

Avaluació de les Polítiques Actives d'Ocupació:

*La perspectiva de gènere
als programes Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i
Cases d'Ofici de les Comarques Gironines.*

Juny 2009

**Àrea de Desenvolupament Local
i Promoció de la Ciutat**

Treball i Formació / DIE

Unitat de Promoció i Desenvolupament

Elaboració: UNITAT DE PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT DE LES
COMARQUES GIRONINES

Equip tècnic: EQUIP UPD

Mireia Cañas
Laura Vilaplana
Clàudia Riera
Judit Font
Irma Bertran
Jordi Coll
Obam Micó

Gestió Administrativa: Sònia Sánchez

Girona, juny de 2009

ASSOCIACIÓ PER L'ORIENTACIÓ
LABORAL I EMPRESARIAL DE LES
COMARQUES GIRONINES



Índex

1. Presentació	4
1.1. Objectius.....	4
1.2. Estructura de l'Estudi i Metodologia.....	5
2. Introducció	8
2.1. Conceptualització	8
2.2. Cap a la gestió transversal de gènere	9
2.3. Les polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral a Europa, Espanya i Catalunya.....	12
2.4. La igualtat d'oportunitats en el context actual de les Polítiques Actives d'Ocupació.....	16
3. Context laboral i educatiu a les comarques gironines des de la perspectiva de gènere	19
4. Els programes Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis a les comarques gironines des de la dimensió de gènere.	26
4.1. Gestió dels programes de les Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis.	26
4.2. Les Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis. Definició, objectius i especialitats.....	28
4.2.1. Escoles Taller	28
4.2.2. Tallers d'Ocupació.....	30
4.2.3. Cases d'Oficis	31
4.3. Característiques de les persones beneficiàries dels programes Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis.....	32
4.3.1. Característiques de les persones beneficiàries de les Escoles Taller	32
4.3.2. Característiques de les persones beneficiàries dels Tallers d'Ocupació	34
4.3.3. Característiques de les persones beneficiàries de les Cases d'Ofici	36
5. Desenvolupament de l'estudi qualitatiu	38
5.1. Guió per a les entrevistes als directors/es de les Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Ofici	38
5.2. Idees clau extretes de les entrevistes als directors/es de les Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Ofici i SOC	40
7. Annex	51
7.1. Revisió històrica ampliada sobre les polítiques de gènere.....	51
8. Referències i fonts de consulta.	60

1. Presentació

Aquest document és un estudi sobre la Perspectiva de gènere als programes Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Ofici de les Comarques Gironines, elaborat per la Unitat de Promoció i Desenvolupament de les Comarques Gironines (UPD) en el marc de l'eix de treball "*Avaluació i estudi de les Polítiques Actives d'Ocupació: Millora de l'ocupació i la cohesió social*".

L'avaluació de les polítiques públiques és important no només per avaluar els resultats que aquestes aconseguixen, sinó que a més és imprescindible per a millorar el seu disseny d'acord amb les recomanacions i normes legals tant europees, estatals com autonòmiques. Concretament, les Polítiques Actives per a l'Ocupació (PAO) són de les polítiques públiques que requereixen més avaluació ja que estan vinculades al problema de la desocupació, que constitueix una de les principals preocupacions per a la ciutadania.

Aquest estudi, doncs, pretén fer una avaluació de l'impacte en funció del gènere de les PAO d'Escola Taller, Taller d'Ocupació i Cases d'Ofici, per tal de detectar possibles discriminacions no desitjades envers als homes o les dones, evitar conseqüències negatives no intencionades i millorar la seva qualitat i eficàcia.

1.1. Objectius

L'objectiu d'aquest document és analitzar com els programes, les convocatòries, i les entitats promotores (polítics i tècnics) incideixen en la constitució de les persones beneficiàries dels programes d'Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Ofici; com aquests programes donen resposta a les necessitats del mercat laboral des d'una perspectiva de gènere i veure en quina mesura incideixen a corregir les desigualtats entre dones i homes. Sovint, decisions que no semblen sexistes poden tenir un impacte diferent en homes o en dones, encara que aquestes conseqüències no estiguessin previstes ni es desitgessin¹. En definitiva doncs, cal analitzar en quina mesura influeixen les decisions presumptament neutres que es prenen en el disseny i en el desenvolupament d'aquests programes sobre l'ocupació de dones i homes.

Per tal de realitzar aquest estudi, es disposa de la perspectiva de gènere, un instrument general que permet fer emergir alguns processos i models de comportament a través dels quals la societat justifica i/o normalitza les desigualtats entre homes i dones a partir de la variable sexe. És a dir, cultural i

socialment es construeixen identitats masculines i femenines a través d'adjudicar tasques diferents a partir del sexe. Aquesta adscripció de rols, funcions i tasques es fa possible a través del procés de socialització i té el seu origen en la divisió sexual del treball, que afecta a la manera de viure i de pensar de dones i homes i del conjunt de la societat. Per tant, tenir atribuïdes socialment les característiques femenines ha comportat en moltes societats, i pel cas que ens ocupa, desenvolupar activitats considerades pròpies del sexe femení o bé del sexe masculí.

Es pretén, per tant, posar en evidència que la realitat social mai és neutra i, poder així posar de manifest la influència que tenen els *estereotips de gènere* en les maneres que tenen homes i dones de pensar, de viure i d'accedir a determinats programes que facilitaran el posterior accés a determinats sectors d'activitat en el món laboral.

Així s'han definit els següents objectius:

- Detectar els possibles punts forts i punts febles dels programes d'Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis com a instrument eficient per la reducció de les desigualtats de gènere en el mercat de treball.
- Analitzar en quina mesura s'incorpora la *perspectiva de gènere* en els criteris que s'empren pel disseny i el funcionament dels programes d'Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Ofici.
- Descobrir si homes i dones participen en la mateixa mesura en els programes d'Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis . En el cas que no sigui així, analitzar els factors pels quals es dona aquesta diferència.
- Aconseguir aplicar una nova mirada sobre les Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Ofici, que tingui en compte la perspectiva de gènere.

1.2. Estructura de l'Estudi i Metodologia

En primer lloc, es desenvolupa en aquest estudi un marc teòric, fruit d'una recerca de lectures, sobre l'evolució de les polítiques destinades a assolir la igualtat de gènere i sobre l'evolució de les polítiques actives d'ocupació.

Seguidament, es desglossen una sèrie d'estadístiques desagregades per sexe. Es considera que el disseny d'un programa pot venir determinat per un context

socioeconòmic concret, i per tant s'han analitzat dades com taxes d'ocupació, taxes d'atur, etc. per tal de disposar d'una radiografia socioeconòmica.

En tercer lloc, es presenten les principals característiques dels programes d'Escola Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis, així com una sèrie de dades desagregades per sexe que permeten fer-se una idea del perfil de les persones beneficiàries.

I finalment, el quart bloc té per objectiu contrastar l'aproximació teòrica i les dades quantitatives amb les persones que gestionen directament els programes, mitjançant la realització d'entrevistes qualitatives.

Per la preparació de les entrevistes, a banda de les diferents lectures que tracten la igualtat de gènere, es van realitzar prèviament dues entrevistes exploratòries a dos directors/es d'Escola Taller, per tal de recollir més idees, punts de reflexió i hipòtesis de treball que potser no s'haurien tingut en compte inicialment i poder trobar així possibles noves formes de plantejar el problema i de comprovar la validesa dels plantejaments inicials d'aquest estudi. Així, les entrevistes exploratòries han ajudat a l'elaboració d'un guió per a realitzar entrevistes en profunditat.

A continuació i a partir de l'anàlisi acurada del conjunt de fonts consultades i les entrevistes exploratòries, s'han elaborat unes hipòtesis de treball que s'han intentat verificar a partir del marc teòric de referència i a través també de l'eina per a l'obtenció d'informació escollida: l'entrevista oberta i semi-dirigida a directors/es dels programes. Aquestes persones es consideren testimonis privilegiats d'aquests programes per l'acció que duen a terme i la responsabilitat que tenen. Per altra banda, a través de les entrevistes es poden analitzar els aspectes que poden esdevenir un obstacle per a introduir la perspectiva de gènere en el disseny i desenvolupament dels programes de les Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis; i es poden recollir les motivacions, coneixements i maneres d'entendre la feina dels equips de direcció, equip docent i personal de l'administració que intervenen en el disseny i el desenvolupament d'aquests programes.

Una vegada detectades les idees clau de les entrevistes amb els directors/es dels programes de les Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis, s'ha entrevistat a un dels responsables dels Serveis Territorials del SOC a Girona, per incloure també la visió de l'administració responsable del programa i

conèixer quines actuacions duu a terme el SOC en matèria d'igualtat de gènere a aquests programes.

La relació final de persones entrevistades és:

Entrevistes exploratòries	
Director/a ET, TO i CO Girona (2008)	Girona
Director/a ET i TO Consell Comarcal de la Selva	Santa Coloma Farners
Persones entrevistades	
Director/a ET Castell de Sant Ferran	Figueres
Director/a ET Les Gavarres	La Bisbal
Director/a TO Les Gavarres	La Bisbal
Director/a ET Mas les Mates	Olot
Director/a ET, TO i CO Girona	Girona
Director/a ET i TO Salt	Salt
Director/a ET i CO Blanes	Blanes
Director/a ET Cassà de la Selva	Cassà de la Selva
Director/a ET Banyoles	Banyoles
Director/a ET i TO Ripoll	Ripoll

Finalment, amb la base teòrica del primer bloc, i amb totes les idees recollides durant les entrevistes, s'han redactat les conclusions La perspectiva de gènere als programes Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Ofici de les Comarques Gironines.

2. Introducció

En aquest apartat introductori es presenten, en primer lloc, els principals conceptes sobre gènere i polítiques d'ocupació i en segon lloc, les diverses polítiques en matèria d'igualtat que incideixen sobre el mercat laboral actual, així com també les normatives i directrius actuals que tenen en compte la igualtat d'oportunitats com un objectiu central i clau.

2.1. Conceptualització

Els conceptes bàsics que constitueixen el nucli d'aquest estudi des del punt de vista de gènere són els següents:

Sexe²	El concepte de gènere fa referència a les característiques biològiques que diferencien els homes de les dones
Gènere³	El gènere és la construcció cultural segons la qual s'assignen uns determinats rols o valors a les persones, en funció de si han nascut homes o dones. El sexe en si mateix no és la causa de la desigualtat ni de la discriminació de les dones, sinó que és la posició de gènere en què s'ha col·locat socialment a les dones
Rols i estereotips	Es tracta de les creences socials sobre com són, com es comporten i quines capacitats tenen els homes i les dones
Sexisme	És la creença que un sexe és superior a l'altre
Igualtat d'oportunitats	Situació en que totes les persones, siguin del sexe que siguin, tenen les mateixes possibilitats per desenvolupar les seves capacitats personals, i prendre decisions sense limitacions imposades pels rols tradicionals

Per altra banda, els conceptes referents a l'àmbit formatiu i laboral⁴ són els següents:

Polítiques Actives d'Ocupació	Polítiques que són una reacció de lluita contra els problemes de tornada a l'ocupació dels treballadors i les treballadores en atur. Dins d'aquestes polítiques es troben les polítiques adreçades a la formació i l'orientació, les polítiques mixtes, que combinen el treball i la formació i les polítiques que promouen l'ocupació
Formació ocupacional	Els cursos de formació ocupacional són cursos de capacitació professional, és a dir, tenen com a objectiu millorar les competències professionals de les persones.

2.2. Cap a la gestió transversal de gènere

En el moment en que els estats prenen consciència que existeixen situacions de desigualtat i discriminacions de gènere, que perjudiquen sobretot a les dones, té lloc el disseny de polítiques per la igualtat d'oportunitats, que impliquen una sèrie d'accions que han anat evolucionant.

Predominantment, l'àmbit d'actuació de les polítiques d'igualtat d'oportunitats s'ha realitzat en el mercat laboral, ja que es considera la via més ràpida i efectiva per a trencar amb la tradicional dependència que ha tingut la dona cap a les seves parelles, famílies o l'estat i que ha estat propiciada per les idees que sustenten la societat patriarcal.

Per tant, les accions i programes que s'han elaborat en aquest sentit han propiciat certa feminització del mercat laboral, a través de garantir l'accés de les dones al mercat laboral i, posteriorment, un treball que garantís certa qualitat d'aquesta participació.

En els darrers anys, el paper de la dona i la seva representativitat en la societat ha evolucionat més cap a la igualtat de tracte entre dones i homes. Ara bé, aquesta evolució ha estat més rellevant a nivell formal i legislatiu (*de jure*) que a nivell real (*de facto*). Així, és innegable que s'han aconseguit molts avenços, però encara existeixen una sèrie d'indicadors que evidencien la persistència de diferències i desigualtats dins i fora del mercat laboral entre dones i homes. Això es deu a que encara en molts casos hi ha una assignació diferenciada de tasques i capacitats entre dones i homes amb una conseqüent valoració inferior dels rols i capacitats associades a la feminitat. En aquest sentit es pot destacar el

fet que siguin encara les dones les que tenen assumides com a pròpies les responsabilitats domèstiques i familiars, fet que implica que hagin de combinar les seves responsabilitats productives i reproductives. Aquesta situació es tradueix en el que rep el nom de “doble presència” és a dir, que sobre una mateixa persona recauen les responsabilitats domèstiques, familiars i també productives. Aquest fet que situa a les dones en una participació més precària en el mercat laboral i una major vulnerabilitat en moments de crisi o interrupcions per raons biològiques en la carrera professional.

A continuació, es presenta l'evolució de les polítiques que s'han dut a terme per assolir la igualtat entre dones i homes i que es resumeixen en tres tipus: les polítiques per un tracte igual, les polítiques d'acció positiva i les polítiques de gestió transversal de gènere⁵:

a. Polítiques per un tracte igual entre dones i homes.

Aquestes són de les primeres polítiques que es duen a terme, les quals busquen garantir prèviament la igualtat d'ambdós sexes davant la llei. Així, aquestes polítiques responen a la necessitat de donar resposta a les distintes situacions de desigualtat i discriminació que es donen per raó de sexe i que posen en evidència els distintes indicadors, especialment els de l'àmbit laboral.

b. Polítiques d'acció positiva i de discriminació positiva

Són polítiques que tenen per objectiu assolir la igualtat a través d'accions i programes dirigits específicament a les dones. La finalitat d'aquestes és superar els obstacles que impedeixen que les dones tinguin les mateixes oportunitats que els homes, com per exemple, el mercat laboral. Un bon exemple d'aquestes polítiques són les que volen afavorir la contractació laboral de les dones. Per tant, s'empraran **polítiques de discriminació positiva** per compensar el punt desigual de partida i, incrementar, així la participació de les dones en aquells àmbits en que estan infrarepresentades.

c. La gestió transversal de gènere: les polítiques de gènere.

La transversalització comporta afirmar que cap aspecte de la realitat econòmica, social, cultural i política és aliè al gènere, per la qual cosa l'anàlisi d'aquesta realitat, en el seu conjunt i integritat, s'ha de considerar també des de la perspectiva o l'òptica que es deriven de conèixer la situació, les necessitats, les aportacions i els sabers específics de les dones⁶.

Per tant, des del punt de vista de les polítiques d'igualtat, es considera que per tal d'assolir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, cal realitzar un

treball que qüestionari la distribució de rols assignats en funció del sexe i altres variables (raça, religió, etc.) i la consegüent construcció d'estereotips de gènere.

En aquest sentit, es fa necessari elaborar accions que corregeixin i neutralitzin els estereotips de gènere transmesos a través de vies formals (educació, legislació, mercat de treball...), però especialment per mitjà de les vies informals (la cultura, la família, els mitjans de comunicació...).

Així, ens trobem en un moment que es planteja l'enfocament de la gestió transversal de gènere (*gender mainstreaming*). Aquest enfocament es basa en la política de la diferència, la qual reconeix l'androcentrisme de les organitzacions. Per aconseguir aquest objectiu cal incorporar la sensibilitat de gènere en les accions i programes.

Per tant, es fa un pas més en aquest recorregut per la igualtat i ja no es ceneixen exclusivament a elaborar accions dirigides únicament a les dones per assolir la igualtat formal i real, sinó que s'introdueix la sensibilitat de gènere en totes les accions per tal de tenir en compte la possible diferent repercussió que pot tenir per homes i dones qualsevol programa. Introduir la mirada de gènere significa qüestionar la menys valoració que han tingut les capacitats i funcions "considerades femenines" .

El Grup de persones expertes del Consell d'Europa dona la següent definició (EG-S-MS, 1999): *"El mainstreaming de gènere és l'organització (la reorganització), la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics, de manera que una perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori en totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes, per part dels actors normalment involucrats en l'adopció de mesures polítiques"*.

