



TRANSCRIPCIÓ EN BRUT

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

Sessió núm. 21 / CET / 30.10.2025

Doc. Q:\D18\R440Transcripcio\CET\21CET\

Fitxer 21CET1

XV legislatura · quart període · sèrie C · número ****

Comissió d'Empresa i Treball

Sessió 21, dijous 30 d'octubre de 2025

Presidència de la Il·lma. Sra. Maite Selva i Huertas

Sessió 21 de la CET

La sessió de la Comissió d'Empresa i Treball (CET) s'obre a ****. Presideix Maite Selva i Huertas, acompanyada de la vicepresidenta, Lúdia Ferré Ferré, i de la secretària, Laura Fernández Vega. Assisteix la Mesa la lletrada Anna Casas i Gregorio.

Hi són presents [Francesc Jesús Becerra Ramírez](#), [Elena Díaz Torrevejano](#), [Natàlia Fabian Corbacho](#) i [Conchi Jiménez Cruz](#), pel G. P. Socialistes i Units per Avançar; [Joan Canadell](#) i [Bruguera](#), [Noemí Nieto](#) i [Fumanal](#) i [M. Àngels Planas](#) i [Crous](#), pel G. P. de Junts; [Jordi Albert](#) i [Caballero](#), [Laia Cañiguerol Olivé](#) i [Joan Ignasi Elena Garcia](#), pel G. P. d'Esquerra Republicana de Catalunya; [Míriam Casanova Domènech](#) i [Àngels Esteller Ruedas](#), pel G. P. del Partit Popular de Catalunya; [Javier Ramírez Gutiérrez](#), pel G. P. de VOX en Catalunya; [Lluís Mijoler Martínez](#), pel G. P. Comuns, i [Sílvia Orriols Serra](#), pel G. Mixt[membres comissió].

[Assisteix] a aquesta sessió [assistents].

ORDRE DEL DIA DE LA CONVOCATÒRIA

1. Proposta de resolució sobre l'augment del salari mínim interprofessional per a complir la Carta Social Europea (tram. 250-00539/15). Grup Parlamentari d'Esquerra Republicana de Catalunya. Debat i votació de la proposta de resolució i de les esmenes presentades (text presentat: BOPC 226, 22; esmenes: BOPC 274, 25).
2. Proposta de resolució sobre el garantiment de la participació de les empreses d'inserció laboral sense ànim de lucre en la línia ACOL de subvencions (tram. 250-00622/15). Grup Parlamentari d'Esquerra Republicana de Catalunya. Debat i votació de la proposta de resolució i de les esmenes presentades (text presentat: BOPC 255, 30; esmenes: BOPC 287, 51).
3. Proposta de resolució per a la defensa i la protecció de la propietat industrial i el comerç local (tram. 250-00628/15). Grup Parlamentari de VOX en Cataluña. Debat i votació (text presentat: BOPC 261, 14).
4. Compareixença de Sílvia Bach i López, presidenta de l'Observatori Dona, Empresa i Economia, de la Cambra de Comerç de Barcelona, davant la Comissió d'Empresa i Treball per a informar sobre la seva visió de la Llei orgànica 2/2024, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes (tram. 357-00421/15).
5. Compareixença de José Miguel de la Dehesa, director de la Fundació Factor Humà, davant la Comissió d'Empresa i Treball per a informar sobre la seva visió de la Llei orgànica 2/2024, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes (tram. 357-00422/15).

La presidenta

Bé, molt bona tarda. Si us sembla bé, anirem per començar la comissió.

Algun grup té alguna substitució per anunciar? Cap? Tothom...? Perfecte.

Proposta de resolució sobre l'augment del salari mínim interprofessional per a complir la Carta Social Europea (posposada)

250-00539/15

Doncs anirem per començar pel punt... Bé, el primer punt sabeu que s'ha posposat.

Proposta de resolució sobre el garantiment de la participació de les empreses d'inserció laboral sense ànim de lucre en la línia ACOL de subvencions

250-00622/15

I passem al segon, que és la proposta de resolució sobre el garantiment de la participació de les empreses d'inserció laboral sense ànim de lucre a la línia ACOL de subvencions. És una proposta presentada pel Grup Parlamentari d'Esquerra Republicana, per tant, té la paraula el seu diputat Jordi Albert, per un temps de tres minuts.

