular de Catalunya primer té la paraula la il·lustre senyora Maria Dolors Montserrat, que crec que es repartiran el temps. Si vol, l'avisó als 5 minuts, si no, s'ho reparteixen a la seva manera.

La Sra. Montserrat i Culleré

Molt bé. Moltes gràcies, honorable presidenta. Permeti'm que hagi demanat aquest fraccionament perquè estic fent tard per una altra qüestió i la veritat és que estic patint. Primer que tot, moltes gràcies honorable consellera per ser avui aquí i també evidentment a la directora general per explicar-nos aquestes línies d'actuació en la matèria d'igualtat d'oportunitats en el treball entre dones i homes.

He escoltat, he estat amatent a tota la seva intervenció, de la qual li he de dir que en el fons comparteixo. Potser la forma de gestionar i algunes pinzellades importants hi hauria alguna discrepància, però és evident que quan estàs en política i quan parlem evidentment de la igualtat d'oportunitats de les dones, hem de trobar, les dones que estem en política un punt de trobada, no pas un punt que ens separi.

Però sí que he trobat una mancança que jo crec que és –per a mi, per al meu Grup Parlamentari– és important, quan vostè parlava de la conciliació de la vida laboral i familiar, a través d'aquesta creació de la direcció general, també de l'observatori que més endavant vostè pensa crear, i en la qual, dins aquesta direcció general vostè ens comentava que vol portar a terme les polítiques d'igualtat, d'actuació de desigualtat, i

activitats transversals, perquè és evident que coincideixen a nivell transversal amb diferents conselleries, incentivar la igualtat d'oportunitats i ha parlat concretament dels col·lectius de discapacitats, risc social, dones joves i dones immigrades. Fins aquí, molt bé. Però he trobat una mancança i crec que vostè em comprendreà i m'entendrà per la seva categoria professional que vostè ha desenvolupat al llarg de la seva vida, el tema de la vida laboral de les dones dels 18 als 65, 70 anys, hi ha un risc de malaltia capdal i important. No he sentit parlar en tota la seva intervenció, de les persones, i concretament dones, que pateixen una malaltia de càncer, i que per tant, com vostè molt bé sap, aquesta malaltia de càncer té uns tractaments a posteriori, com vostè sap, que condueix a què no es tingui, aquestes dones –podria parlar també d'homes– però jo crec que avui ens toca parlar de les dones, i d'aquesta igualtat d'oportunitats. Pràcticament no se'ls facilita l'alta mèdica, però sí que se'ls facilita l'alta laboral. I això, sap molt bé senyora consellera, que produeix, en aquests usos dels temps que acabem d'escoltar per extraordinàries companyes d'altres grups parlamentaris, inquietud a l'hora de desenvolupar una qualitat de vida d'una dona. No és fàcil la recol·locació de persones que han patit certes malalties, i concretament li parlaré clar i català, dic clar i català com una artista que tenim a Catalunya que li van concedir la medalla al mèrit de la Generalitat i deia que les dones hem de ser valentes per allò que fem bé i per allò que no fem bé, per parlar clar i català, no? Estic parlant de les persones, dones, que pateixen la malaltia del càncer de mama. Vostè sap que hi ha greus problemes. I m'agradaria molt, honorable consellera, que des de la direcció general de polítiques d'igualtat hi hagi un treball capdal i important perquè aquesta situació de desigualtat no solament entre homes i dones, sinó de desigualtat entre les pròpies dones es pugui canviar favorablement.

Vostè em comprèn molt bé i m'agradaria conèixer –potser avui no és el moment– potser en aquest moment no hi ha les dades, quines dades té la conselleria de treball, de dones evidentment que tenen aquesta alta mèdica, que no tenen l'alta mèdica però sí que tenen l'alta laboral, que tenen problemes en tornar-se a reinsertar en la seva vida laboral que tenien, com es recol·loquen i què fa la conselleria de treball i què podrà fer a partir d'ara la pròpia direcció general per millorar? Jo crec que aquestes dades són importants i interessants per poder-les treballar quan estem parlant de 51,

52 per cent de la societat catalana en la qual el risc de la malaltia de càncer cada vegada està creixent –ho vam veure fa pocs dies aquí, al propi Parlament de Catalunya– i com molt bé vostè sap, la primera causa de mortalitat entre les dones és el càncer de mama. Per tant, no vegi en mi cap ànsia de protagonisme sinó una realitat, no? que moltes vegades es queden una mica en l'oblit perquè parlem de tantes i tantes qüestions com les diputades que m'han precedit en l'ús de la paraula, i crec que no estaria bé tornar-me a repetir, han tret sobre la taula temes importants i cabdals, i com evidentment la meva companya que està aquí, és evident que la senyora Belén Pajares també li farà.

Permeti'm que m'absenti, però sí que m'agradaria que vostè posés un punt d'atenció a aquestes qüestions que avui sincerament no n'he sentit parlar, i crec que la feina, aquesta campanya que vostè ha desenvolupat «a la feina iguals», doncs si som iguals i les dones hem de ser iguals, comencem per totes les dones, tinguem o no tinguem malaltia, al llarg de la nostra vida laboral.

Moltes gràcies senyora consellera.

La presidenta

Moltes gràcies, senyora Montserrat. Té ara la paraula per cinc minuts, la il·lustre senyora Maria Belén Pajares i Ribas.