Segons el Consell Econòmic i Social de la Unió Europea, la *"perspectiva de la gestió transversal de gènere és un procés que implica tenir en compte les implicacions que qualsevol actuació planificada té per les dones i pels homes, incloent legislació, polítiques o programes, en totes les àrees i en tots els nivells"*. És una estratègia per tal que totes les experiències i interessos de les dones i els homes siguin una dimensió integrada en el disseny, implementació, i avaluació de polítiques i programes en totes les esferes socials, econòmiques i polítiques (...). L'objectiu final és aconseguir l'equitat de gènere.

Amb la finalitat d'aconseguir aquest objectiu, el grup d'experts del Consell d'Europa ha ressaltat cinc elements clau per poder implementar l'estratègia de la gestió transversal de gènere:

- 1) l'ampliació del concepte d'igualtat de gènere
- 2) la incorporació de la perspectiva de gènere en l'agenda política dominant
- 3) la inclusió i participació de les dones en les institucions i en els processos de presa de decisions
- 4) la valoració com a importants i prioritàries de les polítiques d'igualtat de gènere i d'aquelles que tenen especial rellevància per les dones
- 5) el canvi en la cultura institucional i organitzativa de les organitzacions responsables

2.3. Les polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral a Europa, Espanya i Catalunya

A continuació, es presenten les polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral a nivell europeu, espanyol i català. Es pot consultar una revisió històrica ampliada sobre les polítiques de gènere a l'ANNEX (pàgina 50).

Europa

Gradualment, en el marc de la Unió Europea s'ha anat apostant per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Des dels seus inicis fins l'actualitat, s'ha passat de mesures aïllades i específiques a favor de les dones a un plantejament més integrador.

La preocupació per la lluita contra les desigualtats entre dones i homes i les conseqüents actuacions polítiques i mesures a favor de la igualtat d'oportunitats han quedat reflectides, des de fa uns anys, en l'agenda política europea. Els diferents acords internacionals realitzats al voltant d'aquesta matèria de la mà de Nacions Unides han portat a la comunitat internacional a establir un compromís per garantir la igualtat de drets d'homes i de dones⁷. Per tant, el marc legal comunitari consagra aquest principi d'igualtat de dones i homes davant la llei i fa del seu compliment un requisit indispensable per aspirar a formar part de la Unió⁸.

Malgrat que inicialment no existia un compromís polític en aquesta matèria, l'ambient polític (segona onada feminista a finals dels anys seixanta) i social del moment (desenvolupament de les condicions socioeconòmiques que condueixen a l'emancipació de la dona) ajuda a la realització d'actuacions i a la conscienciació de la necessitat d'assegurar la igualtat entre homes i dones⁹.

La lluita contra les desigualtats en el marc de la Unió Europea es basa principalment en dues mesures:

- *Mesures legislatives*: reglaments, directives, decisions, recomanacions, etc. per a concretar i desenvolupar el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- *Iniciatives*: l'aplicació de la normativa no garanteix l'assoliment de la igualtat i per això calen iniciatives i programes plurianuals successius, concebuts i aplicats en associació amb els Estats membres per promoure accions concretes que tinguin per objectiu fomentar la igualtat entre dones i homes.

Actualment s'aposta per la transversalització de la perspectiva de gènere. En aquest sentit, es treballa en el marc del *Pla de treball per la igualtat entre dones i homes 2006-2010*. Aquest pla de treball conté sis àrees prioritàries de l'actuació de la UE per a aconseguir la igualtat entre homes i dones:

- 1) la mateixa independència econòmica per les dones i els homes;
- 2) la conciliació de la vida privada i l'activitat professional;
- 3) la mateixa representació en la presa de decisions;
- 4) eradicació de totes les formes de violència de gènere;
- 5) eliminació dels estereotips sexistes
- 6) promoció de la igualtat de gènere en la política exterior i de desenvolupament.

El pla ressalta la importància que té la participació de les dones en el mercat laboral i es compromet a actuar contra les discriminacions i desigualtat de gènere encara presents, com són l'índex de desocupació femení superior al masculí, les mitjanes salarials inferiors o el percentatge més baix de dones empresàries.

Des de les institucions europees s'insta a buscar indicadors que ajudin a avaluar l'impacte de gènere de les polítiques, que resulta un pas imprescindible per a poder introduir mesures per eliminar les desigualtats i discriminacions encara existents i per fomentar una major igualtat entre dones i homes.

Estat espanyol

El reconeixement del principi de no discriminació per raó de sexe es comença a introduir a l'Estat espanyol l'any 1978 amb l'aprovació de la Constitució Espanyola.

A l'estat espanyol, l'organisme impulsor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és l'*Instituto de la Mujer*, creat el 1983. Aquest organisme treballa per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Des d'aquí es van elaborar els plans d'igualtat, que tenien com a models de referència les normatives europees. El I Pla fou aprovat entre el 1988 i el 1990 i així s'han succeït el II Pla (1993-95), el III Pla (1997-2000), el IV Pla (2003-2006) i l'actual V Programa d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (2008-2011) que s'aprova el 14 de desembre de 2007, amb dos principis inspiradors de no discriminació i d'igualtat i que conté noves actuacions com:

- 1) L'accés de les dones a la presa de decisions i la revalorització de l'aportació de les dones a la societat.
- 2) La innovació científica i tecnològica com a font de progrés en la que han de participar les dones en igualtat de condicions que els homes.

A més a més, conté objectius estratègics com el de promoure un model d'igualtat en femení, començant per incorporar el concepte de treball total per observar la interrelació entre el treball remunerat i treball familiar i domèstic.

Els continguts dels plans d'igualtat es basen en l'àmbit productiu i en el món laboral i, per aquest motiu, es requereix fomentar l'ocupació femenina i millorar la situació de les dones en el mercat de treball.

Les mesures previstes es dirigeixen tant a homes com a dones perquè, per aconseguir un canvi perdurable, és necessari incidir en aquells instruments del que se serveix el tradicional sistema patriarcal per continuar exercint la seva influència sobre les estructures socials. (...) Es pretén treballar en l'eliminació d'estereotips¹⁰.

L'any 2007 es s'aprova la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes, que incorpora a l'ordenament espanyol dues directives comunitàries en matèria d'igualtat de tracte^a.

L'objectiu d'aquesta llei és fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i l'eliminació de tota discriminació contra la dona en qualsevol àmbit de la vida política, jurídica i social. La llei té caràcter transversal, és a dir, intenta incidir en diverses esferes: educació, sanitat, mitjans de comunicació, noves tecnologies, habitatge, contractació i subvencions públiques, treball i Seguretat social, treball públic...

^a 2002/73/CE i la Directiva 2004/113/CE.

La Llei per la Igualtat pretén promoure l'adopció de mesures concretes a favor de la igualtat d'oportunitats per part, tant de les administracions públiques com de les empreses privades.

El Govern es compromet a aprovar periòdicament un Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats, a realitzar informes sobre el conjunt d'actuacions en relació a l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes i a elaborar informes d'impacte de gènere dels projectes.

Catalunya

Els primers treballs per promoure la igualtat en drets, la no discriminació entre dones i homes, la participació equitativa en la vida social, cultural, econòmica, política... s'encarreguen a una Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona. Aquesta Comissió elabora el I Pla d'Acció de Govern de la Generalitat de Catalunya per la Igualtat d'Oportunitats 1989-1991. Actualment passa a anomenar-se Comissió Interdepartamental per la Igualtat d'Oportunitats per les dones.

El Primer Pla d'Actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per la Igualtat d'Oportunitats per les dones fou aprovat el període 1989-1992, i des d'aleshores s'han succeït el "II PGCIOD 1994-1996", el "III PGCIOD 1998-2000" i el "IV PGCIOD (2001-2003)".

Finalment, el cinquè pla s'elabora a partir del criteri de transversalitat, entès com la necessitat que s'incorpori la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions de la Generalitat. Així, el Pla s'estructura en 6 eixos:

- 1) Aconseguir una vertadera transversalitat en el disseny i desenvolupament de les polítiques del govern ressaltant la importància de la cooperació amb l'administració local.
- 2) Construcció d'una cultura per un nou contracte social, mitjançant accions de sensibilització, formació, investigació i coneixement de la realitat.
- 3) Incrementar la presència i participació de les dones en tots els àmbits de la vida social, tenint en compte la seva diversitat.
- 4) Reorganització dels temps i dels treballs per convertir la vida quotidiana en eix vertebrador de les polítiques.
- 5) Oferir una atenció integral davant les necessitats de les dones.
- 6) Abordar de forma integral la violència contra les dones.

2.4. La igualtat d'oportunitats en el context actual de les Polítiques Actives d'Ocupació

Fins l'octubre de 1997 que es signa el Tractat d'Amsterdam, les polítiques d'ocupació no formen part de la política comunitària. Aquest Tractat permet establir un compromís entre els estats membres per a coordinar les polítiques d'ocupació sense entrar en contradicció amb l'exercici de les competències en matèria d'ocupació per part dels estats.

A partir de 1998 es posa en funcionament l'Estratègia Europea per l'Ocupació basant-se en quatre pilars¹¹. El Pilar IV es dedica de forma exclusiva a reforçar la política d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones per a combatre la situació de discriminació de les dones en el mercat de treball, augmentar la taxa d'ocupació femenina i incrementar la conciliació entre la vida laboral i familiar.

Aquest procés de coordinació de les polítiques d'ocupació va tenir un impuls en el Consell Europeu de Lisboa de març 2000. Es va fixar com a objectiu per l'any 2010 que Europa es convertís en l'economia més competitiva del món, capaç de créixer econòmicament de manera sostinguda i amb més cohesió social.

Alguns dels objectius més concrets que fan referència a la igualtat d'oportunitats que proposa l'acord són: ¹²

- Aconseguir la plena ocupació amb una taxa d'ocupació total del 70% i femenina del 60%. Inclou el foment de tots els aspectes de la igualtat d'oportunitats i una major possibilitat de conciliar vida laboral i familiar.
- Modernització de la protecció social garantint la viabilitat dels sistemes de protecció social a llarg termini vers l'envelliment de la població, promovent la integració social i la igualtat de sexes, i proporcionant serveis sanitaris de qualitat.

El Consell Europeu de Barcelona del març de 2002 va destacar que els principals objectius de les polítiques econòmiques i socials havien de ser la plena ocupació, la qualitat i la productivitat del treball i la cohesió social.

En aquesta línia una de les prioritats de la Comunicació de la Comissió de 14 de gener de 2003, aprovada pel Consell en juny de 2003, és aconseguir la igualtat entre homes i dones. ¹³

Les directrius de la Comunicació de la Comissió de 2 de febrer de 2005 sobre el relançament de l'Estratègia de Lisboa plantegen la necessitat de revisar i

reordenar les polítiques d'ocupació per adequar-les a les noves realitats econòmiques i productives. La norma comunitària fa una crida a adoptar les mesures oportunes per a incrementar la presència dels joves i de les dones al mercat de treball, una millor conciliació de la vida familiar i professional, el suport a l'envelliment actiu i la modernització dels sistemes de protecció social, i finalment es demana que la negociació salarial sigui sensible als desafiaments de la productivitat i que intenti evitar les diferències per raó de sexe.¹⁴

A nivell estatal cal destacar *el Pla nacional de reformes*, que va ser presentat a la Comissió Europea l'octubre de 2005 i constitueix la referència fonamental de la política econòmica del Govern a mig termini. Aquest pla estableix com a objectiu estratègic la plena convergència amb la Unió Europea el 2010, tant en renda per càpita com en ocupació i en societat del coneixement¹⁵. Dins aquest pla cal destacar l'eix 6, centrat en el Mercat de Treball i el Diàleg Social. Un dels canvis estructurals experimentat pel mercat de treball espanyol en els últims anys és la progressiva incorporació de la dona, augmentant significativament la taxa d'ocupació femenina. Malgrat aquest augment en els últims anys, la taxa masculina ja supera la mitjana europea mentre que la taxa femenina és inferior. Per tant, el problema de la baixa taxa d'ocupació en relació a la mitjana europea afecta especialment a les dones. Per aquest motiu, les polítiques actives d'ocupació d'aquest Pla Nacional de Reformes s'enfoca a augmentar la participació laboral i la reducció de l'atur de les dones.

A nivell de Catalunya hi ha l'Acord estratègic per a la internacionalització, la qualitat de l'ocupació i la competitivitat de l'economia catalana, signat el 16 de febrer de 2005, que també és un referent fonamental per la programació i implantació de les polítiques d'ocupació de Catalunya. L'Acord estratègic dedica una atenció especial a la millora de qualitat de l'ocupació i la cohesió social, amb especial incidència en les polítiques d'ocupació.

És en aquest eix que l'acord recull diverses mesures que tracten de forma explícita la igualtat d'oportunitats i la no discriminació.

El marc actual de les polítiques actives d'ocupació a les comarques gironines està definit per l'Estratègia Catalana per l'Ocupació 2007-2013. L'ECO contempla diverses mesures encaminades a la consecució de la igualtat de gènere:

- Difondre les experiències de bones pràctiques de les empreses que assoleixin acords relacionats amb la implantació de noves formes

d'organització del temps de treball que permetin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i les treballadores

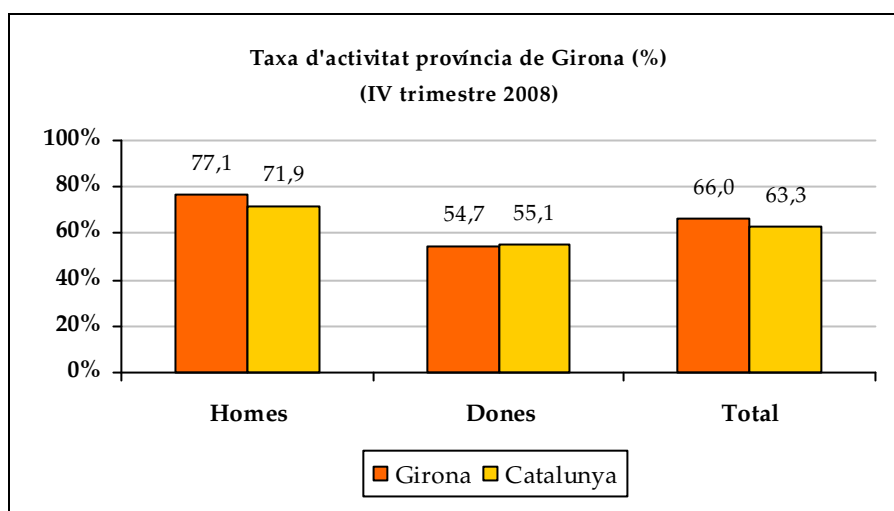
- Orientar dones amb baixa qualificació, amb l'objectiu de facilitar-ne la incorporació al mercat de treball
- Mesures formatives adreçades a les dones afectades per la violència de gènere per millorar-ne el bagatge professional. Mesures de suport econòmic a la contractació d'aquestes persones per part de les administracions locals i entitats sense afany de lucre.
- Impulsar diverses mesures de sensibilització que puguin facilitar la participació adequada de les dones en el mercat de treball, en igualtat de condicions amb els homes.
- Reduir la segregació ocupacional: Potenciar accions formatives en sectors en què la dona està subrepresentada lligades a compromisos de contractació.

3. Context laboral i educatiu a les comarques gironines des de la perspectiva de gènere

En els darrers anys, el treball remunerat adquireix una importància creixent per les dones del conjunt dels països europeus. Aquest fet es reflecteix a través de l'increment progressiu de la participació laboral de la dona, i es pot dir que, actualment, la seva incorporació al mercat laboral ha esdevingut un procés que no té marxa enrere.

Existeix coincidència a assenyalar que la incorporació de la dona al món del treball és un dels factors de canvi i transformació. El darrer trimestre del 2008, a l'estat espanyol, el 51,4% de les dones són actives, mentre que el quart trimestre del 1998 la proporció era del 39,5%. Si es mira encara més enrere, l'any 1988 aquest percentatge era només del 33,3%¹⁶.

A continuació es mostren una sèrie de dades que fan referència a indicadors genèrics d'activitat, ocupació i atur a les comarques gironines.