Jordi Albert i Caballero

Molt bé, gràcies, presidenta. Doncs sí, aquesta és una proposta de resolució que presentem des d'Esquerra Republicana per garantir la participació de les empreses d'inserció social sense ànim de lucre en la línia ACOL de subvencions, de fet..., d'inserció laboral, perdó.

Aquesta tipologia d'empresa tot sovint està molt pendent dels programes i les diferents subvencions que venen de l'Administració i, en aquest cas, en aquesta línia hi ha dos elements que són de caràcter restrictiu i que, per tant, nosaltres demanàrem que es modifiquessin.

Un d'ells és, precisament, el que diem en el primer punt de la moció, que és en el 3.4 de les bases, per permetre la participació de les empreses d'inserció, que haurien de poder participar en totes les línies de programa i no ser excloses perquè tinguin el suport d'altres vies de subvenció en matèria de contractació i que, per tant, es tingui clar que aquestes empreses d'inserció treballen amb col·lectius amb situació de vulnerabilitat, que, al cap i a la fi, són els que també cal prioritzar i, d'altra banda, que formen part d'un sistema, que acaben d'arribar al país i, per tant, de cara també a l'arrelament, és molt necessari.

Per tant, des d'aquest punt de vista, es dona la contradicció que, precisament, aquest punt de la convocatòria no ajuda a l'objecte que hauria de ser la convocatòria i, per tant, amb la modificació d'aquest punt 3.4 permetria que això fos per a totes les

empreses d'inserció sense ànim de lucre i, per tant, doncs això, podrien formar part d'aquesta línia ACOL.

D'altra banda, també demanem garantir per mitjà d'una instrucció o acatament tècnic que en el 4.1ag) de les bases s'apliqui, únicament, a contractes finançats per la mateixa línia del programa. És a dir, que aquí puguem evitar l'exclusió d'aquesta tipologia, ja que, al final, disposar d'una plantilla de, com a mínim, una persona contractada acaba sent limitat perquè no es computaran les persones contractades mitjançant una altra subvenció. I per tant, des d'aquest punt de vista, considerem que obrim més l'espectre i, d'aquesta manera, també podem facilitar que aquestes empreses puguin optar amb aquestes línies de subvenció.

I, finalment, un tercer punt, que és reforçar la inclusió del model d'empresa d'inserció sense ànim de lucre com agent idoni i prioritari en les polítiques públiques d'inserció laboral.

Gràcies.

La presidenta

Gràcies, diputat. I ara serà el torn de Junts, amb la seva diputada, la Noemí Nieto.

Noemí Nieto i Fumanal

Moltes gràcies, presidenta. Davant d'aquesta proposta de resolució...

Fitxer 2

...d'Esquerra per intentar que també puguin accedir a aquestes subvencions aquests centres de treball, nosaltres ja hem manifestat amb les negociacions que estem a favor.

Vam presentar cinc esmenes, o sigui, vol dir que volíem afegir dos punts més, que no han estat valorats positivament. Dos esmenes han estat aprovades i acceptades i una altra ha estat transaccionada.

Veiem que amplia les possibilitats i que, per tant, dona més dinamisme a més persones i a més col·lectius tindre diferents entrades per accedir a aquestes

subvencions. Per tant, això, el dinamisme dona més oportunitats i pot donar més encaix a les empreses i a treballadors. Per tant, en general, estem totalment a favor.

Ens sap greu que no hagin valorat les dues esmenes treballades també amb el portaveu. Una d'elles, que hagués estat el quart punt, era proposar que les pimes que contractessin persones vulnerables i de risc d'exclusió tinguessin certes bonificacions per potenciar aquesta contractació, com es fa amb el dos per cent amb persones amb discapacitat, que ja en tenim alguna experiència. I, bé, ens hagués agradat, igualment, que no ha estat acceptada. Insistim que sigui reflexionat per a una pròxima vegada.

I també hi havia un altre punt, que es volia que s'aprofités aquestes persones que són novingudes, en el cas de nous immigrants, doncs que s'aprofités en aquests programes a donar a conèixer la cultura catalana, a aprendre i donar cursos en formació de la llengua i programes d'acompanyament. Bé, insistirem en aquests dos punts en properes ocasions.