La Sra. Pajares i Ribas

Moltes gràcies. Consellera, jo no em repetiré amb els agraïments que ja han estat expressats per part de la meva companya de comissió. Jo crec que tots compartim els objectius, i estem parlant d'aquests canvis socials que hem experimentat i que han fet que la dona accedís al mercat laboral. Jo crec que és el mitjà per assolir la igualtat real. La paraula real és una paraula que jo faré servir molt, segurament, durant la meva petita intervenció perquè crec que és on és el quid de la qüestió.

I per què li dic tot això? Miri, jo veig amb preocupació, veiem amb preocupació certes dades que s'han publicat a l'EPA, l'enquesta de població activa de l'últim trimestre. Dades que, de fet ens han sobtat a tots, s'ha de dir, que són les que fan referència a l'atur femení, on es constata l'increment...

Fitxer 7

...de l'atur al voltant d'un 20 per cent. A més a més també m'agradaria afegir que la diferència entre la taxa d'atur entre homes i dones del segon trimestre era al voltant d'un 1,4 s'ha incrementat fins el 2 per cent en aquest últim trimestre del qual tenim dades. La veritat és que si això ho vinculem amb aquells inputs negatius que encara persisteixen en el tema de l'ocupació femenina, com són la precarització dels llocs de treball, o les diferències salarials entre homes i dones, ho veiem encara amb més preocupació. A mi m'agradaria que, en tot cas, si s'elaborés algun tipus d'anàlisi o d'informe, o s'estudiés en detall si això és un fet puntual o està vinculat amb una desacceleració de l'economia, ens agradaria tenir l'accés a aquest informe.

També, un altre tema que m'agradaria comentar-li, el tema de la transversalitat, que crec que és necessària i a més és vital en aquestes qüestions. Però almenys jo personalment he trobat a faltar la transversalitat amb el departament d'economia. I no em refereixo a pressupostos, per exemple o al pla estratègic de competitivitat de l'empresa. Em refereixo a tots aquells incentius i ajudes fiscals que poden ajudar les polítiques adreçades a les dones. Per exemple les dones amb especial dificultat per accedir a un lloc de treball, o bé aprofundir en la utilització de beneficis fiscals per fomentar la contractació de col·lectius amb una taxa alta d'atur. I ara, malauradament estem veient que si això segueix així les dones entrarem en aquestes dades.

Jo, per acabar, m'agradaria comentar que dintre tot el tema de conciliació de la vida laboral i familiar, i personal, no ho oblidem, hi ha una paraula que m'agradaria molt que... jo crec que totes hem dit una mica la idea del que volem, i segur que l'objectiu al final el compartim. Però és la paraula responsabilitat. Perquè per molt que compartim i per moltes idees que posem damunt la taula, i per moltes lleis d'igualtat que creem, la paraula responsabilitat, tant d'homes com de dones jo crec que és la primera que hauria de sortir dintre d'una llei.

Moltes gràcies.

La presidenta

Moltes gràcies, senyora Pajares. Pel Grup Parlamentari d'Iniciativa per Catalunya Verds –Esquerra Unida i Alternativa, té la paraula la il·lustre senyora Mercè Civit Illa.

La Sra. Civit Illa

Gràcies, senyora presidenta. En primer lloc agrair a la consellera el fet que avui estigui aquí explicant-nos el seu programa igualtat d'oportunitats de la conselleria de treball, i al mateix temps felicitar la senyora Berbel pel seu nou càrrec que estem convençuts que ho farà molt bé, en tant que ens coneixem d'abans i hem coincidit en «dona i treball». Per tant, penso que ja té un bagatge important en aquest sentit. I així mateix també saludar les persones que acompanyen la senyora consellera.

Bé, per a nosaltres, i ho hem dit més d'una vegada, l'autonomia i la independència de les dones passa per l'autonomia i la independència econòmica. Per tant l'àmbit laboral és el prioritari de tots. Si no hi ha realment una igualtat real entre els homes i les dones en l'àmbit laboral, és molt difícil que estigui en els altres àmbits de la societat. I és en aquest sentit que volem felicitar doncs la iniciativa del Departament de Treball que és cert que ja ve d'un treball previ de l'anterior legislatura en què ara s'ha configurat en una direcció general d'igualtat d'oportunitats que com vostès han dit, és l'única que hi ha arreu de l'Estat espanyol. Perquè és cert que es fan polítiques d'igualtat, però no configuren mai com una única direcció general.

Jo voldria comentar en primer lloc, també, dos aspectes de dades que ens han donat: les dades de l'atur, i amb una visió diferent de la que han fet. En primer lloc, l'EPA no es pot comparar el segon trimestre amb el tercer trimestre. Cap estudi ho fa. Es compara el segon trimestre d'un any amb el segon trimestre d'un any, i el tercer trimestre d'un any amb el tercer trimestre d'un any. No es poden comparar. Avui, cap sociòleg que sàpiga mínimament de dades d'anàlisi d'EPA faria això. però, en fi, independentment d'això a mi m'ha sorprès el tema de l'atur perquè a veure, fa molts anys i d'una forma... l'atur d'aleshores ha estat el doble del dels homes. Això fins fa dos anys. No sé exactament perquè jo fa un any que ja no hi sóc, però des de fa deu i dotze anys que cada 8 de març estic fent informes sobre la situació de la dona en l'àmbit laboral, i la línia ha estat el doble. I en aquests moments és de 2,5 punts. No

és el doble. Això penso que és important. És important perquè encara que en un trimestre pugi més, pugi menys unes dècimes i tal... la tendència és que s'està reduint la diferència de l'atur entre els homes i les dones. Però quin problema hi ha? És la qualitat de l'ocupació, que és el problema que tenim en l'àmbit general, que la qualitat de l'ocupació, tant de les dones com dels homes, no és la que voldríem perquè la precarietat hi és. I evidentment, pel fet de ser dones, això encara es veu molt més.