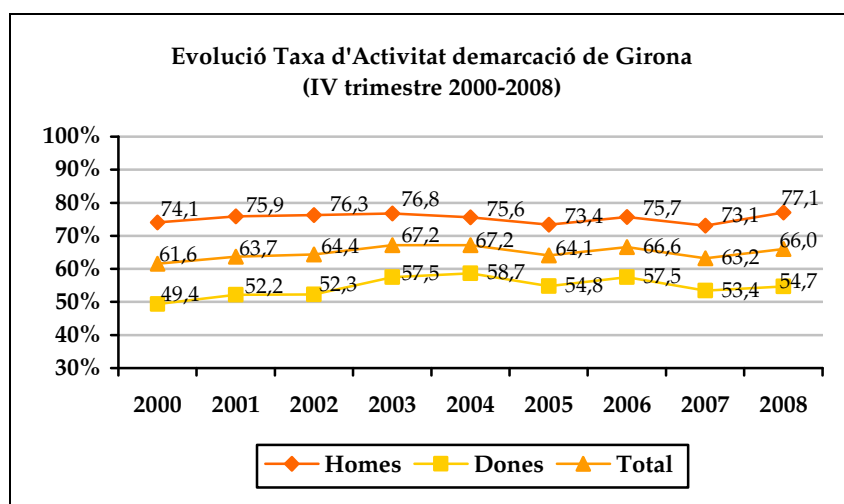
Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA)

A la província de Girona, el quart trimestre de 2008 la taxa d'activitat^b de les dones (54,%) és inferior a la dels homes (77,0%) i a la del total de la província (66,0%). Per tant, s'observa com la taxa d'activitat corresponent a les dones continua essent notablement inferior a la dels homes, amb una diferència de 22,4 punts percentuals. Així com a nivell general la població activa de la

^b La taxa d'activitat fa referència a la població activa, és a dir, al conjunt de persones que subministren mà d'obra per a la producció de béns i serveis econòmics o que estan disponibles i fan gestions per incorporar-se a l'esmentada producció. Comprèn les persones de 16 o més anys que o bé estan ocupades o bé estan desocupades d'acord amb les definicions realitzades.

província de Girona és superior a la mitjana de la resta de Catalunya, en el cas de les dones és 0,4 punts inferior a la mitjana catalana.

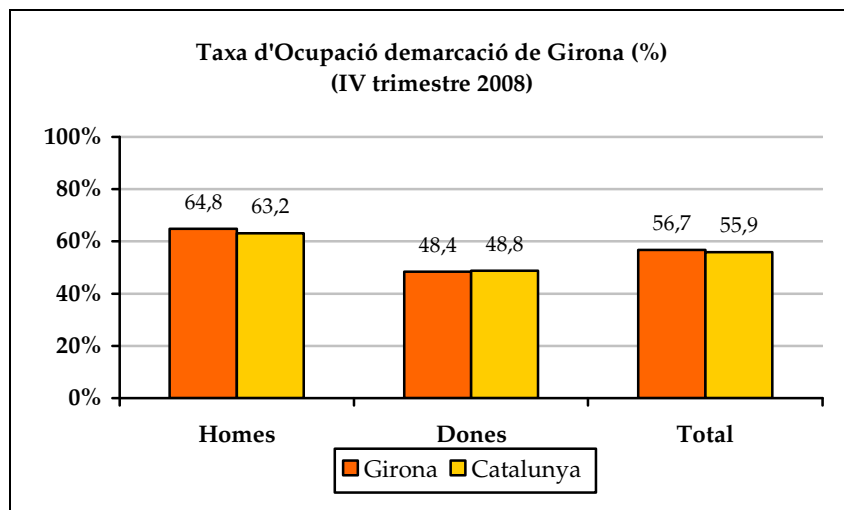
Analitzant l'evolució de la taxa d'activitat dels darrers anys, es posa de manifest que la dona es va incorporant progressivament al món laboral. Tot i això, la diferència entre la taxa d'activitat femenina i la taxa d'activitat masculina es va mantenint en el temps al voltant dels 20 punts percentuals de distància a favor dels homes.



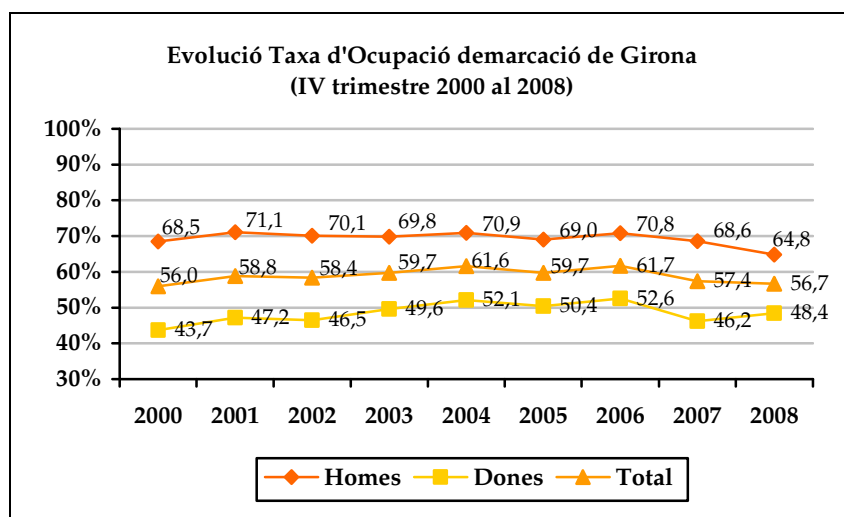
Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA)

La taxa d'ocupació^c de les dones a les comarques gironines ha augmentat des del 2000 al 2008 en 4,8 punts percentuals, però no deixa de ser inferior a la taxa d'ocupació masculina, entorn als 15 i 25 punts percentuals de diferència. Fent la comparativa amb els nivells de Catalunya, es pot veure que de la mateixa manera que en les taxes d'activitat, la taxa d'ocupació de la demarcació de Girona és superior a la mitjana catalana, però la taxa d'ocupació de les dones de Girona és 0,4 punts inferior.

^c La població ocupada és aquella població de 16 o més anys que ha treballat, per compte d'altri i per compte propi, a la seva ocupació principal o a una de secundària. Per "treballar" s'ha d'entendre sempre la realització d'una activitat a canvi d'un sou, salari, benefici empresarial o guany familiar, en metàl·lic o en espècie, durant una setmana concreta (l'anterior a l'entrevista) durant almenys una hora. Quan un individu no compleix aquestes condicions, es diu que "no ha treballat" o que "ha estat absent de l'ocupació".



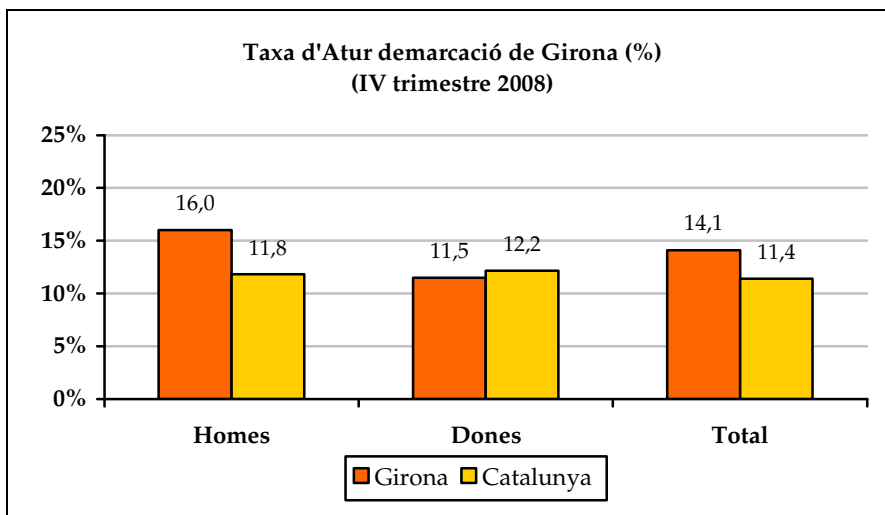
Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA)



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA)

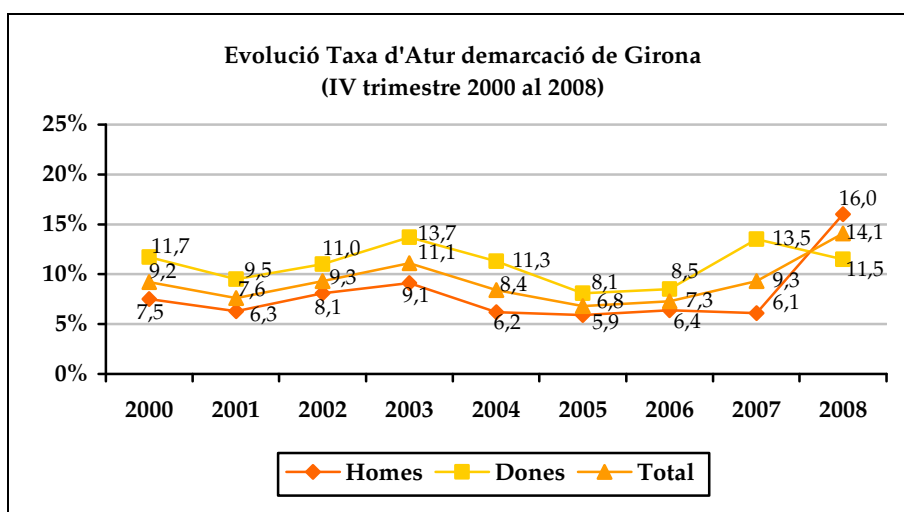
Finalment, a finals de 2008 la taxa d'atur^d dels homes és un 4,5% superior a la de les dones. Comparat amb la mitjana catalana, la taxa d'atur masculí gironina és gairebé 5 punts superior a la catalana, mentre que la taxa d'atur femení gironí és 1,4 punts inferior al català.

^d Les taxes d'atur són les que fan referència a la població desocupada, que "comprèn la població de 16 o més anys que no ha treballat, està disponible per treballar i busca una ocupació. Es consideren disponibles les persones que podrien començar a treballar en el termini de dues setmanes (a partir de la data de l'entrevista de l'EPA). Es considera que hi ha una recerca efectiva d'ocupació, quan s'han efectuat gestions en aquest sentit o per tal d'establir-se per compte propi durant les quatre setmanes anteriors (a la data de l'entrevista). També s'inclouen les persones desocupades que no han treballat i que es troben a l'espera d'incorporar-se a una ocupació".



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA)

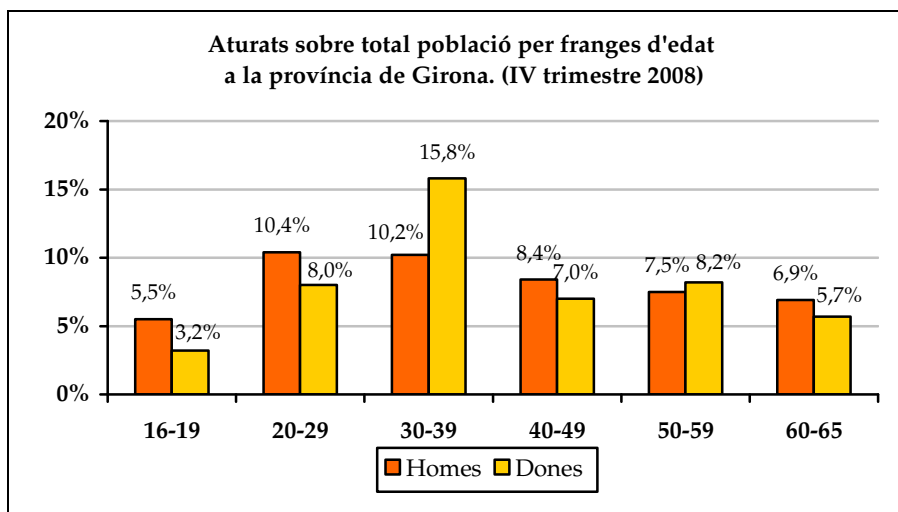
Cal destacar que històricament la taxa d'atur masculina no havia estat superior a la femenina. Tal com es veu en el gràfic següent, fins l'any 2007 l'atur de les dones era sensiblement superior al dels homes. A finals de 2007 aquesta tendència s'accentua amb un increment significatiu de la diferència entre homes i dones de 7,4%. Però per primera vegada, l'any 2008 finalitza amb un atur masculí superior al femení en un 4,5%.



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Enquesta de Població Activa (EPA)

És interessant també analitzar el percentatge d'aturats sobre el total de la població per grups d'edat, per tal de veure la situació dels col·lectius beneficiaris dels programes d'Escola Taller, Taller d'Ocupació i Casa d'Oficis. Tal com mostra el gràfic següent, en el grup d'edat dels destinataris del programa d'Escola Taller i Casa d'Oficis (comprès entre 16 i 24) l'atur masculí és de mitjana 2 punts superior al femení. Aquesta diferència s'inverteix entre homes i dones de 30 a 39 anys, on l'atur femení és 5,6 punts superior al masculí.

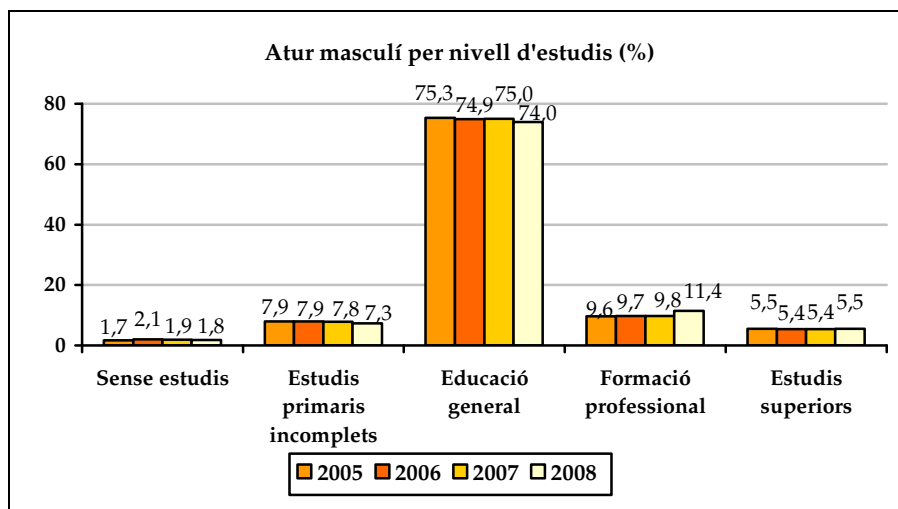
En la franja d'edat de 40 a 49 anys, i de 60 a 65 l'atur masculí torna a ser superior al femení en un 1,3%, mentre que en les persones de 50 a 59 anys, l'atur femení és superior al masculí, en un 0,7%.



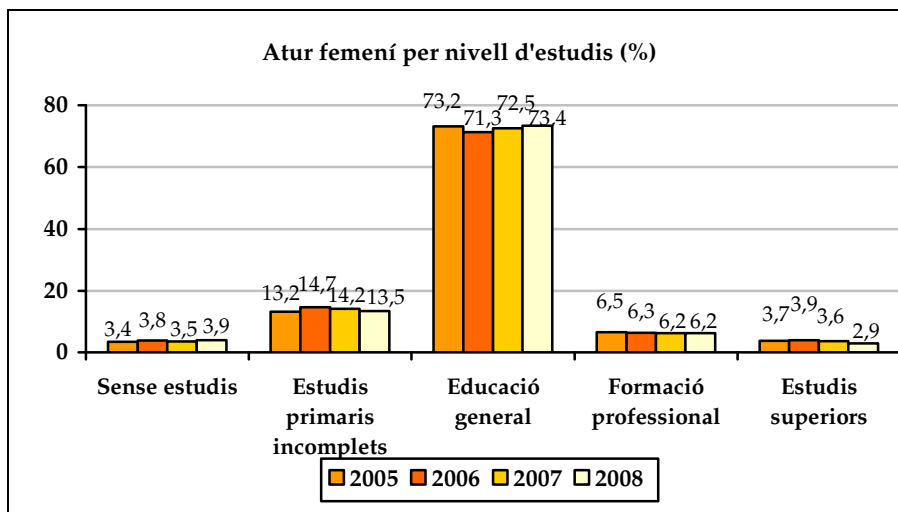
Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Observatori del Treball de la Generalitat de Catalunya

El nivell de formació assolit pels habitants d'un país és, també, una referència del capital humà i del nivell de competències que ha aconseguit la població. És per això que, a banda dels indicadors sobre el mercat laboral, és important tractar els indicadors referents al nivell educatiu de la província de Girona.

En primer lloc s'analitza l'atur masculí i femení de la província de Girona segons el nivell d'estudis. Com es veu als dos gràfics següents, la tendència dels darrers 4 anys en relació a l'atur per nivell d'estudis no sofreix canvis substancials, sinó que es manté a uns nivells similars.