La presidenta

Moltes gràcies, diputada. I ara és el torn del Partit Popular, amb la seva diputada Àngels Esteller.

Àngels Esteller Ruedas

Sí, moltes gràcies, senyora presidenta. El Grup Popular, vull fer una reflexió respecte a aquesta proposta, perquè és cert que, en aquest sentit, és convenient i necessari valorar el programa ACOL, no? I nosaltres entenem que aquest és un bon programa, un programa que dona una resposta, i especialment el tenim molt centrat en les persones d'atur de llarga durada, persones amb risc d'exclusió social que tenen unes certes dificultats a l'hora de poder trobar un lloc de treball i que fer aquests contractes, encara que siguin de sis mesos o d'un any, els pot permetre ajudar-los amb aquesta inserció, no?

Des del Grup Popular considerem que cal fer també una avaluació, perquè, al final, no es facilita o no tenen una efectivitat aquests programes per aconseguir que hi hagi un treball més permanent i que, en ocasions, o la immensa majoria de vegades, doncs una vegada es finalitzen els programes, les persones no tenen capacitat

d'integrar-se en el món laboral, no? I aquesta és, jo penso, una assignatura pendent en aquest tipus de programes, no?, que tenen una ajuda puntual, però que no tenen les condicions ni els requeriments, sobretot en la part formativa, que pugui ajudar que aquestes persones es reintegrin en el món laboral i que veritablement puguin incorporar-se en aquest sentit.

La proposta que les empreses d'inserció laboral s'incorporin en les condicions que acaba d'establir pot ser un pas per fer-ho, donat que tenen un coneixement de l'entorn laboral potser més profund, no? I és una via, però, en canvi, també tenim dubtes que si, veritablement, obrim més aquests tipus de programes i, veritablement, aquestes empreses s'incorporen a l'hora de poder fer aquesta activitat o aquesta participació, quan ja també fan molts altres àmbits de treball, que concentrem massa en aquestes empreses tota la capacitat pública a l'hora de poder aconseguir aquesta integració.

Per tant, ara el Grup Popular ens abstindrem amb aquesta proposta perquè valorem, per una banda, que té efectes positius i, per altra, considerem que no tots són tan positius com per integrar-les en aquestes condicions. I per tant, ens abstindrem.

La presidenta

Molt bé. Gràcies, diputada Esteller. I ara serà el torn del Grup de VOX amb el seu diputat, el senyor Javier Ramírez.

Javier Ramírez Gutiérrez

Menuda vergüenza, menudo escándalo y qué ignominia que se destinen más de 19 millones de euros a contratar inmigrantes ilegales. Ustedes, los señores de Esquerra, sí, ustedes, señores de Esquerra, riegan con dinero público a ayuntamientos para que contraten inmigrantes ilegales frente y... (*Veus de fons.*) Sí, sí, sí, ustedes, sí, ustedes. Ustedes riegan con dinero público a administraciones locales para que contraten inmigrantes ilegales frente a aquellos que realmente lo están pasando mal. Es decir, que hay un catalán que no tiene trabajo y no se le contrata y se contrata a un inmigrante ilegal. Esa es la línea ACOL, eso es lo que pretende, eso es lo que hacen y lo que ustedes ejecutan.

Por tanto, no vengan ustedes aquí a explicar... (*Veus de fons.*) No, oiga, disculpe, señor Elena, no se ponga nervioso. Oiga, explíquenlo, explíquenlo.

Mire, lo voy a explicar yo, si usted no lo explica, lo voy a explicar yo, 19 millones de euros que se destinan a ayuntamientos para que convoquen plazas para inmigrantes ilegales. Eso es lo que ustedes aplican, gestionan y ejecutan. Ustedes eso.

Y ante la situación que tenemos dramática en Cataluña, que hay un 8,8 por ciento de paro estructural, mientras que en la provincia de Tarragona tenemos más de un doce por ciento de paro, ustedes el dinero que tiene que destinarse para crear puestos de trabajo lo destinan para crear puestos de trabajo para los que vienen, rompiendo la puerta de atrás, para los que vienen rompiendo cualquier tipo de legalidad y para los que vienen incumpliendo la legalidad de nuestro país. Eso es lo que ustedes aplican, ejecutan y promueven.

