

Treball promou la contractació de 100 Agents per a la Igualtat

El Departament destina gairebé 7 milions d'euros per al foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral

El Departament de Treball aposta clarament per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la feina. És per això que ha posat en marxa diverses iniciatives per millorar els resultats respecte a la igualtat en tots els nivells, tant en l'àmbit públic com a les empreses privades.

Actualment, el nombre de dones ocupades és d'1.478.000 i la taxa d'ocupació femenina a Catalunya se situa en el 62,1%, 5 punts per sobre de l'objectiu fixat per la Unió Europea per a l'any 2005 (57%) i superant en 2 punts el previst per a l'any 2010 (60%). Això significa que ara a Catalunya 6 de cada 10 dones en edat laboral (16-64 anys) estan treballant. Pel que fa als homes la taxa d'ocupació és del 80,3%, el que implica que 8 de cada 10 tenen feina.

Entre les iniciatives que s'estan desenvolupant, destaquen:

Contractació de 100 Agents per a la Igualtat

Treball promourà la contractació per part de 100 ajuntaments, consells comarcals, mancomunitats i diputacions d'arreu de Catalunya d'Agents per a la Igualtat. A aquesta acció es destinen 6 milions d'euros.

La tasca d'aquests Agents és analitzar, planificar, aplicar i avaluar plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, no només en les respectives administracions, sinó en el seu entorn –municipi, comarca, etc-, assessorant si és necessari a les empreses del territori a l'hora d'elaborar els seus plans d'igualtat. Al mateix temps, les Agents seran multiplicadores en el territori del Programa per a la Igualtat d'Oportunitats en el Treball que impulsa el Departament així com de totes les accions que se'n derivin.

A més han de dissenyar i tirar endavant iniciatives per integrar al mercat laboral a dones en atur, fomentar l'ús del llenguatge no sexista, la conciliació entre vida personal i laboral i combatre la segregació horitzontal i vertical –dificultat per accedir a certes professions o a càrrecs de responsabilitat-. També han de promoure la igualtat retributiva entre homes i dones, i prevenir l'assetjament sexual, psicològic o moral a la feina, entre d'altres.

Aquest programa serà bianual, del 2007 al 2008. Així, durant el primer any el Departament assumirà el 100% del cost salarial i de cotitzacions dels 100

agents esmentats, mentre que els segon any passaria a assumir-ne només el 50%, mentre que l'altra meitat del cost quedaria cobert pels ens locals.

D'altra banda, el Departament està treballant perquè es reconegui l'agent per a la igualtat com una professió. Per accedir a aquesta titulació es necessita una formació de grau mig o superior i experiència específica en temes d'igualtat. Actualment només la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) i la Universitat de Lleida formen agents per a la igualtat.

La distribució geogràfica dels Agents per a la Igualtat es farà en funció de la població de l'àmbit d'influència de cada ajuntament o entitat local, amb l'objectiu de garantir la correcta cobertura de les necessitats del territori.

Hi haurà comissions mixtes integrades pel Departament i els ens locals per fer un seguiment del procés de selecció i també de formació.

Catalunya, pionera en la creació de la figura d'Agent per a la Igualtat

El Departament de Treball va incorporar al seu organigrama la figura de l'Agent per a la Igualtat l'any 2005 amb l'objectiu de coordinar totes les accions internes i externes adreçades a la introducció de la perspectiva de gènere, com ara la formació del personal en temes de gènere i igualtat d'oportunitats, l'impuls del llenguatge no sexista, i la incorporació de dones en sectors amb escassa presència.

En aquest sentit, el govern de la Generalitat ha posat en marxa un Programa per incentivar la Igualtat d'Oportunitats en el Món del Treball adreçat a col·lectius amb especials dificultats d'inserció al mercat laboral com les dones, els joves, els majors de 45 anys, i les persones immigrades, amb discapacitats o amb risc d'exclusió. Amb aquest Programa, la Generalitat se suma a la iniciativa europea de proclamar el 2007 com l'Any Europeu de la Igualtat d'Oportunitats per a Tothom.

Pel que fa a les dones, els pilars fonamentals del nou Programa són garantir l'accés, presència i permanència de les dones al mercat laboral i incentivar la igualtat d'oportunitats. La inserció de les dones en sectors on estan infrarepresentades, el suport a projectes empresarials liderats per dones i al treball autònom, i l'impuls d'itineraris formatius i orientació laboral per a víctimes de la violència de gènere són algunes de les principals propostes del Programa.