Aquest és un tema. I l'altre tema que també voldria significar és tot el tema dels contractes a temps parcial. Evidentment en el nostre país, els contractes a temps parcial tenen poca incidència, perquè el contracte a temps parcial ha estat utilitzat per conciliar. I tal com està la legislació de l'actual temps per... el contracte a temps parcial no serveix per conciliar. I sobretot des de la darrera reforma del contracte a temps parcial.

I una cosa, jo, la percepció que tinc és que no tots els contractes a temps parcial de les dones són per conciliar. Alguns d'ells són perquè se'ls ofereix això i no tenen la possibilitat de treballar jornada completa, que ja voldrien elles treballar jornada completa, no a temps parcial, però el que passa és que el que els ofereix el mercat, o determinats sectors com l'hostaleria, etcètera, no? per tant, no únicament és això. Bé, com vostès marquen els objectius, doncs evidentment la igualtat salarial que és un 30 per cent és un dels objectius que marquen, aconseguir-la, i penso que dir-ho és molt fàcil, però vostès en el seu programa el que fan és posar mesures al que fa realment la desigualtat salarial. La desigualtat salarial és per dos aspectes: un, el tipus de contractació, i que fan mesures per l'estabilitat a la contractació, i dos, per la segregació ocupacional, sobretot l'horitzontal. Aquests són els dos elements que fan, i, evidentment vostès han obert una línia d'ajuts i una línia de treball per treballar en el que és la segregació horitzontal. Sobretot i penso que és molt important també i per la valoració dels treballs que realitzem majoritàriament les dones. El valor social, però també el valor econòmic.

Perquè ja s'ha dit, determinats tèxtils tenen un conveni, metall en té un altre, i aquest és... i el treball del tèxtil s'hauria de valorar tal com el treball del metall. I a mi, així mateix també el que seria la segregació vertical. I en aquest sentit tenen vostès també

la línia del Jo directiva, que penso que és important, però que sobretot també tota l'altra, no? tota la segregació horitzontal és molt important, i en la qual s'ha de treballar en això # l'accés que ja han estat fent a les dones en ocupacions on està subrepresentada.

Un altre element que vostès deien era amb la intervenció el que serien els nous jaciments d'ocupació com a font per treball de les dones. I aquí sobretot em penso que tenim la llei de dependència i la llei de serveis socials que és com una oportunitat per realment fomentar el que una expressió que a mi m'ha agradat molt, que li deien... els treballs de la vida quotidiana... un nom així li han donat, penso que està molt bé aquesta expressió, que és això, i que realment majoritàriament dones i en unes condicions de treball molt precàries i un treball molt poc valorat. Tinguin en compte que clar, cuidar de la vida de les persones o vetllar per la vida de les persones hauria de ser molt valorat, no? Més que vetllar pel manteniment de les coses, no? i penso que en aquests moments, amb aquestes dues lleis tenim una oportunitat per poder-hi treballar.

Bé. Un altre aspecte seria el conveni de les actuacions amb l'Institut Català de les Dones, en tot el tema de la violència de gènere, que estan fent. Una miqueta més d'informació, però hi ha un tema que m'imagino que una miqueta ja està a la llei, no? vull dir que les dones tinguin treball, formació, etcètera, però hi ha un element que em sembla important també, és que les dones que ja tenen un treball, que pateixen violència, que no puguin ser acomiadades. Pateixes violència, per tant no vas a treballar, per tant faltes al treball, a la llarga pot ser un acomiadament. La llei estatal ho reconeix però la certificació és que hagi posat la denúncia, per dir-ho d'alguna forma. A la llei catalana no fa falta. Llavors seria veure com podem agafar les certificacions de la llei catalana per poder introduir això a les empreses, i que els drets d'aquestes dones... vaja... no perdin el treball o no tinguin problemes en el treball, i amb tot el tema de l'organització dels horaris, vull dir... determinats aspectes de la llei estatal com els podem aplicar a Catalunya, amb la certificació catalana, no? del que no sigui normativa.

L'àmbit de les polítiques de conciliació, evidentment és un eix estratègic i no m'hi repetiré perquè penso que està ben plantejat i perquè sobretot és serveis públics i organització del treball, és bàsic, com s'arriba a acords en l'àmbit de la negociació col·lectiva sobre organització del treball, les bosses de treball en els convenis evidentment maten... les bosses d'horaris en els convenis a lliure disponibilitat de l'empresa maten qualsevol tipus de conciliació, està claríssim. La conciliació evidentment afecta majoritàriament les dones, però no ens podem plantejar com polítiques de dones sinó com polítiques de persones, eh? que teòricament haurà d'afectar les dues perquè si no, si volem fer polítiques específiques per dones en l'àmbit de la conciliació, la conseqüència serà que ens contractaran menys, perquè una de les causes de la discriminació de les dones en l'àmbit laboral és precisament el rol social que ens fan assumir. I és més, jo diria que s'haurien de fer igualment com nosaltres diem mesures d'acció positiva perquè les dones entrin en els sectors on no estan representades, s'haurien de fer mesures d'acció positiva perquè els homes assumeixin també les tasques de conciliació i, per tant, gaudeixin dels permisos, no? vull dir... que ho posin a la pràctica. Incentivar-los a què ho facin, i que això seria també un dels factors que reduiria les discriminacions de les dones en els àmbits de les empreses.