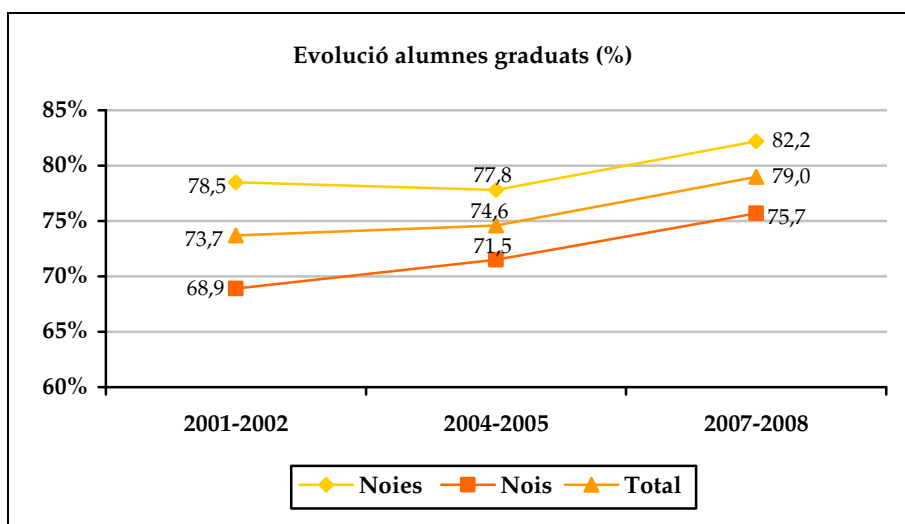
Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Observatori del Treball de la Generalitat de Catalunya



Font: elaboració pròpia a partir de dades de l'Observatori del Treball de la Generalitat de Catalunya

És interessant observar que els percentatges de dones sense estudis (3,9% l'any 2008) i amb estudis primaris incomplets (13,5% l'any 2008) són 2 i 6 punts superiors als dels homes. En canvi, aquesta tendència s'inverteix i el percentatge d'homes a l'atur amb educació general (74,0% l'any 2008) és 0,7 punts superior al de les dones; el percentatge d'homes a l'atur amb formació professional (11,4% l'any 2008) és 5 punts superior al de les dones en la mateixa situació; i finalment el percentatge d'homes amb estudis superiors a l'atur (5,5% el 2008) és uns 2 punts superior al de les dones en la mateixa situació.

Finalment, i com que aquest tipus de programes estan enfocats a col·lectius amb dificultats d'inserció laboral, s'han recollit algunes dades sobre l'evolució del percentatge d'alumnes que finalitzen els estudis.



Font: elaboració pròpia a partir de dades de Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya

Com es veu al gràfic anterior, la tendència general dels darrers anys és d'un augment progressiu del nombre de persones que obtenen el graduat. És

remarcable que el percentatge de dones graduades és sempre superior al percentatge d'homes, tot i que aquesta diferència ha anat disminuint paulatinament. Així, el curs 2001-2002 hi ha un 78,5% de dones graduades que obtenen el graduat, i només un 68,9% d'homes en la mateixa situació. El curs 2004-2005 la diferència es redueix de 10 a 6 punts (un 77,8% de dones graduades enfront d'un 71,5% d'homes), i tot i que el 2007-2008 la diferència augmenta fins a 7 punts (82,2% de dones enfront d'un 75,7% d'homes) no torna a arribar la màxima de 10 punts de l'any 2001.

4. Els programes Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis a les comarques gironines des de la dimensió de gènere.

Els programes d'Escola Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis formen part de les Polítiques Actives d'Ocupació que es desenvolupen des del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya amb el suport econòmic del Fons Social Europeu. Ambdós programes tenen en comú el seu caràcter mixt, és a dir d'unir el treball amb la formació, així com orientació i acompanyament.

4.1. Gestió dels programes de les Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis.

Les Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis són programes mixtes de formació i treball adreçats a la millora de la qualificació professional, estan subjectes a subvencions del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, i estan regits per l'ORDRE TRI/212/2005¹⁷, de 27 d'abril. Aquests programes tenen com a finalitat la realització d'obres o serveis públics que aportin un benefici social a la comunitat.

Les entitats amb capacitat per promoure i desenvolupar un projecte d'Escola Taller, Casa d'Oficis o Taller d'Ocupació són:

- Òrgans, organismes autònoms i altres ens públics de l'Administració General de l'Estat i de les comunitats autònomes
- Entitats locals i organismes autònoms vinculats
- Entitats amb competències en matèria de promoció d'ocupació dependents o assimilades a entitats locals, que n'assumeixen plenament la titularitat
- Consorcis
- Associacions, fundacions i altres entitats sense ànim de lucre

Els serveis públics d'ocupació subvencionen les despeses de formació professional i funcionament de tot el projecte formatiu (sous, beques, materials didàctics, etc), mentre que els fons que no aporta el SOC els assumeix l'entitat promotora (adquisició de maquinària, béns d'equip o inversions, altres materials, etc.).

En la major part dels casos, els projectes s'elaboren pels serveis tècnics municipals una vegada es publiquen les bases reguladores de cada

convocatòria. Les entitats promotores d'aquest tipus de programes formatius i professionals són institucions locals coneixedores de les necessitats reals del territori: òrgans, organismes autònoms i altres ens públics de l'Administració de la Generalitat i de l'Administració de l'Estat en l'àmbit territorial de Catalunya, Entitats locals, Consorcis i Associacions, Fundacions i altres entitats sense ànim de lucre.

Una vegada presentades les sol·licituds, el Departament de Treball fa una valoració dels projectes i s'atorguen les subvencions mitjançant el procediment de concurrència competitiva. L'assignació de les subvencions es realitza en base a criteris d'eficàcia, competència, capacitat demostrada, equitat territorial, potencial d'inserció laboral i educativa, i especialització¹⁸. Posteriorment, la Direcció General d'Ocupació emet el comunicat de viabilitat provisional del projecte, i l'entitat promotora té un termini de 15 dies per expressar la seva conformitat o renúncia i sol·licitar, si és el cas, canvis d'especialitats, objectius, nombre d'alumnes, etc. Finalment s'elabora el Pla de Treball definitiu.

És en aquest moment quan es constitueix el Grup Mixt, que està format per membres de l'entitat promotora i el Departament de Treball. La selecció del professorat i de l'alumnat es duu a terme a través del grup de treball mixt. Els perfils dels llocs a cobrir, els criteris de baremació i el procediment a seguir venen determinats pel Director General d'Ocupació.

Per tant, considerant el procediment de creació d'aquest tipus de programa, es pot constatar que en molts casos tant els directors/es dels programes com el professorat no participen en la definició dels continguts, ni en els criteris de selecció de l'alumnat ni el professorat, i en molts casos tampoc en els mateixos processos de selecció.

La paritat a les convocatòries

Fins l'any 2008, no hi havia cap clàusula específica que indiqués una participació mínima de dones o homes als programes d'Escola Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis. Tot i això, en l'apartat on es definien les persones beneficiàries, es donava prioritat als col·lectius de dones¹⁹.

L'any 2008, per primera vegada, s'ha establert una quota mínima de participació d'un dels dos sexes, a partir de la qual es considerarà que hi ha paritat. Concretament ha estat en la convocatòria pels Ajuts per a la realització de projectes i accions per a l'ocupació amb les entitats locals per al període 2008-

2009. Dins d'aquesta convocatòria, l'Article 9 sobre Programes mixtes de formació i treball adreçats a la millora de la qualificació professional obre convocatòria per a Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis. En aquest article s'anuncia que "dins d'aquests programes es garantirà l'equilibri de gènere i, per tant, s'aprovaran només actuacions que incorporin un mínim del 40% de dones en situació d'atur²⁰."

4.2. Les Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis. Definició, objectius i especialitats

Es pot considerar que els objectius comuns entre Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis són aconseguir la integració social i la inserció professional de l'alumnat treballador, proporcionant-li formació pràctica i experiència en treballs reals que els permeti una sortida com a assalariats/des o per compte propi. També pretenen dotar-lo de formació especialitzada en professions demandades pel mercat de treball i fer-lo participar en les noves professions lligades al medi ambient, protecció natura i entorns urbans, en tasques de rehabilitació i conservació de patrimoni. Finalment, els tres programes proporcionen a l'alumnat informació sobre el mercat de treball i estratègies de recerca d'ocupació.

4.2.1. Escoles Taller

Definició i objectius

Les Escoles Taller són programes que, des de 1985, tenen per objectiu facilitar la inserció laboral de la població jove aturada menor de 25 anys que té baixos nivells formatius i en alguns casos greus problemes d'inserció laboral i d'integració social, i al mateix temps millorar el patrimoni i les condicions de vida de pobles i ciutats. Durant aquests programes té lloc un procés d'aprenentatge i de qualificació, alternant una formació teòrica amb un treball productiu en activitats relacionades amb la recuperació o promoció del patrimoni històric, artístic, cultural o natural, amb la rehabilitació d'entorns urbans. A partir d'aquesta activitat, les persones participants tenen la possibilitat d'inserir-se en el mercat de treball a través de la professionalització i l'adquisició d'experiència.

Actualment s'observa un canvi en el tipus d'alumnat a qui es dirigeix el programa. Fruit del context socioeconòmic, aquest alumnat no prové tant de situacions d'atur juvenil, tal com es va plantejar inicialment, sinó que és alumnat amb fracàs o abandonament escolar. Per tant, actualment les Escoles

Taller acullen un alumnat més jove, més divers culturalment i amb menys qualificacions escolars que en el passat. Així, mentre que a principis de l'any 2000, el percentatge d'alumnes amb l'ESO incompleta a Espanya se situa entorn el 30% del total, l'any 2005 aquest percentatge ja ha augmentat fins al 65%²¹.

La durada de les Escoles Taller és de dos anys, repartits en dues etapes: la primera, de sis mesos de durada, és exclusivament formativa, on l'alumnat rep una formació teórico-pràctica i rep també un ajut econòmic en concepte de beca. L'altra etapa de 18 mesos és de formació combinada amb la pràctica professional en l'obra o servei previst com a objecte d'actuació. En aquesta última etapa l'alumnat té un contracte de treball amb l'entitat promotora i rep un salari del 75% del SMI per 35 hores setmanals.

La formació que rep l'alumnat pot variar en funció del territori, però, en general, a les comarques gironines, les Escoles Taller pretenen que l'alumnat adquireixi coneixements de:

- Educació complementària: repàs i ampliació de coneixements relatius a l'àmbit de la comunicació, les ciències, les matemàtiques... partint d'una metodologia de caràcter pràctic i del treball individualitzat.
- Tecnologia d'ofici: coneixements teòrics i pràctics propis de l'ofici.
- Obra i prestació de serveis: es té per objectiu anar aprenent i al mateix temps treballar en entorns i obres reals, a través d'un contracte laboral.

Especialitats que es duen a terme a la província de Girona (2008-2009):

- Ecologia urbana
- Fusteria
- Instal·lacions
- Jardineria
- Llauners
- Manteniment d'equipaments municipals
- Medi ambient
- Noves tecnologies
- Paleteria
- Pintura
- Restauració

4.2.2. Tallers d'Ocupació

Definició i objectius

A diferència de les Escoles Taller, els Tallers Ocupacionals van dirigits a persones aturades de majors de 25 anys amb especials dificultats per a inserir-se al mercat laboral: aturats/des de llarga durada, dones majors de 45 anys, persones amb discapacitat... Aquestes adquiriran formació professional i pràctica laboral a través de la realització d'obres i serveis d'utilitat pública, relacionats amb els nous jaciments d'ocupació per a poder reincorporar-se al món laboral, com a persones assalariades o a partir de la creació de projectes empresarials.

L'any 1998 es creen els Tallers d'Ocupació i, tal com succeïa en el programa d'Escoles Taller, tenen com a objectiu crear ocupació esdevenint també un programa mixt de formació i ocupació en activitats d'interès públic i social que permet la inserció mitjançant la professionalització i l'adquisició d'experiència de les persones participants que han de complir els següents requisits: tenir 25 anys o més i estar en situació de desocupació.

A diferència de les Escoles Taller, un estudi recent sobre els vint anys d'història dels programes d'Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis²² descriu el participant mitjà dels Tallers d'Ocupació com a dona, d'entre 30 i 40 anys, amb un nivell d'estudis mitjà-elevat i sense experiència laboral anterior.

Els Tallers d'Ocupació tenen una durada d'entre 6 mesos mínim i un any com a màxim. Durant aquest període els participants mantenen un contracte amb l'entitat promotora, sent remunerats en 1,5 vegades l'SMI anualment establert. El temps dedicat a la formació teòrica (formació professional ocupacional) és com a mínim un 20,0% del total de la jornada de treball i es computa com a tal amb caràcter general.

De la mateixa manera que es fa amb les Escoles Taller, l'alumnat que no hagi adquirit els objectius de l'educació secundària obligatòria, rep una formació bàsica que els permetrà completar els estudis. Les entitats desenvolupen programes específics amb la finalitat de donar-los una formació bàsica i professional que els permeti incorporar-se a la vida laboral activa i/o la continuació dels seus estudis en els diferents ensenyaments.

Especialitats que es duen a terme a la província de Girona (2008-2009):

- Auxiliars d'ajuda a domicili
- Auxiliar de monitoratge
- Auxiliar forestal
- Auxiliar treball social
- Informació a la ciutadania
- Jardineria
- Mediació cultural
- Paleteria

4.2.3. Cases d'Oficis

Definició i objectius

Les Cases d'Oficis són programes adreçats a millorar l'ocupabilitat dels joves aturats menors de 25 anys, amb la finalitat de facilitar la seva inserció laboral a través de la seva qualificació alternant el treball i la pràctica professional mitjançant la realització de projectes concrets que es realitzen en col·laboració amb entitats públiques o privades sense ànim de lucre.

A diferència dels 2 anys de les Escoles Taller, les Cases d'Oficis tenen una durada d'un any i consten de dues etapes:

- Durant els primers sis mesos, l'alumnat rep formació professional teòrica i pràctica. Durant aquest període reben una ajuda econòmica en concepte de beca de formació.
- Durant els darrers sis mesos, els alumnes treballadors subscriuen un contracte de treball per a la formació amb l'entitat promotora, pel qual reben el 75% del salari mínim interprofessional vigent cada any, duent a terme un treball d'utilitat pública i social i continuant amb el procés formatiu iniciat en la primera part.

Especialitats que es duen a terme a la província de Girona (2008-2009):

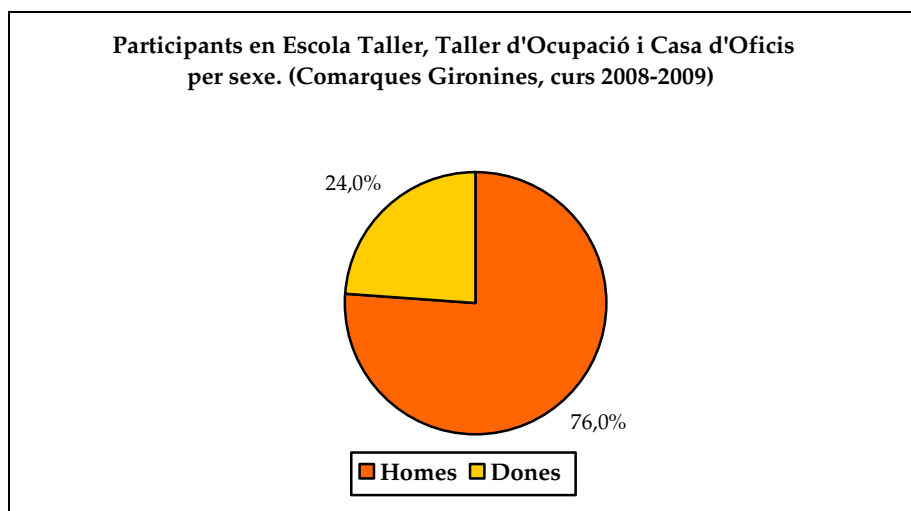
- Cuina
- Jardineria
- Instal·lació de plaques solars
- Monitor socio-cultural
- Pàgines web

4.3. Característiques de les persones beneficiàries dels programes Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis

En aquest apartat es presenta un anàlisi de la composició de l'alumnat en funció del sexe de les Escoles Taller, Tallers d'Ocupació, i Cases d'Ofici de la província de Girona per tal de veure si els homes i les dones participen en la mateixa mesura en aquest tipus de programes.