També des de l'any 2005 el Departament de Treball, en una iniciativa pionera a tot l'Estat, ha ofert ajuts a les empreses per a la contractació d'Agents per a la Igualtat i per elaborar plans d'igualtat. En aquest sentit, la consellera de Treball, Mar Serna, ha explicat aquest matí en el transcurs d'un esmorzar informatiu

que “no conec cap Comunitat Autònoma que posi en marxa aquest tipus de mesures”.

Durant el 2005 i el 2006 s’han aollit a aquests ajuts 40 empreses dels quals s’han beneficiat 15.906 treballadors. La Universitat Oberta de Catalunya (UOC), la Universitat Politècnica de Catalunya (UPC), les empreses Snack Ventures, TQTECNOL (sector de la química), SGS (sector serveis), la cooperativa Abacus, i Transports Metropolitans de Barcelona (TMB) en són alguns exemples.

800.000 euros en ajuts a les empreses per fer Plans d’igualtat

El Departament de Treball destina 800.000 euros per a que les empreses puguin elaborar plans d’igualtat que permetin fer una anàlisi de la situació actual de la companyia i establir possibles alternatives per millorar en l’àmbit de la igualtat d’oportunitats. Aquesta ordre està oberta a totes les empreses públiques i privades de més de 30 treballadors i treballadores que desenvolupin la seva activitat a centres de treball a Catalunya.

La consellera de Treball, Mar Serna, ha destacat que “**cada cop hi ha més empreses que incorporen plans d’igualtat perquè se n’adonen que les dones són el 51% de la població i no poden perdre el coneixement que aporten**”. Per la seva part, la responsable del Programa per a la Igualtat d’Oportunitats en el Treball, Sara Berbel, ha recordat que “**als consells de direcció de les grans empreses només hi ha un 4% de dones**”.

Tots els plans han de treballar com a mínim en tres eixos: la igualtat d’accés a la feina i a la promoció; la igualtat en les condicions de treball -en particular pel que fa a sous i condicions de seguretat i salut-; i la redistribució del temps i millora de la conciliació de vida personal i laboral. La quantia màxima de l’ajut és de 10.000 euros per empresa.

Un requisit imprescindible per accedir a aquests ajuts és que la direcció de l’empresa acrediti el seu compromís en la realització del pla, la participació de la representació dels treballadors i treballadores i l’ús d’un llenguatge no sexista.

Cal recordar que la Llei estatal d’Igualtat, aprovada recentment pel Congrés dels Diputats, obliga a totes les empreses de més de 250 treballadors a comptar amb un pla d’igualtat, mitjançant la negociació col·lectiva.

Igualtat i negociació col·lectiva

Els convenis col·lectius territorials i sectorials no han estat, fins ara, una eina prou eficaç per impulsar la igualtat laboral entre homes i dones. Un estudi publicat pel Departament de Treball sobre “Igualtat i conciliació a la negociació

col·lectiva de Catalunya” posa de manifest que són minoritaris els convenis que fan referència a la igualtat de gènere en les seves clàusules. A més, en la major part dels casos aquestes referències són molt genèriques o es limiten a reproduir la legislació existent -només un 1,5% dels 956 convenis analitzats fan referència a l’acció positiva per impulsar la igualtat-.

En canvi, un 25% dels convenis analitzats –i un 43% dels sectorials- recullen, amb una fórmula o una altra, la prohibició de l’assetjament sexual a la feina, tot i que sovint manca una definició precisa d’aquestes conductes, les seves modalitats i manifestacions.

Pel que fa a la regulació de la condició familiar de les persones treballadores - reducció de jornada per guarda legal, excedències per motius familiars o baixes per maternitat de la treballadora- l’estudi assenyala un cop més que el que més sovintegen són les simples traslacions del que diu la normativa, tot i que són molt habituals els convenis que equiparen les parelles de fet als matrimonis pel que fa a permisos retribuïts.

La negociació col·lectiva hauria de tenir un important paper en la millora de la conciliació entre vida personal i laboral, per portar més enllà una regulació legal que, ara per ara, resulta insuficient. La negociació dels plans d’igualtat de la Llei d’Igualtat hauria de ser un bon instrument per avançar en aquesta matèria. D’altra banda, el Consell de Relacions Laborals i la seva comissió de convenis col·lectius també haurien d’impulsar accions per incorporar la perspectiva de la igualtat en els convenis col·lectius.

Dilluns, 30 d’abril de 2007