Un parell de coses més. Ens sembla molt important. La llei marca el tema dels plans d'igualtat de les empreses, sobretot l'obligació de la negociació en les de més de dos-cents cinquanta treballadors, és cert que des del departament no s'ha posat límit en el nombre de treballadors, sinó que subvencionen per totes les empreses. Això ens sembla important perquè clar, a Catalunya hi ha molta petita i mitjana empresa, no? que també s'haurien de fer plans d'igualtat en l'empresa o en el conveni col·lectiu, i també per la contractació d'agents d'igualtat. I una reivindicació històrica en mi i possiblement parlo no únicament per mi sinó per l'àmbit sindical, és també... nosaltres faríem l'exemple del que seria la salut laboral. Les empreses tenen els seus tècnics de salut laboral. Però això no és suficient. I els sindicats tenen els seus delegats de salut laboral. Per tant, en el tema de les igualtats d'oportunitats pensem que també que al cap i a la fi aquests tècnics són persones contractades per l'empresa, eh? que podem... i ha empreses que val cèntims la igualtat. La igualtat salarial val cèntims. I

per tant s'haurien de negociar plans a curt, mig termini, etcètera, i que això depèn de quins tècnics pot tenir la pressió de l'empresa que és qui contracta, per fer-ho d'una forma o d'una altra. Per tant, val la pena que aquests hi siguin, i són importants, però també que des de l'àmbit sindical pugin tenir l'ajut, el reconeixement de les seves tècniques per la igualtat. És clar, potser no caldria una per empresa. S'hauria de veure en l'àmbit del sector del no sé què, però que pogués haver-hi la contrapart per poder negociar. Això, vaja, la consellera ho sap, que des del primer dia que ens van fer sortir era una reivindicació que quan el senyor Rañé era conseller li vaig expressa i em va dir: «ara encara no és el moment. Dintre d'uns anys, quan anem avançant.» Potser ara ja han passat aquests anys i ara ja seria el moment.

I, finalment, en el tema de la inspecció de treball, quan a partir de poder tenir els traspassos, més recursos, etcètera, som conscients de quina és la situació de la inspecció de treball. Sí que també hi ha una persona, hi ha hagut experiències d'un àmbit determinat en polítiques d'igualtat, que ha fet bona feina i que per tant, com això, a partir de què puguem tenir més recursos a Catalunya, puguem també potenciar-lo i fer-lo perquè sembla important.

La presidenta

Gràcies. Té la paraula, pel Grup Mixt, l'il·lustre senyor Antonio Robles.

El Sr. Robles Almeida

Gracias, señora presidenta, señora consellera, i a pesar de que no somos ubicuos, al menos sí decirle cuatro palabras desde el punto de vista de ciudadanos, lo que a nosotros nos parece que deben ser las políticas de igualdad de oportunidades.

Seguramente todo el esfuerzo que vayan a poner en este sentido será bienvenido pero creemos que el mayor esfuerzo que hay que poner es en la creación de dos ejes fundamentales: la libertad o la capacidad económica de ser libres, de poder vivir por uno mismo; sin esa capacidad económica todo lo demás...

...siempre será menor, y otra cosa que es, quizás, más importante: la capacidad para tener conciencia propia de tus propios derechos. Y en este sentido, sólo lo puede dar el tiempo a través de una educación y de un entorno informativo, un entorno social que haga posible que toda mujer pueda tener acceso a la cultura y, con ella, reivindicar lo que le es propio. Por lo tanto, desde un punto de vista histórico, éste es un problema que no se va a solucionar mañana por muchas medidas gubernamentales que se pongan, si no hay una conciencia colectiva en el mundo femenino para conseguir lo que le es propio. En este sentido, por tanto, las incentivaciones deberían empezar por la cultura, aparte de las que se hace en el mundo laboral. Y esas incentivaciones deberían conseguir estas citas que tienen ustedes en cuenta, garantizar la igualdad de oportunidades en el mundo laboral, por supuesto, incentivar con preparación desde la escuela y los medios de comunicación la igualdad sin recurrir a la discriminación positiva. Creo que la discriminación positiva debe ser un concepto que debe ser superado porque es infinitamente mejor la igualdad a secas porque el mundo, los hombre y las mujeres consideran que las leyes deben ser igual para todos, hacer compatible el mundo laboral y el mundo de las actividades vitales, conciliar por tanto los dos mundos no debe ser una cuestión sólo para las mujeres, también para los hombres. Y esto también se aprende, también es una cuestión cultural y no sólo imposición or reglas o leyes, crear espacios de diálogo emocional entre el mundo masculino y el mundo femenino para comprender mejor los dos mundos, porque deben cooperar y no ser rivales uno de otro, conseguir la igualdad laboral para, una vez producida, para una vez producida esa igualdad que no tardaremos más de dos generaciones, valorar prioritariamente la libertad y el mérito antes que el sexo, es decir, cuando dejemos de hablar del sexo habremos, posiblemente, conseguido la libertad y la igualdad. Un dato positivo: yo, por mi actividad laboral previa a esta cámara he conocido –digamos– el mundo educativo durante los últimos veinticinco años. Y desde hace unos doce, quince años para acá, sistemáticamente todas las encuestas nos dicen una cosa muy objetiva: las mujeres, las estudiantes sacan mejores notas en todos los sistemas, en todos los niveles, en todos, desde la escuela infantil –que ahí se nota menos porque está menos reglado– pero sobre todo en el bachillerato y en la universidad. En todos. Y en las