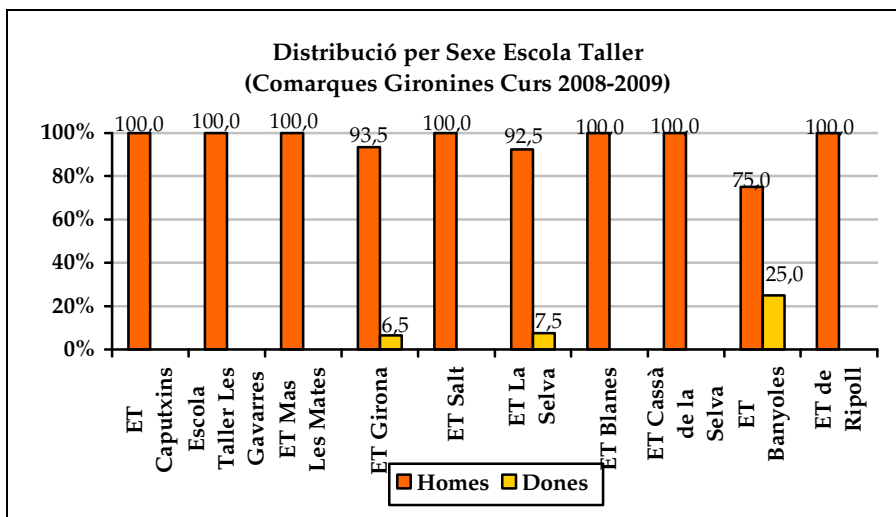
Per tal d'analitzar si un programa és paritari, es tindrà en compte la definició de la LOI 3/2007 sobre la "presència o composició equilibrada". A efectes d'aquesta llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a que es refereixi, les persones de cada sexe no superin el 60% ni siguin menys del 40%.

En el gràfic següent es pot veure que la composició dels beneficiaris sexe de les Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Ofici de la província de Girona és d'un 76,0% d'homes i un 24,0% de dones, per tant doncs, no es pot considerar que hi hagi paritat. En valors absoluts, hi ha 353 homes i 111 dones.



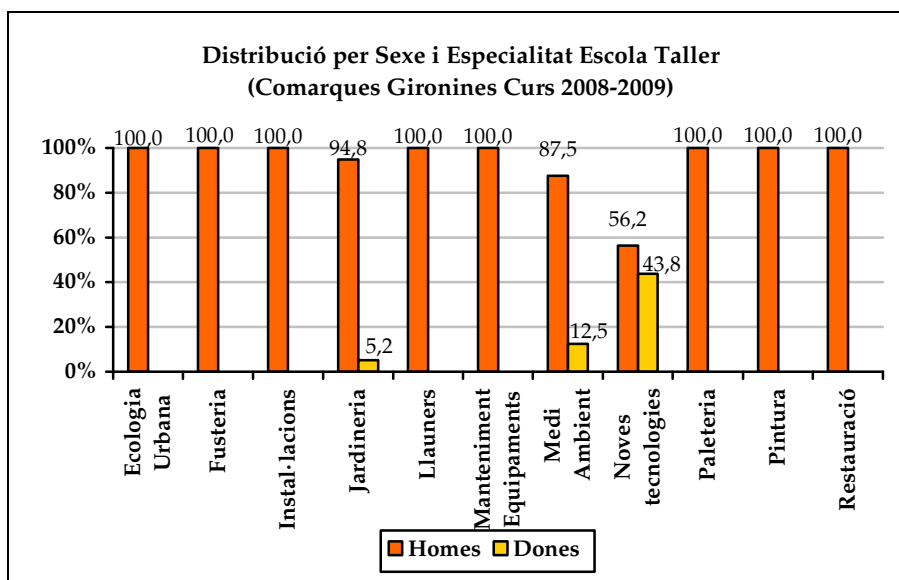
4.3.1. Característiques de les persones beneficiàries de les Escoles Taller

Tal com mostra el gràfic, les Escoles Taller tenen un alumnat majoritàriament masculí. Només l'Escola Taller de la Selva (7,5% de dones), la de Girona (6,5% de dones), i la de Banyoles (25,0% de dones) compten amb alumnat femení, i sempre amb proporcions que no superen el 25,0%.

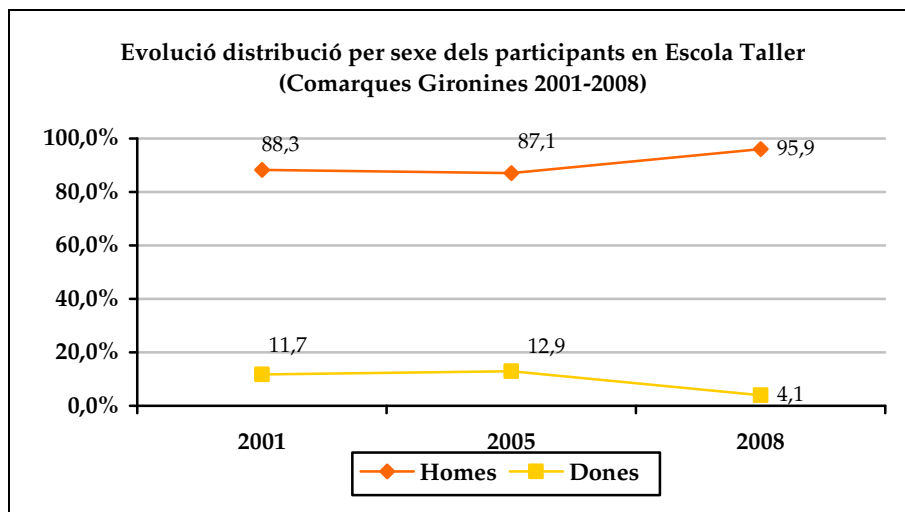


Font: elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a través de les Escoles Taller

Per tal d'entendre la poca presència femenina, s'analitza a continuació la distribució per sexes segons les especialitats de les Escoles Taller. Com mostra el gràfic, les professions tradicionalment masculines (paleteria, pintura, fusteria, instal·lacions, etc.) compten amb un 100,0% d'alumnat masculí; en canvi, és en les noves professions (Noves Tecnologies, amb un 43,8% de dones, i Medi Ambient, amb un 12,5% de dones) on l'alumnat femení comença a fer-se present. La única excepció a aquesta dinàmica és el programa de jardineria, tradicionalment lligat a alumnat masculí, però que actualment compta amb un 5,2% d'alumnes dones.



Font: elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a través de les Escoles Taller



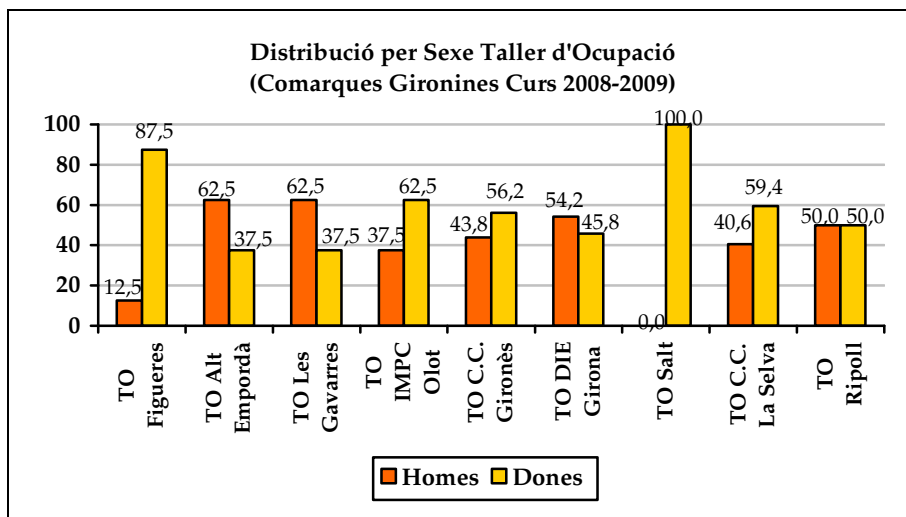
Font: elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a través de les Escoles Taller i dades proporcionades pel SOC

Com es pot veure al gràfic anterior, aquesta diferència tant marcada entre els participants homes i dones en les Escoles Taller ha seguit la mateixa dinàmica des de 2001, tot i que recentment ha incrementat, situant-se en gairebé un 96% de participants homes i un 4% de participants dones. En nombres absoluts, durant el curs 2008-2009, les Escoles Taller de les comarques gironines compten amb 267 homes i 11 dones.

4.3.2. Característiques de les persones beneficiàries dels Tallers d'Ocupació

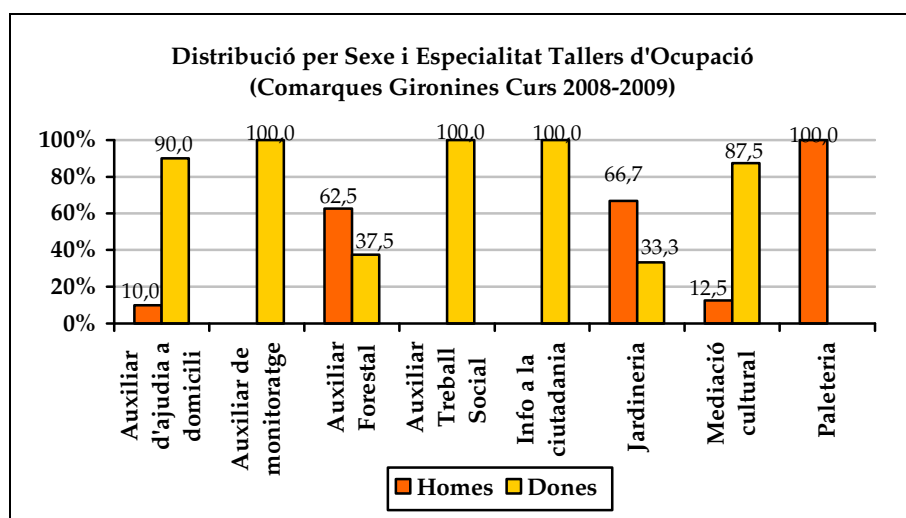
La composició dels participants dels Tallers d'Ocupació és radicalment diferent a la de les Escoles Taller. Analitzant els beneficiaris d'aquest tipus de programa, es pot veure que l'alumnat està compost per un 61,0% de dones (85 en nombres absoluts) i un 39,0% d'homes (59 en nombres absoluts).

En la interpretació d'aquests resultats, cal tenir en compte que en les bases reguladores de la darrera convocatòria²³ s'especificava que només s'aprovarien actuacions que incorporin un mínim del 40,0% de dones en situació d'atur. Aquesta paritat ha de ser a nivell de projecte, però no a nivell d'especialitat. Tal com mostra el gràfic següent, els Tallers d'Ocupació de Figueres i de Salt no tenen paritat en el seu alumnat. Això es deu a que aquestes dues entitats no es regeixen per la darrera convocatòria TRE 165/2008, sinó que s'executen dins del marc del Pla de Barris. El Taller d'Ocupació de Ripoll també està emmarcat dins del Pla de Barris, però en aquest cas han optat per oferir una especialitat tradicionalment masculina i una altre tradicionalment femenina, de manera que s'assoleix el 50,0% de cada sexe.

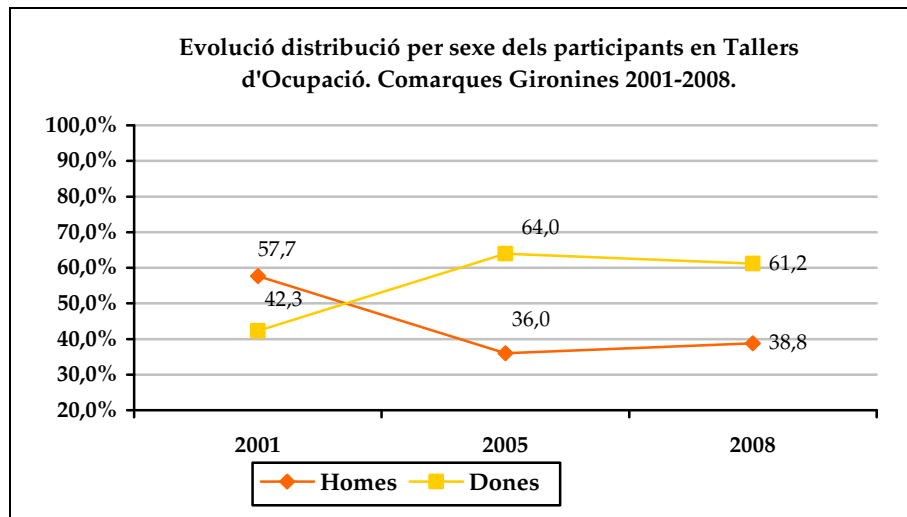


Font: elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a través dels Tallers d'Ocupació

Si s'analitzen els participants segons les especialitats, es veu que aquest percentatge tant elevat de participació femenina es deu bàsicament a que la majoria de programes estan relacionats amb professions tradicionalment femenines (auxiliars d'ajuda a domicili, amb un 90,0% de dones; i de geriatria i de monitoratge, amb un 100,0% de dones). De totes maneres, i a diferència de les Escoles Taller, hi ha noves professions (informació a la ciutadania, amb un 100,0% de dones, i mediació cultural, amb un 87,5%) on la majoria també és femenina. També és interessant esmentar com en especialitats com Jardineria o Auxiliar forestal la presència de dones s'acosta al 50,0%.



Font: elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a través dels Tallers d'Ocupació



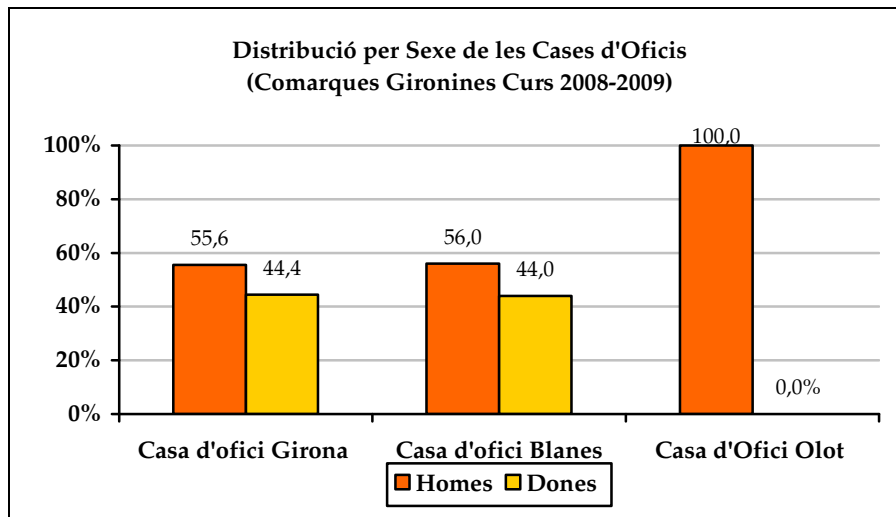
Font: elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a través dels Tallers d'Ocupació

A diferència de l'estabilitat en el temps de la composició dels participants de les Escoles Taller, l'evolució de la distribució per sexe dels beneficiaris dels Tallers d'Ocupació ha variat en els darrers anys. Mentre que l'any 2001 el 57,7% de participants són homes, l'any 2005 es reverteix la situació fins arribar a l'actualitat, en que hi ha un 61,2% de dones i un 38,8% d'homes.

4.3.3. Característiques de les persones beneficiàries de les Cases d'Ofici

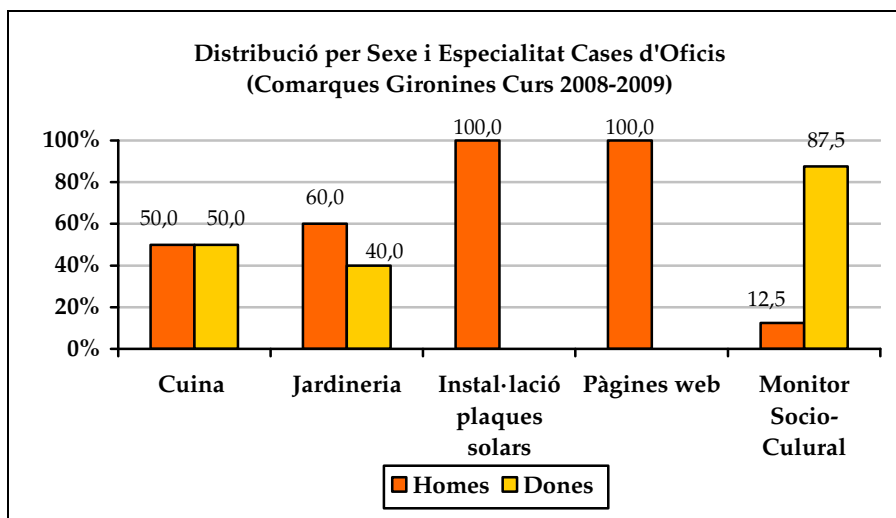
Si les Escoles Taller es caracteritzen per una majoria gairebé absoluta de participants homes, i els Tallers d'Ocupació per una majoria de participants dones (tot i que pràcticament dins els límits de la paritat), les Cases d'Ofici mostren altra vegada una majoria de participants homes, encara que en aquest cas novament es pot considerar que s'acosta a la paritat ja que hi ha un total de 35,7% de dones i un 64,3% d'homes. En nombres absoluts són 27 homes i 15 dones. Cal recordar que en la darrera convocatòria de Cases d'Oficis s'exigia un 40,0% de participants d'un dels dos sexes (TRE 165/2008).

En la província de Girona, la Casa d'Oficis de Girona (amb un 44,4% de dones) i la Casa d'Oficis de Blanes (amb un 44,0%) tenen una participació paritària d'ambdós sexes, mentre que la Casa d'Oficis d'Olot no compta amb cap alumna dona. Aquest fet és degut a que la Casa d'Oficis d'Olot també pertany a una convocatòria de Pla de Barris.



Font: elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a través de les Cases d'Ofici

La participació de les dones a les Cases d'Ofici es dona a les especialitats de Cuina (50,0% de dones), Jardineria (40,0% de dones), i Monitor Socio-cultural (87,5% de dones), mentre que als mòduls d'Instal·lació de Plaques solars i Pàgines web l'alumnat és totalment masculí.



Font: elaboració pròpia a partir de dades obtingudes a través de les Cases d'Ofici

5. Desenvolupament de l'estudi qualitatiu

5.1. Guió per a les entrevistes als directors/es de les Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Ofici

A continuació es detalla el guió que s'ha utilitzat per tal de dur a terme les entrevistes semi-dirigides als directors/es dels programes de les Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis.

BLOC 1: DISSENY DEL PROGRAMA
HIPÒTESIS A COMPROVAR: <ol style="list-style-type: none">1. A l'hora de desplegar els programes d'ET, TO i CO, les entitats promotores no es plantegen la transformació de l'actual mercat laboral segregat per sexes, sinó que la prioritat és inserir el màxim nombre possible de participants en el mercat de treball.2. Els objectius, missió i visió de l'entitat promotora incideixen en els beneficiaris finals del programa, les expectatives, estereotips, coneixements, aptituds i habilitats dels professionals responsables de la gestió i direcció.
<ul style="list-style-type: none">- A quina necessitat pretenen donar resposta els programes de les Escoles Taller, tallers d'ocupació i Cases d'Oficis?- Quines especialitats i oficis es duen a terme?- Com entén l'entitat promotora i posa en pràctica el concepte d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes?- Quins són els nivells d'inserció laboral i els sectors on s'ocupa l'alumnat?
BLOC 2. CARACTERÍSTIQUES SOBRE L'ALUMNAT
HIPÒTESIS A COMPROVAR: <ol style="list-style-type: none">1. Les característiques específiques del programa (especialitats, oficis, composició de l'alumnat...) condicionen la participació diferenciada per gènere dels alumnes. Si les especialitats que es realitzen en el programa corresponen a un perfil " masculí", la presència de dones en el programa serà molt baixa i al contrari si el perfil es considerat femení, la presència d'homes en el programa serà molt alta.
<ul style="list-style-type: none">- Les especialitats i oficis que es duen a terme, a quin alumnat estan dirigides? Per quins motius?<ul style="list-style-type: none">o Obligació segons convocatòria, quotes.o Criteris propis: perspectiva de gènere- Diferències entre programes segons alumnat.<ul style="list-style-type: none">o Perfil de del col·lectiu beneficiari: sexe, edat, nivell d'estudis, situacions socials i culturals de les que provenen...- Per quins motius es considera que es produeix menor participació de noies en les Escoles Taller i Cases d'Oficis?- I major participació en els Tallers d'Ocupació?- El professorat rep algun tipus de formació específica en matèria d'igualtat de gènere?

BLOC 3: ANÀLISI DADES CONCRETES DE L'ENTITAT PROMOTORA

HIPÒTESIS A COMPROVAR:

1. Els programes d'Escola Taller i Casa d'Oficis tenen una majoria de beneficiaris homes, i el programa de Taller d'Ocupació té una majoria de participants dones.
- Presentar dades ET, TO i CO de la província de Girona i fer una valoració general de les diferències entre homes i dones pel que fa a la participació a les ET, TO i CO:
 - o Segons Entitats Promotores
 - o Segons Especialitats
 - Analitzar les diferències entre programes similars segons la participació d'homes i dones:
 - o Com es plantegen aquests programes des de diferents entitats promotores?
 - o Quins criteris de selecció hi ha establerts?
 - o Quins nivells d'inserció tenen?
 - o Etc.

5.2. Idees clau extretes de les entrevistes als directors/es de les Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Ofici i SOC

Una vegada realitzades les entrevistes als directors/es dels programes de les Escoles Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis i a un dels responsables dels Serveis Territorials del SOC a Girona, s'han detectat les següents idees clau:

Les especialitats són les que marquen la participació d'homes i dones als programes d'Escola Taller, Cases d'Oficis i Tallers d'Ocupació:

- La majoria d'entitats proposen especialitats d'Escola Taller, Taller d'Ocupació i Cases d'Oficis segons les necessitats que pugui tenir el municipi, els percentatges d'atur, i les possibilitats d'inserció en l'ofici.
- Iniciar un projecte d'Escola Taller, Taller d'Ocupació o Cases d'Oficis requereix per part de l'entitat sol·licitant una inversió i esforç inicial en concepte de materials, eines, adequació d'espais, ... però també de programació i elaboració de material docent, que fa que després, per tal d'aprofitar els recursos ja existents, es doni una tendència continuïsta a l'hora de sol·licitar-ne de nous.
- Així, molts d'aquests programes històricament han estat molt lligats a un projecte concret de construcció o rehabilitació en un municipi, donat que es tractava d'una especialitat que donava resposta a l'oferta i demanda laboral del moment. En aquests casos, serà més difícil introduir noves especialitats, tot i que la crisi en el sector de la construcció podria facilitar un canvi de tendència. De totes maneres, des de l'Administració es sosté que, si bé no en la mateixa quantitat, cal seguir formant persones en matèria de construcció ja que d'aquesta manera estaran millor postulats a l'hora de trobar una feina.
- El fet que les pràctiques dels programes d'Escola Taller, Taller d'Ocupació i Cases d'Oficis estiguin lligades a l'interès públic limita en certa manera les especialitats a escollir.
- Hi ha algunes entitats que sol·liciten algunes especialitats concretes vinculades a professions tradicionalment molt feminitzades per tal de tenir dones en els seus programes, la majoria d'elles enfocades a la cura de les persones. Segons quines siguin aquestes especialitats es corre el risc d'enquistar encara més els rols de professions masculines i femenines (per exemple: auxiliar d'ajuda a domicili per dones, i paleta per homes).

- Aquesta tendència es pot revertir si les noves especialitats elegides per introduir dones en aquests programes són en nous filons d'ocupació en els quals no es doni, a priori, segregació horitzontal per sexes (per exemple: noves tecnologies).
- Les Escoles Taller tenen més demanda masculina degut a les especialitats que s'ofereixen. Per tal d'atraure a les dones cal una oferta que els sembli interessant, ja que sinó no es presenten. Des del SOC es fa un esforç per fomentar noves especialitats que per una banda permetin la formació en nous sectors, i per altra garanteixin la participació de les dones a aquests tipus de programa.

El procés de selecció és clau per determinar la composició de l'alumnat, per això és important introduir-hi la perspectiva de gènere:

- A banda dels criteris que marca el SOC, cada entitat estableix el seus propis criteris de selecció. La majoria d'entitats valoren la motivació, el fet d'aprofitar una formació específica i que acceptin estar en un programa d'aquesta durada. També es té en compte que l'alumnat disposi d'uns coneixements mínims per a poder seguir el programa correctament.
- La majoria d'entitats que ofereixen Escoles Taller i Cases d'Oficis tenen especialitats tradicionalment masculines. Durant els processos de selecció tant les entitats com el SOC es troben amb dificultats a l'hora de trobar dones que vulguin participar a una especialitat tradicionalment masculina. Tant les entitats com el SOC afirmen que en cas de tenir dones a les seleccions en igualtat de condicions que altres homes aspirants farien discriminació positiva a favor seu.
- En especialitats de nous filons d'ocupació no hi ha cap problema en trobar dones que s'hi vulguin presentar.
- En els Tallers d'Ocupació es té en compte la situació econòmica i familiar de les persones candidates. Fins ara les destinatàries eren pràcticament dones, ja que eren el col·lectiu amb més atur. Actualment aquesta situació s'està invertint, i diverses entitats han deixat de fer discriminació positiva. De totes maneres, a les seleccions de Tallers d'Ocupació de professions tradicionalment femenines no es presenten homes.

El perfil mitjà de l'alumnat dels programes d'Escola Taller, Cases d'Oficis i Tallers d'Ocupació condiona la participació de les dones:

- En els programes d'Escola Taller, Taller d'Ocupació i Cases d'Oficis hi ha de mitjana al voltant d'un 50% de persones autòctones i un 50% de persones nouvingudes. En la majoria de casos, després d'uns mesos d'adaptació, l'alumnat té una bona relació.
- La majoria de beneficiaris tenen un nivell d'instrucció elemental.
- En les Escoles Taller, el perfil majoritari és el de noi adolescent. En aquest entorn, una sola noia dins del grup s'acostuma a sentir incòmoda.
- Part de l'alumnat tradicionalment masculí pot tenir prejudicis amb les noies que hi participen. Aquest fet empitjora en alumnes de determinades cultures més masculistes. Els directors/es han de ser molt durs amb aquests comportaments poc respectuosos.
- Les poques noies que hi ha a les Escoles Taller solen aprofitar més l'oportunitat que els nois: estan més motivades, tenen més ganes d'aprendre i donen millors resultats que els nois.

Les hores destinades a la formació transversal poden ser una bona eina per tractar temes d'igualtat de gènere:

- Totes les entitats que tenen programes d'Escola Taller, Taller d'Ocupació i Cases d'Oficis donen molta importància a la formació. A banda de la formació específica de l'ofici, totes les entitats cursen formació compensatòria, i algunes ofereixen als seus alumnes la possibilitat de treure's el GES.
- A banda d'aquesta formació, la majoria d'entitats organitzen tallers sobre temàtiques concretes (per exemple: drogues, nutrició, violència entre iguals, mercat laboral, treball en equip, etc.). És en aquests espais on les entitats tracten la perspectiva de gènere, a través de xerrades sobre sexualitat, violència de gènere, igualtat entre homes i dones, etc.
- Aquests tallers s'acostumen a començar al cap d'uns mesos de l'inici del programa, una vegada el grup s'ha consolidat i els docents poden detectar quines mancances té l'alumnat.
- Els tallers sobre igualtat de gènere són una oportunitat d'introduir la perspectiva de gènere a les Escoles Taller on el 100% dels beneficiaris són nois. Algunes entitats han organitzat aquestes xerrades sobre igualtat amb les figures d'Agent d'Igualtat dels municipis. De totes maneres, amb un taller puntual de 2 hores sovint no és suficient. Si es vol treballar a

profunditat una temàtica per canviar algunes mentalitats cal dedicar-hi unes 20 – 25 hores.

- Al mateix temps, és important treballar la igualtat al dia a dia, amb les relacions entre els nois i noies, i la relació entre l'alumnat i el professorat i la direcció dels programes.
- El professorat està molt preparat i no fa cap tipus de distinció de gènere entre els seus alumnes. De totes maneres, es creu convenient que el professorat rebi formació en matèria d'igualtat de gènere per donar-los eines per treballar amb l'alumnat.
- Si la directora és una dona l'alumnat sol assumir les qüestions de gènere amb més normalitat. Si hi hagués professores dones en professions masculinitzades ajudaria a trencar clixés i comportaments masclistes.

Les dones que participen en especialitats tradicionalment masculines tendeixen a abandonar en un curt termini:

- Durant els primers mesos dels programes hi sol haver abandonament d'aquell alumnat que no s'ha adaptat correctament. Actualment però, a causa de la crisi econòmica, l'alumnat valora molt més l'oportunitat que representa participar en un d'aquests programes.
- Hi ha un alt nivell d'abandonament de les dones que s'inscriuen en una professió típicament masculina. La majoria duren dies o pocs mesos.

Fins a dia d'avui, l'experiència demostra que les dones formades en professions tradicionalment masculines tenen moltes dificultats per inserir-se al món laboral:

- Des dels programes d'Escola Taller, Taller d'Ocupació i Cases d'Oficis hi ha voluntat de trencar amb la segregació actual, i s'ha lluitat contra la reticència i la por d'algunes dones per ocupar oficis tradicionalment masculins. Però s'han donat molts casos en que es formen dones que després no s'han pogut inserir.
- L'experiència de les dones que han participat en programes d'Escola Taller, Taller d'Ocupació i Cases d'Oficis formant-se en oficis tradicionalment masculins és que una vegada finalitzen aquests programes no s'insereixen al món laboral, sigui perquè no troben feina, o perquè no aguanten la pressió del seu entorn.
Per altra banda, aquells homes que participen a programes d'Escola Taller, Taller d'Ocupació i Cases d'Oficis formant-se en oficis

tradicionalment femenins tenen moltes opcions de trobar feina, especialment en el sector de cura de les persones ja que se'ls valora per la seva força física.

- En la professió tradicionalment masculina en la qual s'han donat més insercions de dones és jardineria.
- És necessària la prospecció en empreses i en la patronal dels sectors per tal de sensibilitzar i fer canviar criteris de perfils de contractació. En aquest sentit la Direcció General per la Igualtat d'Oportunitats en el Treball duu a terme accions de prospecció i sensibilització a les empreses.
- Les empreses no agafen dones per professions tradicionalment masculines perquè creuen que no podran fer les tasques que requereixen més força física. Si es tenen en compte les restriccions de la legislació en Riscos Laborals en temes d'aixecament de pesos, les dones poden fer exactament les mateixes tasques que els homes.

Les dones en professions masculines han d'aguantar més pressió i tindran més dificultats al món laboral:

- En general, és més fàcil incloure homes en professions feminitzades que al revés. De totes maneres, intentar canviar la mentalitat a una persona perquè accepti una professió típicament de l'altre sexe no costa gaire, però cal canviar la mentalitat de societat sencera, i això requereix molt més temps i treball.
- Hi ha diversitat d'opinions entre els directors/es de les Escola Taller, Tallers d'Ocupació i Cases d'Oficis respecte la conveniència d'incorporar les dones a professions típicament masculines:
 - o Alguns/es directors/es creuen que una dona que vulgui treballar en un sector masculinitzat té una personalitat molt forta i per tant podrà aguantar la pressió. Alguns afegixen que en general les dones funcionen millor que els homes en qualsevol ofici.
 - o Per altra banda, hi ha directors/es que creuen que és un error posar una noia en un programa d'especialitat masculinitzada, ja que ella no aguantarà la pressió, i després no es podrà inserir al mercat de treball. Per aquest motiu, és preferible que aprofitin el temps en algun altre tipus de programa. En el cas que aquestes dones es poguessin inserir posteriorment, aquests/es directors/es no tindrien cap problema en que les dones hi participessin.

Establir quotes paritàries rígides sense mesures complementàries pot comportar més dificultats a les entitats que beneficis a la igualtat de gènere:

- En les bases reguladores dels Ajuts per a la realització de projectes i accions per a l'ocupació amb les entitats locals s'especificava que dins els programes de Taller d'Ocupació i Cases d'Oficis "es garantirà l'equilibri de gènere i, per tant, s'aprovaran només actuacions que incorporin un mínim del 40% de dones en situació d'atur²⁴". Aquest fet ha causat algunes dificultats a les entitats a l'hora d'omplir algunes especialitats.
- En aquesta convocatòria s'ha assolit la paritat entre homes i dones tant en els programes de Taller d'Ocupació com als de Cases d'Oficis, i s'ha pogut garantir que persones d'ambdós sexes amb dificultats d'inserció tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a aquest tipus de programes.
- Per altra banda, la quota ha fet que s'hagin descartat candidats amb molt potencial per agafar dones que no estan tant capacitades o motivades.
- A diverses entitats, en el 40% de dones hi ha una rotació constant, ja que les dones abandonen. Aquesta rotació perjudica al grup ja que s'alenteix l'aprenentatge.
- Tots els directors/es entrevistats coincideixen en que si s'estableixen quotes ha de ser amb una sèrie de garanties:
 - o S'hauria de començar amb unes quotes assequibles i orientatives, en cap moment obligatòries.
 - o El SOC s'hauria de comprometre a derivar dones als processos de selecció de professions masculinitzades, i homes en seleccions de professions feminitzades.
 - o Les quotes haurien de venir acompanyades de mesures a altres nivells per garantir l'inserció posterior de les dones amb professions típicament masculines (per exemple: prospecció en empreses, sensibilització a les direccions i Recursos Humans de les empreses).
 - o Caldria plantejar noves especialitats on sigui més factible la participació de les dones a banda de les professions tradicionals.
- Hi ha algunes especialitats en que la paritat és gairebé impossible.
- Assolir la paritat en Escoles Taller i Cases d'Oficis comporta més dificultats que en Tallers d'Ocupació, pel col·lectiu al qual estan destinats aquests programes. Molts dels directors/es afirmen que si s'estableix una quota paritària per les Escoles Taller s'haurien de tancar.