universidades que teóricamente eran técnicas y que antes no tenían acceso la mujeres como tienen ahora, en todas también son mayoritarias, menos en una: en ingenieros. Menos en una sólo. Y aun así, las que están en ingenieros tienen un buen nivel académico. Por tanto, si confiamos en que esas cifras que son al final culturales, son reales, porque son reales, de aquí a una o dos generaciones posiblemente este país esté absolutamente igualado en este sentido o incluso aquello de que nos quejamos ahora, por sí mismo se arreglará porque se arregla desde el sistema cultural. Por tanto, desde este punto de vista debemos ser positivos y optimistas porque esos datos son los mejores datos de cualquier estado.

Y una última cosa que querría decir: posiblemente no haya un dinero público mejor empleado que aquél que se reparte para todos igual. Todos somos hijos de alguna madre, es decir, todos tenemos madre, y por lo tanto, las madres forman el universo total de nuestras vidas. Intervenir desde el Estado con más tiempo para el postparto, por mucho más tiempo, o es en ningún caso gastar el dinero tontamente, sino dar oportunidad a lo que decíamos antes, de conciliar la vida laboral y a la vez la vida familiar de la educación de los hijos. En ese sentido, el dinero gastado por el Estado, más o menos se reparte para todos igual, y, sin embargo es un dinero muy bien empleado.

Le deseo suerte en su #

Gracias.

La presidenta

Moltes gràcies. La consellera té la paraula.

La consellera de treball

Moltes gràcies, presidenta, a totes les diputades i al diputat que ha intervingut i a les seves aportacions. Jo crec que podem dir, podem coincidir que gairebé, si més no, no només de la perspectiva de gènere sinó de la composició d'aquesta Comissió, que estem d'acord en la necessitat d'avançar cap a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el treball, perquè encara existeixen dificultats. Les lleis van tenir un paper des de la Constitució nostra de l'any 78, i en l'article 14, un paper cabdal amb aquest

reconeixement d'igualtat i la prohibició de discriminacions. Ara bé, aquesta prohibició de discriminacions no ens porta enlloc si no va acompanyada amb mesures d'acció positiva. A mi no m'agrada dir discriminació positiva perquè crec que hem d'anar, i potser coincidirem, a mesures d'acció positiva, fins que arribem a aquesta equiparació de drets. En aquest moment coincidirem vostè, senyor diputat, i jo mateixa en què no seran necessàries les accions positives. Però si partim de situacions desiguals, hem de buscar situacions que equiparin per arribar a una situació d'igualtat. I en aquest camí jo penso que estem tots i totes, i, si més no a Catalunya existeix aquesta consciència d'avançar per la igualtat d'oportunitats.

Volia fer referència a tot el que s'ha dit aquí. Espero no oblidar els comentaris tan importants i interessants que s'han fet aquí, i dir que, si més no, hem fet esment, senyora Borràs, senyora diputada, sobretot al que venien aquí a fer, la Comissió dels drets de les dones. I tenim la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i també tenim les polítiques de diversitat, que també hi haurà dones, és cert. I hem fet esment a algunes d'elles perquè aquí venien específicament a igualtat entre homes i dones i no altres col·lectius o les polítiques de diversitat que són necessàries en el nostre mercat de treball. En aquest àmbit, o en algun altre, quan sigui necessari, amb molt de gust li explicarem el que estem fent en aquesta matèria, però jo, si més no, estic, eh? estem en el Departament, crec que molt contents d'aquesta coincidència, encara que sigui amb diferents matisos, dels diferents grups d'aquest Parlament, vers la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

A més a més jo he acabat la meva intervenció dient que aquesta és una política... aquest govern vol ser i és el govern de la igualtat d'oportunitats. El govern de la igualtat d'oportunitats és el que vol ser. I quan diem aquest govern, no vol dir el Departament només de Treball, sinó que volen ser tots els departaments. I si més no, estem treballant de forma transversal, i estem treballant –ho he dir expressament– de forma molt estreta, ja ho fèiem en l'anterior legislatura, amb l'Institut Català de les Dones, i en aquest cinquè Pla de desenvolupament de polítiques de dones, dels drets de les dones i també en aquest Pla estratègic sobre els nous usos del temps i aquest nou pacte del temps que necessita la nostra societat a Catalunya. Estem treballant,

estem col·laborant, i seguirem treballant i intensificant, perquè jo crec que és important. És important i a més a més aquesta és una acció.

I a més a més important perquè pensem que la valoració de les persones ha de ser en funció del mèrit i de la capacitat. I en aquest Departament creiem que tots, tots ens hem de valorar per això, pels mèrits i la capacitat, en el món polític, en el món del treball, en tots els àmbits. És important, eh? I crec que no hem de fer referència a lluita de poders perquè si més no, en aquesta cambra, en aquesta Comissió s'ha detectat, si més no vostès formen part d'aquesta Comissió, però en la meua primera intervenció en aquesta Comissió de què això és un objectiu estratègic i és un objectiu de país, i no és de lluites de poder. Per tant, crec que podem estar molt optimistes en com s'ha avançat.

A veure, temes concrets que s'han parlat aquí: negociació col·lectiva. Negociació col·lectiva és molt important, la negociació col·lectiva. Saben que el Departament de Treball ha fet un estudi sobre igualtat i negociació col·lectiva, i, malauradament, per això és la primera via per avançar –tenir informació és la primera via per avançar– hem trobat que només un 1,5 per cent dels convenis tenen clàusules d'igualtat, de tots els convenis analitzats, eh? Gairebé estàvem parlant de set-cents convenis, si no recordo malament. S'ha fet un buidat de tots els continguts i trobem que tenim mancances importants en el tema de la igualtat d'oportunitats. I com ho hem de superar i avançar? Doncs bé, crec que per diferents vies. Diferents vies. Primer una que hem dit, valoritzant el treball feminitzat, i que la diversitat sigui també en el treball feminitzat com en el masculinitzat, eh? més homes en els treballs feminitzats, perquè tenen el mateix valor o el mateix valor que el que tenen masculinitzats, i més dones en els treballs totalment masculinitzats. Aquesta és una via, una via important.

Segon: més presència de dones en les taules de negociació. Les nostres dades, i sobretot això és molt baix, la presència de dones negociant la negociació col·lectiva, les nostres dades diuen que és molt baixa la presència, i ens trobem que de la mitjana estem només negociant un 25... de mitjana un 24,4 per cent de dones, més en l'àmbit de la representació dels treballadors, menys en l'àmbit de la representació empresarial, específicament en convenis de sector, que són molt importants a

Catalunya, només un 10 per cent del banc empresarial que negocia els convenis són dones, el 90 per cent són homes. Això vol dir que té el seu reflex clar en els continguts de la negociació col·lectiva i en els aspectes més prioritaris. Però ens hem dotat en aquesta Cambra amb la Llei del Consell de relacions laborals, ens ha dotat amb una eina important, que és la Comissió de Convenis col·lectius. És cert que no podem incidir en els continguts de la negociació col·lectiva, però que, de forma consuada podem impulsar la innovació dels continguts de la negociació col·lectiva en polítiques respecte a la igualtat en el món del treball. Per tant, jo crec que hem posat les bases per avançar en aquesta via.

Tema de les estadístiques de l'atur i com afecten les dones. És cert el que ha dit la diputada Civit, que el tercer trimestre de l'EPA no és representatiu. És cert. És cert a la vegada que s'ha incrementat en aquest tercer trimestre el nombre de dones que han passat a l'atur. Però és cert que la diferència entre homes i dones, en taxes d'atur, de l'EPA del tercer trimestre d'aquest any, en comparació amb el de l'any passat, si no recordo malament, la diferència estava en 3,6 punts percentuals, i ara estem en els 2,5 punts percentuals. Jo crec que l'important és veure l'evolució, i l'evolució és que en aquest moment, segurament perquè les dones estem més en tasques estacionals, segurament, però hem de veure l'evolució. Si més no, hem dit que estem creant itineraris personalitzats d'acompanyament a les dones que estan en situació d'atur, i ho posarem en marxa aviat. Ja tenim algunes línies d'ajuts, però mitjançant les oficines de treball també acompanyarem aquestes dones, si més no, per evitar que es consolidi aquesta situació d'atur. Per tant, les estadístiques d'atur d'aquest trimestre no mostren un canvi de tendència, ha canviat respecte de l'any passat, o sigui que la diferència és menor entre homes i dones, i que estem per sobre en el sentit que tenim més dones ocupades a Catalunya i menys atur a Catalunya que a Espanya i a la mitjana de la Unió Europea. Per tant, no podem posar un panorama pessimista perquè no és així.

El tema que fa referència a la conciliació. És cert, s'ha fet referència per diferents diputades al tema dels nous usos del temps i la necessitat de buscar polítiques de flexibilització per a homes i dones. No pot ser només per dones, perquè si no continuarem perpetuant aquestes situacions de discriminació que patim les dones.

Crec que hem d'anar cap uns nous valors on el que sigui important sigui la cura d'elles persones que s'ha de revaloritzar, la cura dels fills, i que això s'ha de portar a terme per homes i dones.

Volia fer referència a què aquesta suma d'altres estratègies que s'ha dit també per la diputada Arcarons, és la incorporació també d'unitats d'igualtat en altres departaments que em consta que s'està fent. No només el departament de treball, perquè a la vegada, el treball té molta importància, i s'ha dit que un element per la independència de les dones, és la independència econòmica. Per tant, hem de continuar avançant en aquest nou contracte, nou contracte dels usos del temps, i que la possibilitat de compartir espai públic i privat, tant dels homes com les dones, i la corresponsabilitat dels homes en aquestes tasques.

Temes dels ajuts per plans d'igualtat...