- Des del SOC es té molt present el paper exemplificador que juga l'administració pública, tant en la introducció de dones com de persones amb més dificultats al mercat laboral. A partir d'aquestes actuacions es pretén contribuir en un canvi de mentalitat a nivell de la societat.

Algunes especificitats administratives i organitzatives dels programes d'Escola Taller, Cases d'Oficis i Tallers d'Ocupació no faciliten l'enfocament de la perspectiva de gènere:

- El fet que hi hagi discontinuïtat entre convocatòries condiona que sovint es canviïn els equips a cada convocatòria, i d'alguna manera resta productivitat al programa, ja que es perd coneixement acumulat i es tarda uns mesos a posar-se al dia.
- El primer dia del programa comencen el/la director/a, el professorat i l'alumnat. Aquest fet dificulta disposar de temps per a planificar les accions formatives ni de coordinar l'equip docent.
- Una persona que participa en la redacció del projecte, selecció del professorat i de l'alumnat, i en la gestió del programa, valora molt més el projecte i s'implica més.
- Els directors/es demanen més flexibilitat per adaptar els programes a les necessitats del territori, ja que les convocatòries permeten pocs canvis en la seva aplicació (per exemple: a la costa és difícil començar una Escola Taller a la temporada d'estiu, ja que no hi ha gent que es presenti a les seleccions, però ho han de fer així per adaptar-se a les convocatòries).
- Hi ha una manca de suports pels docents i documentació oficial actualitzada. Cada entitat fa la seva documentació, però no hi ha xarxa suficient per compartir-la.
- Les entitats que tenen poques especialitats no tenen recursos suficients per cobrir el professorat en cas de baixa, o per tenir temps per planificació, reunions de professorat, etc. En aquest sentit, tampoc es disposa de temps ni recursos per planificar l'enfocament de la perspectiva de gènere.

6. Conclusions generals

Tal com es destacava a la introducció, l'objectiu d'aquest estudi és analitzar com els programes, les convocatòries i les entitats promotores incideixen en la constitució de les persones beneficiàries dels programes d'Escoles Taller, Taller d'Ocupació i Cases d'Oficis, com aquests programes donen resposta a les necessitats del mercat laboral des d'una perspectiva de gènere i veure en quina mesura incideixen a corregir les desigualtats entre dones i homes.

Analitzant les dades socio-econòmiques de la província de Girona de l'any 2008, es constata que tot i els canvis de tendència dels darrers anys la taxa d'activitat dels homes és encara uns 20 punts percentuals superior a la de les dones. Al mateix temps però, des de les acaballes de l'any 2008, l'atur està afectant més al col·lectiu d'homes que al de dones, accentuant-se en els joves d'entre 16 i 30 anys. Constatant aquesta realitat, es fa evident que cal un doble esforç en les polítiques actives d'ocupació: d'una banda, cal actuar per a millorar l'ocupació dels homes joves, i per altra banda cal incidir per tal que més dones accedeixin al món del treball.

Actualment els programes d'Escoles Taller, Taller d'Ocupació i Cases d'Oficis responen a aquestes necessitats: les Escoles Taller i Cases d'Oficis tenen com a beneficiaris principals el col·lectiu d'homes menors de 25 anys, i els Tallers d'Ocupació incideixen sobretot en les dones d'edat més elevada. Tal com se senyalava anteriorment, en les Escoles Taller de la província de Girona hi ha actualment un 95,9% d'homes; als Tallers d'Ocupació hi ha un 61,2% de dones; i finalment a les Cases d'Ofici hi ha un 64,2% d'homes. En la suma dels tres programes hi ha un 76,0% d'homes i un 24,0% de dones. Per tant, es pot dir que aquests programes donen resposta a col·lectius amb dificultats d'inserció al món laboral, tot i que caldria incidir per tal d'augmentar les dones beneficiàries d'entre 16 i 25 anys.

A continuació s'analitzen els motius pels quals hi ha una diferència tant significativa entre beneficiaris homes i dones, i quines accions es podrien dur a terme per tal de corregir aquesta situació.

En primer lloc, les especialitats que s'ofereixen en aquests programes són la principal causa de la composició de l'alumnat, ja que la majoria d'entitats ofereixen professions que tradicionalment han estat masculines, i per tant el col·lectiu femení no té tendència a participar-hi. Aquestes professions han estat

l·ligades a projectes de construcció des dels inicis d'aquests programes, i per tal d'amortitzar la inversió inicial i l'experiència acumulada gràcies al recorregut ja realitzat, hi ha una tendència continuïsta per part les entitats a l'hora d'oferir noves especialitats. La crisi econòmica actual, que afecta especialment a les professions relacionades amb la construcció, pot suposar una oportunitat per introduir noves especialitats relacionades amb nous filons d'ocupació. Aquestes noves especialitats però, haurien de ser neutrals, és a dir, no haurien d'estar associades a un gènere concret. No es tractaria doncs de contrarestar una professió femenina amb una de masculina, sinó d'apostar per professions neutres. D'aquesta manera no es perpetuaran rols, i s'inclouran més dones en aquest tipus de programes.

En segon lloc, els processos de selecció de l'alumnat són claus a l'hora de determinar la participació de dones i homes en aquests programes. Tot i que en la majoria de casos les entitats ja incorporen criteris de discriminació positiva, el principal entrebanc és que d'entrada les dones no es presenten als processos de selecció. Per tant, caldria un esforç de difusió per part de les entitats i del SOC per tal d'atraure les dones a aquest tipus de programes.

Hi ha un tercer factor que condiciona la participació de les dones, sobretot en programes d'Escola Taller i Cases d'Oficis, que és el perfil mitjà de l'alumnat, que es troba en plena adolescència i que sovint pot tenir actituds que poden incomodar a l'alumnat femení. Per aquest motiu, és important que tant el professorat com els equips directius de les Escoles Taller i Cases d'Oficis treballin les actituds de respecte cap a l'alumnat femení.

Les dones que participen en especialitats tradicionalment masculines tendeixen a abandonar els programes en un curt termini de temps. Els motius d'abandonament solen ser per una manca d'adaptació al programa, sigui per una diferència de maduresa amb la resta d'alumnat, o bé perquè l'especialitat en qüestió no les convenç.

Fins a dia d'avui, segons les experiències dels equips directius, les dones formades en professions tradicionalment masculines tenen moltes dificultats per inserir-se al món laboral, i en molts casos opten per cercar ocupació en altres sectors. Per aquest motiu, seria important obrir un procés de reflexió sobre si, per una banda, és oportú invertir recursos i esforços per introduir dones en les especialitats masculinitzades dels programes d'Escoles Taller, Taller d'Ocupació i Cases d'Oficis si posteriorment aquestes dones no es podran

inserir en allò que s'han format; o bé, per altra banda, si els recursos invertits en introduir dones en professions masculinitzades sempre estan justificats, ja que aquestes experiències contribuiran a anar canviant la percepció de la societat progressivament fins a aconseguir trencar les barreres que impedeixen a una dona treballar en professions tradicionalment masculines. Aquest debat és necessari actualment, ja que aquestes dificultats d'inserció són degudes a que la societat no està preparada per veure dones treballant a segons quins sectors.

A banda del dia a dia dels programes, les hores de formació transversal són una eina molt valuosa per introduir la perspectiva de gènere en aquests programes. En aquest sentit, hi ha experiències molt positives a la província de Girona de coordinació amb l'equip d'agents d'igualtat de la Diputació de Girona per dur a terme accions formatives dirigides a l'alumnat d'aquests programes.

Per a tot això, la mesura d'establir quotes paritàries rígides pot comportar dificultats a les entitats a l'hora d'incorporar dones en especialitats tradicionalment masculines, i és qüestionable si aquesta mesura tindria alguna incidència real en la correcció de desigualtats entre homes i dones al món laboral. Per altra banda, si es volen fixar unes quotes, aquestes haurien d'anar acompanyades de mesures complementàries de prospecció a les empreses per tal de sensibilitzar als empresaris i a la patronal en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Veient les xifres, s'ha assolit la paritat tant en els programes de Taller d'Ocupació com als de Cases d'Oficis. Aquesta paritat però, és a nivell de projecte, no a nivell d'especialitat. Per tant, tot i que s'ha garantit la paritat en l'accés a aquests programes, no s'ha aconseguit actuar en contra la segregació horitzontal que fa que les dones s'insereixin a uns sectors determinats (relacionats bàsicament amb la dependència) i els homes a uns altres (lligats a la construcció). Com s'ha vist anteriorment però, tot i millorar quantitativament, la participació de les dones no assegura una inserció de qualitat.

Finalment, hi ha algunes especificitats administratives i organitzatives dels programes d'Escola Taller, Cases d'Oficis i Tallers d'Ocupació que fan que no es pugui disposar de temps per a la planificació i, per tant, no faciliten l'enfocament de la perspectiva de gènere. De cara a noves convocatòries, caldria posar solució a aquestes mancances.

Actualment hi ha la necessitat de fer front als obstacles a la igualtat efectiva entre l'home i la dona en el món laboral, mitjançant la integració de la perspectiva de gènere com a mesura estratègica que permet la promoció de la igualtat de gènere a través de la combinació de mesures i instruments legislatius i accions concretes que es reforcin mútuament. Però en tot moment, aquestes mesures i instruments legislatius haurien de ser proporcionals i adaptar-se a la realitat per tal de ser més efectives i tenir una major incidència en la correcció de les desigualtats actuals.

7. Annex

7.1. Revisió històrica ampliada sobre les polítiques de gènere

Europa

La preocupació per la lluita contra les desigualtats entre dones i homes i les consegüents actuacions polítiques i mesures a favor de la igualtat d'oportunitats han quedat reflectides, des de fa uns anys, en l'agenda política europea. Els diferents acords internacionals realitzats al voltant d'aquesta matèria de la mà de Nacions Unides han unit la comunitat internacional a establir un compromís per garantir la igualtat de drets d'homes i de dones²⁵. Per tant el marc legal comunitari consagra aquest principi d'igualtat de dones i homes davant la llei i ha fet del seu compliment un requisit indispensable per aspirar a formar part de la Unió²⁶.

Malgrat que inicialment no existia un compromís polític en aquesta matèria, l'ambient polític (segona onada feminista) i social del moment (desenvolupament de les condicions socioeconòmiques que condueixen a l'emancipació de la dona) ajuda a la realització d'actuacions i a la conscienciació de la necessitat d'assegurar la igualtat entre homes i dones²⁷.

La lluita contra les desigualtats en el marc de la Unió Europea es basa en dues mesures principalment:

Per una banda en *mesures legislatives*: reglaments, directives, decisions, recomanacions, etc. per a concretar i desenvolupar el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per altra banda en les *iniciatives*: l'aplicació de la normativa no garanteix l'assoliment de la igualtat i per això calen iniciatives i programes plurianuals successius, concebuts i aplicats en associació amb els Estats membres per promoure accions concretes que tinguin per objectiu fomentar la igualtat entre dones i homes.

Així, gradualment, en el marc de la Unió Europea s'anirà apostant per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Des dels seus inicis fins l'actualitat, es passarà de realitzar mesures aïllades i específiques a favor de les dones a un plantejament més integrador. En aquest sentit, podem destacar les següents etapes:

Durant els anys 60, s'adopta el principi d'igualtat de tracte d'ambdós sexes pel que fa al salari i els distints països que formen part de les, llavors Comunitats Europees i més tard de la Unió Europea, ho aniran incorporant en la seva legislació²⁸. Així, durant aquests anys la Comissió comença a realitzar estudis, conferències, recomanacions en base a l'article 119 del **Tractat de Roma** que es refereix a la **igualtat salarial (equal pay)**.

Durant els anys 70 i principis dels 80, s'estén el principi d'igualtat ampliant els àmbits d'actuació per assegurar la igualtat en **l'accés a l'ocupació, la formació, les condicions laborals i la seguretat social**. En aquest context es desenvolupen un conjunt de normes de protecció laboral que els països aniran adoptant i incloent en el seu ordenament jurídic.

Finalment, **durant la dècada dels 90 fins l'actualitat**, s'aposta per la **transversalització de la perspectiva de gènere**.

A continuació es presenta com han anat evolucionat els diferents programes d'acció per a la igualtat d'oportunitats i els diversos enfocaments en cada període:

I Programa d'Acció Comunitària per la Igualtat d'Oportunitats 1982-1985. És en el Primer Programa d'Acció Comunitària per la Igualtat d'Oportunitats 1982-1985 que la Comunitat Europea assumeix el compromís de millorar la situació de les dones i de promoure la igualtat d'oportunitats a partir de, en primer lloc, reforçar els drets individuals de les dones i, en segon lloc, portant a la pràctica el principi d'igualtat davant la llei.

Les conclusions que s'exclouen de les actuacions dutes a terme durant aquesta etapa és que *“la intervenció legislativa s'ha mostrat insuficient per transformar les situacions de desigualtat que tenen lloc en diversos àmbits de la societat entre dones i homes”*²⁹. És a dir, malgrat que s'ha aconseguit reconeixement i valoració de la igualtat formal (*igualtat de jure*)—a través de la legislació a favor de la igualtat entre homes i dones i del compromís assumit a nivell polític per aconseguir la igualtat en l'àmbit polític— continua existint la *desigualtat de facto*. És a dir, la desigualtat es continua reproduint per mitjà dels processos de socialització diferenciats per raó de sexe. A través d'aquests processos es transmeten missatges diferents a homes i dones relatius a les formes de comportament, a les característiques, a l'assumpció de tasques diferenciades en funció del sexe, a la prioritització de determinats valors, etc., però que no deixen de ser construccions socials i culturals.

En aquest sentit, es fa necessari crear polítiques paral·leles dirigides a corregir i/o compensar les situacions de desigualtat i de discriminació entre dones i homes, com són els programes d'acció positiva. Aquesta presa de consciència es trasllada a les propostes realitzades en el segon i tercer Programa d'Acció.

II Programa d'Acció Comunitària per la Igualtat d'Oportunitats 1986-1990.

Mentre el primer programa centra la seva atenció en desenvolupar una estructura legal igualitària, en el segon s'aposta per l'acció positiva, com un mecanisme d'eliminació de la discriminació indirecta, en tant que tenen com a finalitat *“corregir o compensar les situacions de desigualtat i discriminació; contrarestar en la pràctica els efectes de la socialització diferenciada de gènere i garantir un model social igualitari”*³⁰. Les actuacions concretes que es proposen es centren en el mercat laboral, en la família i en l'àmbit de l'educació i la formació.

Les actuacions més importants que es realitzen arrel del Primer Programa es dirigeixen a afavorir la presència de dones en sectors o professions on es troben tradicionalment subrepresentades. Entre d'altres, destaquem:

- La Recomanació de la Comissió de 24 de novembre de 1987 sobre la formació professional de les dones.
- La Resolució del Consell de 16 de desembre de 1988, **en relació a la reintegració professional i la integració professional tardana de les dones.**

III Programa d'Acció Comunitària a mig termini per la igualtat d'oportunitats d'homes i de dones 1991-1994.

En aquesta etapa, les mesures que incideixen en el mercat de treball ja no es centren en com introduir a la dona al mercat laboral, sinó en les condicions i garanties amb les que es realitza aquesta introducció. És a dir, la principal preocupació és la qualitat de l'ocupació femenina. Així, el *mainstreaming* (transversalitat – integració de la perspectiva de gènere) esdevindrà una nova estratègia per aconseguir la igualtat d'oportunitats, especialment des de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona (Beijing, 1995) quan emergirà com l'estratègia principal per promoure la igualtat d'oportunitats.

*“Transversalitzar la perspectiva de gènere és valorar les implicacions que té per homes i per dones qualsevol acció que es planifiqui. Ja sigui de legislació, polítiques o programes, en totes les àrees i en tots els nivells”*³¹. L'objectiu de la transversalitat *“és evitar conseqüències negatives no desitjades”*³², especialment pel col·lectiu femení, a

través de tenir en compte els possible impactes discriminadors, és a dir, considerar el pes de les qüestions de gènere en àrees considerades tradicionalment neutres. Aplicar un enfocament transversal de gènere significa tenir en compte les preocupacions, necessitats i aspiracions de les dones, en la mateixa mesura que les dels homes.

Per tant, a partir d'aquest moment, els governs i els agents socials es comprometen a promoure una política visible i activa de transversalitat, adoptant una perspectiva de gènere en totes les polítiques, programes i accions, de manera que abans de prendre qualsevol decisió es garanteixi l'anàlisi del seu impacte sobre les dones i els homes respectivament.

El IV Programa d'Acció Comunitària a mitjà termini per la igualtat d'oportunitats d'homes i dones 1996-2000. La gestió transversal de gènere es converteix l'eix vertebrador del Quart Programa. El reconeixement formal del compromís pel *gender mainstreaming* es troba en la Comunicació de la Comissió: "integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt de polítiques i accions comunitàries" de 21 de febrer de 1996.

El principal "objectiu perseguit és la integració de la dimensió de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'elaboració, aplicació i seguiment de totes les polítiques, mesures i accions realitzades en l'àmbit comunitari, nacional, regional i local". Per tal de dur a terme aquest objectiu cal tenir en compte els canvis socials i econòmics que s'estan produint: en les estructures familiars, l'organització de la vida laboral i la composició demogràfica de la societat. Per tant, cal qüestionar aspectes relacionats amb els rols de gènere, és a dir, amb els papers masculins i femenins jugats per homes i per dones³³.

V Programa d'Acció Comunitària a mig termini per la igualtat d'oportunitats d'homes i dones 2001-2005. Tal com explica Gelambí³⁴, en aquest programa s'aposta per convertir la **gestió transversal de gènere en un enfocament consolidat i operatiu**, però es mantenen també les **accions específiques** com a mesures destinades a millorar la situació de les dones en la societat.

S'estableix una **estratègia marc**, on s'indica que totes les iniciatives comunitàries a favor de la igualtat estaran explícitament relacionades amb algun dels seus àmbits d'intervenció: vida econòmica, igualtat en la representació i en la participació, dret social, vida civil i rols, estereotips establerts en funció del sexe. Tots aquests aspectes es treballaran per aconseguir

promoure la igualtat entre dones i homes en la vida econòmica, per a fomentar una igual participació i representació, per a promoure la igualtat d'accés i gaudir plenament dels drets socials, per a promoure la igualtat entre dones i homes en la vida civil i, finalment, promoure el canvi de rols i estereotips establerts en funció del sexe.

Pla de treball per la igualtat entre dones i homes 2006-2010. Aquest pla de treball conté sis àrees prioritàries de l'actuació de la UE per a aconseguir la igualtat entre homes i dones:

- 1) La mateixa independència econòmica per les dones i els homes.
- 2) La conciliació de la vida privada i l'activitat professional.
- 3) La mateixa representació en la presa de decisions.
- 4) Eradicació de totes les formes de violència de gènere.
- 5) Eliminació dels estereotips sexistes.
- 6) Promoció de la igualtat de gènere en la política exterior i de desenvolupament.

El pla ressalta la importància que té la **participació de les dones en el mercat laboral i es compromet a actuar contra les discriminacions i desigualtat de gènere encara presents**, com és: l'índex de desocupació femení superior al masculí; mitjana salarial inferior; percentatge més baix de dones empresàries.

Des de les **institucions europees s'insta a buscar indicadors que ajudin a avaluar l'impacte de gènere de les polítiques**. És imprescindible per poder introduir mesures per eliminar les desigualtats i discriminacions encara existents i per fomentar una major igualtat entre dones i homes.

Estat espanyol

D'altra banda el reconeixement del principi de no discriminació per raó de sexe es comença a introduir a l'Estat espanyol l'any 1978 amb l'aprovació de la Constitució Espanyola.

A partir dels anys 70, els països occidentals es doten d'un conjunt d'organismes d'igualtat que tenen com a finalitat impulsar mesures que millorin la situació de les dones equiparant-la a la situació dels homes. Així, a l'estat espanyol, l'organisme impulsor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes serà *el Instituto de la Mujer*, creat el 1983. Per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes es van elaborar els plans d'igualtat els quals agafarien com a models de referència les normatives europees. El primer fou aprovat entre el 1988 i el 1990 i així s'han succeït el II Pla (1993-95), el III Pla (1997-2000), el IV

Pla (2003-2006) i el **V Programa d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes (2008-2011)** que s'aprova el 14 de desembre de 2007, amb dos principis inspiradors de no discriminació i d'igualtat i que conté noves actuacions com:

- 1) L'accés de les dones a la presa de decisions i la revalorització de l'aportació de les dones a la societat.
- 2) La innovació científica i tecnològica com a font de progrés en la que han de participar les dones en igualtat de condicions que els homes.

Conté objectius estratègics com el de promoure un model d'igualtat en femení, començant per incorporar el concepte de treball total per observar la interrelació entre treball remunerat i treball familiar i domèstic.

Els continguts dels plans d'igualtat es basen en l'àmbit productiu i en el món laboral i, per aquest motiu, es requereix fomentar l'ocupació femenina i millorar la situació de les dones en el mercat de treball.

Les mesures previstes es dirigeixen tant a homes com a dones perquè, *per aconseguir un canvi perdurable, és necessari incidir en aquells instruments del que se serveix el tradicional sistema patriarcal per continuar exercint la seva influència sobre les estructures socials. (...) Es pretén treballar en l'eliminació d'estereotips.*

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

La Llei incorpora a l'ordenament espanyol dues directives comunitàries en matèria d'igualtat de tracte: la 2002/73/CE i la Directiva 2004/113/CE.

L'objectiu de la llei és fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i l'eliminació de tota discriminació contra la dona en qualsevol àmbit de la vida política, jurídica i social. La llei té caràcter transversal, és a dir, intenta incidir en diverses esferes: educació, sanitat, mitjans de comunicació, noves tecnologies, habitatge, contractació i subvencions públiques, treball i Seguretat social, treball públic...

La llei pretén promoure l'adopció de mesures concretes a favor de la igualtat d'oportunitats per part, tant de les administracions públiques com de les empreses privades.

El Govern es compromet a aprovar periòdicament un Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats, a realitzar informes sobre el conjunt d'actuacions en relació a l'efectivitat del principi d'igualtat entre dones i homes, a elaborar informes d'impacte de gènere dels projectes.

Catalunya

Els primers treballs per promoure la igualtat en drets, la no discriminació entre dones i homes, la participació equitativa en la vida social, cultural, econòmica, política... s'encarreguen a una Comissió Interdepartamental de Promoció de la Dona. Aquesta Comissió elabora el Primer Pla d'Acció de Govern de la Generalitat de Catalunya per la Igualtat d'Oportunitats pel 1989-1991. Actualment passa a anomenar-se Comissió Interdepartamental per la Igualtat d'Oportunitats per les dones.

El Primer Pla d'Actuació del Govern de la Generalitat de Catalunya per la Igualtat d'Oportunitats per les dones, 1989-1992 seguia les del Segon Programa d'Acció Comunitària per la Igualtat. En aquest sentit, el pla perseguia sis objectius:

- 1) Completar l'equiparació legal entre homes i dones.
- 2) Protegir a la dona en situacions límit.
- 3) Protegir íntegrament la família i la maternitat.
- 4) Incentivar el reconeixement dels valors igualitaris.
- 5) Fomentar la presència i participació de les dones en la vida social.

Les polítiques que es realitzen en aquesta etapa tenien com a finalitat eliminar les desigualtats formals que encara existien en els textos legals. Així, les accions que es desenvolupen pretenien incidir en **l'àmbit productiu**, ja que es concebia **l'accés de les dones al mercat laboral com la via per resoldre gran part dels problemes**.

El Segon PGCIOD 1994-1996 s'emmarca dins del II Pla d'Acció Comunitària per la igualtat d'oportunitats 1991-1995, plantejant la continuació i ampliació del primer pla, seguint les direccions europees. Els objectius van ser:

- 1) Sensibilització de la població sobre la igualtat de drets en la dona i en els homes en tots els àmbits.
- 2) Fer efectiva la igualtat de drets entre dones i homes en tots els àmbits.
- 3) Incidir en la participació de les dones en els diferents àmbits.
- 4) Eliminar els continguts sexistes en l'educació i establir la transmissió de valors igualitaris aprenent a respectar les diferències.

- 5) Potenciar i consolidar la presència de les dones en el mercat de treball.
- 6) Fomentar la investigació sobre aspectes de la salut de les dones.
- 7) Buscar solucions per col·lectius amb problemes d'integració social.

Per tant, mentre el primer Pla pretenia garantir l'existència d'una igualtat formal (*igualtat de jure*) entre dones i homes, en el segon es vol incidir en els aspectes que impedeixen que existeixi la igualtat real (*igualtat de facto*). Per tant, es conclou que és fonamental incidir en la **sensibilització i la coeducació en la definició cultural dels rols de gènere**.

El III PGCIOD 1998-2000 té per objectiu treballar en la conscienciació social, el canvi d'actituds de la població i la construcció d'un nou contracte social entre dones i homes basat en l'equilibri i la paritat. Es comença a parlar de *gestió transversal de gènere*. El III Pla respon a acords adoptats en la Plataforma d'Acció de Pequín, en la IV Conferència Mundial de les Nacions Unides sobre les dones i als objectius del IV Programa Comunitari 1996-2000.

En aquest pla, les accions que s'emprendran no pretenen tant la inserció de les dones en el mercat laboral, ni en garantir un tracte igualitari davant la llei de les dones ocupades, sinó que es fa una proposta més ambiciosa per superar les desigualtats de gènere, a través de les **polítiques de discriminació positiva que afavoreixin l'entrada i permanència de dones en el mercat laboral**. Aquestes accions positives posen en evidència les repercussions negatives que produeix la segregació horitzontal i vertical que es produeix en el mercat laboral entre dones i homes.

El tercer pla incorpora la introducció transversal de la dimensió de gènere (*gender mainstreaming*) en la investigació; en les polítiques realitzades per les administracions públiques, les associacions, les organitzacions empresarials i sindicats; en l'àmbit educatiu i cultural; en els mitjans de comunicació; en l'àmbit familiar i polític.

El quart PGCIOD (2001-2003) pretén treballar en vuit objectius:

- 1) avançar en les polítiques d'ocupació remunerada per les dones.
- 2) Afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar de les dones i d'homes.
- 3) Eradicar la violència contra les dones.
- 4) Promoure la formació de les dones i l'educació en igualtat de condicions.

- 5) Impulsar les polítiques de benestar.
- 6) Afavorir la promoció social dels dones del món rural.
- 7) Promoure la informació i l'atenció a les dones.
- 8) Fomentar la participació de les dones en tots els àmbits de la societat.

Considerem rellevant destacar que en aquest pla es manifesta la necessitat de superar la visió que considera que els problemes d'igualtat es resolen, només, amb la introducció de les dones en el mercat laboral. Parlar de paritat de gènere no és parlar de problemes de dones, sinó que afecta tant a homes com a dones.

El cinquè pla s'elabora a partir del **criteri de transversalitat**, entès com la **necessitat que s'incorpori la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions de la Generalitat**. Així, el Pla s'estructura en 6 eixos:

- 1) Aconseguir una vertadera transversalitat en el disseny i desenvolupament de les polítiques del govern ressaltant la importància de la cooperació amb l'administració local.
- 2) Construcció d'una cultura per un nou contracte social, mitjançant accions de sensibilització, formació, investigació i coneixement de la realitat.
- 3) Incrementar la presència i participació de les dones en tots els àmbits de la vida social, tenint en compte la seva diversitat.
- 4) Reorganització dels temps i dels treballs per convertir la vida quotidiana en eix vertebrador de les polítiques.
- 5) Oferir una atenció integral davant les necessitats de les dones.
- 6) Abordar de forma integral la violència contra les dones.

8. Referències i fonts de consulta.

¹ Comisión Europea. Guía para la evaluación del impacto en función del género. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas. 1999.

² Institut Català de les Dones. Informes d'impacte de gènere. Barcelona, juny 2005

³ Maria Antonia Moreno Llaneza. Sensibilización y Formación del Profesorado. Analizar el sexismo es un paso hacia una sociedad más justa. Coeducamos. Consejería de Educación del Principado de Asturias. 2007

⁴ Unitat de Promoció i Desenvolupament Rural i Forestal de Catalunya. <http://upd.ctfc.es/ca/UPD.htm>

⁵ Mónica Gelambí. Polítiques Públiques i Drets de les Dones. Màster Agent d'Igualtat entre dones i homes en el medi rural. Universitat de Lleida, 2007.

⁶ Institut Català de les Dones. Informes d'impacte de gènere. Barcelona, juny 2005

⁷ INSTITUT CATALÀ DE LES DONES. *V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007)*. Generalitat de Catalunya.

⁸ INSTITUTO DE LA MUJER. *Curso de Sensibilización en Igualdad de Oportunidades. Unidad didáctica 2: Acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales. Escuela Virtual de la Igualdad entre hombres y mujeres*, 2007.

⁹ Mónica Gelambí. Polítiques Públiques i Drets de les Dones. Màster Agent d'Igualtat entre dones i homes en el medi rural. Universitat de Lleida, 2007.

¹⁰ IV Plan para la Igualdad de Oportunidades, Ministerio De Trabajo y Asuntos Sociales 2003 - 2006

¹¹ Núria Tuset Zamora. La descentralització dels serveis públics d'ocupació. L'impacte de les polítiques actives d'ocupació a Catalunya. Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

¹² Ídem

¹³ *El futuro de la EEE. Una estrategia para el pleno empleo y mejores puestos de trabajo para todos*. Documento disponible en línea des de l'adreça: http://www.mtas.es/uafse/equal/descargas/EEEcom2003_0006en01.pdf

¹⁴ Estratègia Catalana per a l'Ocupació 2007-2013. Pla general d'ocupació de Catalunya. 6 de juliol de 2006. pp. 21-22.

¹⁵ *Plan nacional de reformas*. Documento disponible en línea des de l'adreça: <http://www.la-moncloa.es/PROGRAMAS/OEP/PublicacionesEInformes/PNR/QueEsPNR.htm>

¹⁶ Dades obtingudes a través de la base de dades web de l'Institut Nacional de Estadística a www.ine.es

¹⁷ DOGC núm. 4384, de 13.5.2005

¹⁸ Elías Amor Bravi. *Veinte años del programa de Escuelas taller, Casas de oficios y Taller de empleo*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, N° 71, 2008, pags. 123-148

¹⁹ TRE/2799/2007, de 13 de setembre, de convocatòria per als anys 2007-2009, per a la concessió de subvencions per al desenvolupament de programes d'escoles taller i cases d'oficis en l'àmbit de la comarca del Gironès; i TRE/2798/2007, 18 de setembre, de convocatòria per l'any 2007 per a la concessió de subvencions per promoure projectes de tallers d'ocupació d'acord amb el que preveu l'Ordre TRI/212/2005, de 27 d'abril, reguladora dels programes de millora de la qualificació professional.

²⁰ TRE/165/2008, de 15 d'abril, per la qual s'aproven les bases reguladores dels ajuts per a la realització de projectes i accions per a l'ocupació amb les entitats locals i s'obre la convocatòria per al període 2008-2009

²¹ Elías Amor Bravi. *Veinte años del programa de Escuelas taller, Casas de oficios y Taller de empleo*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, N° 71, 2008, pags. 123-148

²² Ídem

²³ TRE/165/2008, de 15 d'abril, per la qual s'aproven les bases reguladores dels ajuts per a la realització de projectes i accions per a l'ocupació amb les entitats locals i s'obre la convocatòria per al període 2008-2009

²⁴ Ídem

²⁵ INSTITUT CATALÀ DE LES DONES. *V Pla d'acció i desenvolupament de les polítiques de dones a Catalunya (2005-2007)*. Generalitat de Catalunya.

²⁶ INSTITUTO DE LA MUJER. *Curso de Sensibilización en Igualdad de Oportunidades. Unidad didáctica 2: Acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales. Escuela Virtual de la Igualdad entre hombres y mujeres, 2007*.

²⁷ Mónica Gelambí. *Polítiques Públiques i Drets de les Dones. Màster Agent d'Igualtat entre dones i homes en el medi rural.* Universitat de Lleida, 2007.

²⁸ INSTITUTO DE LA MUJER. *Curso de Sensibilización en Igualdad de Oportunidades. Unidad didáctica 2: Acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales. Escuela Virtual de la Igualdad entre hombres y mujeres,* 2007.

³⁰ CRIA. EMPRESA I DESENVOLUPAMENT. *Manual Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes. Les comarques gironines emprenedores per a la igualtat (EQUAL),* 2004.

³¹ INSTITUTO DE LA MUJER. *Curso de Sensibilización en Igualdad de Oportunidades. Unidad didáctica 2: Acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales. Escuela Virtual de la Igualdad entre hombres y mujeres,* 2007.

³² CRIA. EMPRESA I DESENVOLUPAMENT. *Manual Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes. Les comarques gironines emprenedores per a la igualtat (EQUAL),* 2004.

³³ Mónica Gelambí. *Polítiques Públiques i Drets de les Dones. Màster Agent d'Igualtat entre dones i homes en el medi rural.* Universitat de Lleida, 2007.

³⁴ Idem