Fitxer *09*

...i tema agents per a la igualtat. Els ajuts per plans d'igualtat, mireu: l'any passat, és cert, i a més a més ho hem dit en una resposta a una pregunta de la diputada Borràs sobre els ajuts, mirin les polítiques públiques, una forma d'incentivar és per ajuts. I clar que no ho fem allò que les empreses ja ho vulguin fer perquè ho creuen, eh? o perquè volen o perquè es van incorporant les polítiques de qualitat. Les polítiques de qualitat es van incorporant a les empreses sense necessitat d'ajuts. Però una voluntat política es representa per posar en marxa aquests ajuts, i no podem anar darrere les empreses perquè necessàriament presentin la subvenció en l'ajut, perquè partim de què hi ha manca de sensibilització en les empreses per fer front a plans d'igualtat, i a tot allò que comporta posar en marxa plans d'igualtat. Però crec que aquest any, que a més a més amb l'opció de fer-ho no només a les empreses que podien fer-ho de forma voluntària com en anteriors convocatòries, sinó també a les empreses on la Llei d'igualtat està... hem de pensar que la Llei d'igualtat és del mes de març, si no recordo malament, ho hem posat en marxa també per a les empreses de dos-cents cinquanta treballadors. I aquesta convocatòria, si més no la presentació crec que ha

superat les dades de l'any 2006. I el sobrant d'elles polítiques d'igualtat de les subvencions de l'any 2006 no es va perdre perquè es van continuar fent política d'igualtat. Els diners que adreçem a polítiques d'igualtat en el treball no es perden sinó que s'han posat en marxa altres iniciatives. És cert que necessitem pel tema d'agents per a la igualtat, la professionalització. És una nova professió, i estem treballant amb l'Institut català de qualificacions professionals, juntament amb l'Institut Català de les Dones, perquè reconegui aquestes professions. Saben que això no és una cosa que es fa de la nit a l'endemà sinó que requereix tota una sèrie de tràmits i continguts.

Temps parcial. Temps parcial fa referència al que s'ha dit per les diputades, la diputada Civit també i per la diputada Roca, que el temps parcial, si més no, donem el que diu l'enquesta que hem fet, la primera, per les motivacions per treballar a temps parcial i treballar tant dones com homes, i les diferències de veritat que ens diuen que hem de treballar més, eh? pel repartiment de responsabilitats laborals i també de treballar per incrementar l'oportunitat de les dones perquè puguin tenir accés a un temps de treball sencer i no que sigui un temps de treball parcial. Segurament necessitarem canvis en la legislació del temps parcial, que té mancances, que té mancances. I l'altre és que el treball a temps parcial ha de ser una opció voluntària d'homes i dones, i ha de ser una opció d'entrada i de sortida voluntària. O sigui que, si fas aquesta opció, que puguis retornar al temps complet, perquè si més no, això és el que dona la independència per poder decidir per tenir aquestes fases diferents a la vida, sobretot de les dones, a què optem per prioritats diferents en funció també de les nostres necessitats i de les nostres prioritats que ens plantejem com a persones.

Els usos del temps, si és necessari jo crec que hem de fer una reflexió, no només per flexibilitat de les empreses, que és necessari, però també per flexibilitat d'elles persones en el món del treball, i com a possibilitat d'atraure i retenir talent.

Violència de gènere. Violència de gènere que s'ha preguntat, hem treballat i estem treballant en un conveni de violència de gènere, i partint d'una experiència pilot que es va fer pel departament de treball l'any passat i part d'aquest any. Aquest conveni de violència de gènere suposa la inserció de dones que participin, que han patit o que

poden patir violència de gènere, en tasques de formació, orientació i itineraris personalitzats. Perquè aquesta és la via que la Llei de la violència domèstica, la llei estatal la va reconèixer, però fins ara no s'ha fet una aposta clara per la inserció d'aquestes dones perquè reconeix drets, en la suspensió del contracte, moltes vegades perd la feina, perquè si més no, l'home sap on està treballant, però aquest conveni que el posarem en marxa aviat, suposa donar suport i recolzament a totes aquelles dones que han patit o que estan patint situació de violència de gènere, perquè a més a més en Guies contra l'assetjament sexual a la feina estem treballant. I la Llei de la Violència masclista que s'està tramitant en aquest Parlament serà també una eina important per treballar en aquest tema.

Les mesures del temps. Doncs bé, d les mesures del temps hem treballat ja, estem treballant amb un grup d'empreses conscienciades en el tema del temps. Estem treballant, generant xarxa. I generant sessions formatives i informatives per avançar. I d'aquí ha de sortir aquest observatori de bones pràctiques que es pugui divulgar i que puguin impulsar que les empreses detectin que la flexibilitat... que aquestes bones pràctiques els aporta productivitat i aporta més competitivitat a les empreses. i des de les pròpies empreses podem convèncer altres empreses. Per tant, crec que podem avançar per aquesta via.

S'ha fet referència al tema de la salut laboral, per part de la diputada Maria Dolors Montserrat, i en aquest tema de la salut laboral, és cert i a més a més el mes passat vam fer a Lleida una jornada en què es va treballar i vam participar el Departament de Treball el tema dels problemes d'inserció de les dones que han patit càncer o que pateixen càncer de mama, i que amb la necessitat d'acompanyar-la en aquests processos d'inserció en el mercat del treball. És cert que moltes vegades tenim problemes perquè ocupacions que estaven fent en funció de la seva afectació dels ganglis i de la braquidèrma, si no recordo malament, els pot afectar en recuperar la seva feina anterior, si suposa esforços que abans podien fer i que ara, amb la seva afectació no poden fer. Vam treballar en això i a més a més en la perspectiva de la salut laboral també de dones com aquelles que pateixen fibromiàlgia, que majoritàriament són dones i que per tant tenen problemes en la inserció al mercat del treball, i valorització. I amb aquests col·lectius de dones treballarem: amb les de

càncer de mama ja hem començat en aquestes jornades, però amb el tema de la fibromiàlgia també volem treballar. Estem treballant, per tant, amb aquestes necessitats d'incorporar més dones i amb itineraris personalitzats en funció de les seves necessitats.

Miri, els ajuts fiscals. Fins ara, si més no, diem que tenim ajuts..., ajuts per contractar dones, que té el Ministeri de Treball. No només es tracta de duplicar ajuts, sinó d'impulsar els que ja tenim i per incorporar més dones. I, per tant, si més no, farem una acció informativa a totes les empreses perquè sàpiguen quins són els ajuts que ja es tenen per incorporar més dones i, sobretot, col·lectius de dones que en un moment de la seva vida laboral van sortir del mercat del treball i que ara poden de nou incorporar-se amb incentius importants. El tema d'inspecció de treball. El tema d'inspecció de treball no l'hem tractat. Però, si més no, és una de les accions i objectius prioritaris, eh? lluitar, vigilar i comprovar la igualtat entre homes i dones. S'ha fet accions que els mitjans de comunicació han fet ressò de discriminacions importants en empreses, potser l'empresa més important d'aquest país, que fa discriminació en les dones per accedir al món del treball. No només és promoció sinó també vigilància i control. I, per tant, per aquesta via continuarem treballant i pensem que en la nova perspectiva del traspàs de la inspecció, aquesta també haurà de ser necessàriament una línia prioritària.

Per últim, creiem i estem convençuts que el que s'ha dit aquí que la valorització del treball de les dones s'ha de fer, i també que la professionalització d'aquestes professions ocupades majoritàriament per dones s'ha de tenir en compte, i sobretot tenim en compte les oportunitats que dóna la Llei de la Dependència i la Llei de Serveis socials.

Aquí tenim també una oportunitat clau per treure tot aquest treball, aquest treball informal, que existeix, també treball precari que existeix al voltant de l'atenció a les persones, que majoritàriament són dones, i són dones immigrades. Per tant, necessitem impulsar la professionalització d'aquests treballs per treure aquests col·lectius que estan actualment invisibles, com és en el tema del treball en el món rural, que hi ha moltes dones treballant i, però, que estan en el treball domèstic o en el

treball productiu, sense reconeixement, sense donar d'alta a la Seguretat Social. Ens trobem que hi ha més homes treballant donats d'alta a la Seguretat Social en l'explotació agrària, en canvi les dones que estan contribuint, no estan donades d'alta i per tant són invisibles.

El que hem de fer és arrelar projectes productius de dones en el món rural, i per aquests projectes poden ser per compte propi o també per compte aliè. I són iniciatives no només de formació i capacitació, sinó d'acompanyar per crear aquesta oportunitat de treball per compte propi o per compte aliè, en la nostra societat i en el nostre món rural, i que no només les polítiques d'igualtat siguin urbanes, sinó també com deia abans, siguin rurals.

Per últim, fer referència al tema de la importància de l'educació, però sobretot la importància dels nous valors en la nostra societat, eh? el valor que hem de compartir les tasques de les responsabilitats familiars entre homes i dones s'han de repartir. I això entrarà per l'educació però també per polítiques que promoguin aquest repartiment igualitari del temps. I a nivell d'educació, comparteixo les reflexions que s'han fet aquí, de què hi ha moltes dones que accedeixen als estudis universitaris amb millors resultats. Ara bé, tenim en el mercat del treball, incorporades, donades d'alta a la Seguretat Social un nombre gairebé igual d'homes i dones, encara que hi ha diferències, encara que el percentatge entre homes i dones treballant és d'un 20 per cent. 62 per cent de dones actives treballant, 82 per cent d'homes. Doncs bé, tenint el mateix nombre de persones amb estudis superiors, ens trobem que en llocs de responsabilitat, les diferències són molt importants. Per tant, el canvi no és només en valor educatiu, sinó que és en les empreses, en la societat, en l'educació, i, en definitiva, és un canvi global, i que és el que volem impulsar des del Departament a la Direcció general d'igualtat d'oportunitats, però també que el volem impulsar a tot el Govern. Perquè si més no, aquesta és una via important i també crec que el fet que aquest Parlament tingui una Comissió sobre els drets de les dones ens ajuda molt també a complementar i a intensificar totes les accions que podem fer els diferents estaments, les diferents institucions per avançar en les polítiques d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones a la nostra societat, i també específicament en el món del treball.

Moltes gràcies, presidenta, moltes gràcies senyores i senyors diputats.

La presidenta

Moltes gràcies, honorable consellera per la seva presència i per tota aquesta estona que heu dedicat a explicar-nos la política dintre del Departament sobre les dones. Gràcies senyora directora general, i gràcies a tots els grups. Ara pregaria un minut a les portaveus i portaveus que us apropau. Primer acomiadarem la consellera i després serà un minut perquè són compareixences que han estat signades per tots els grups, però així les haurem posat #

Gràcies.

La sessió s'aixeca a les...