Y, por tanto, no sólo y únicamente votaremos en contra de esta PR, es que la hemos impedido por activa y por pasiva. En todos aquellos municipios que ustedes lo están aplicando, recientemente en Cubelles y muchos otros, que nosotros pedimos la disolución, la eliminación directa de este programa.

Y que se destinen esos 19 millones de euros a lo que realmente se debe destinar, que es para crear puestos de trabajo. Crear puestos de trabajo para aquellos que les hace falta, para aquellos catalanes que se levantan y que, a lo mejor, hoy levantan la persiana y mañana no la pueden levantar por culpa de sus políticas. Pues a esas personas digo yo que habrá que ayudarles, ¿no? Habrá que crear empleo para ello. No, ustedes lo que pretenden, ¿qué es? Abrir la puerta a los que quieran invadirnos, a los que no quieran sustituir. Esa es la política de Esquerra.

Entonces hoy ustedes tienen la oportunidad de explicarlo, y vengan ustedes hoy y lo digan, a los ciudadanos, a los catalanes que nos están escuchando, que esos 19 millones de euros van para los que vienen de fuera. Díganlo. No se pongan nerviosos, admítanlo.

Nosotros no es que somos dubitativos y dudamos, no, no, no. Primer els de casa. Per això votarem en contra de manera contundent i radical a la proposta, señor Elena.

Gràcies.

La presidenta

Gràcies, diputat. Ara seria el torn dels Comuns, amb el seu diputat Lluís Mijoler. Endavant.

Lluís Mijoler Martínez

Moltes gràcies, presidenta. I que bé poder parlar després de VOX per una vegada.

A veure, no existeixen les persones il·legals, no existeixen, cap persona és il·legal. Una persona pot estar en una situació irregular. Pot, fins i tot, dir que la seva residència és il·legal, però no la persona. Per tant, no hi ha immigrants il·legals, no hi ha persones il·legals.

Però ve molt bé recordar que abans de parlar de bases i procediments, que és en el fons del que va aquesta proposta de resolució, parlar de drets. És a dir, aquesta..., l'ACOL és una política de drets. És aquesta porta que permet a les persones migrades en situació administrativa irregular fer el pas cap a l'arrelament social a través d'aquest contracte de dotze mesos, a través de la formació i a través de l'acompanyament.

Les bases actuals del programa, especialment les que s'hi refereix la proposta de resolució, exclouen de facto actors que haurien de ser centrals, i no pot ser d'una altra manera, empreses d'inserció sense ànim de lucre.

Per tant, és una paradoxa que és molt difícil i complicat d'entendre. Reconeixem, legalment, com a beneficiàries, però les excloem en la pràctica per una interpretació que és restrictiva i que és una lògica excessivament rígida. I el resultat és el de sempre, entitats petites, socials i locals queden fora, mentre que les grans estructures, més burocratitzades, són les que acaben tenint accés. I per nosaltres això no és només un error tècnic, això és un error polític.

Perquè les empreses d'inserció sense ànim de lucre són, evidentment, una peça clau de la quarta pota de l'Estat del benestar, el del treball digne com a eina de cohesió. No són subcontractes de la pobresa, són espais de dignitat, de transició, de reparació, de justícia. I no és casualitat que les trobem on més costa sostenir la inclusió, als barris, als pobles petits, als marges, on l'Administració no sempre arriba.

Per tant, el programa ACOL és una bona política pública, però no pot quedar-se en la lògica del projecte pilot etern i, per tant, necessita continuïtat, estabilitat, visió de país, ser part de l'estratègia catalana d'inclusió, amb un finançament que sigui plurianual, una avaluació qualitativa d'impacte social i una coordinació real amb el món local.

Perquè, al final, les polítiques de reglament no es fan només en subvencions, es fan en vincles i aquests vincles neixen quan hi ha, precisament, entitats de proximitat, empreses d'inserció, ajuntaments, el món local i serveis públics que treballen junts des del respecte mutu de les persones i amb l'objectiu compartit de garantir drets i oportunitats per tothom.

En aquest sentit, doncs, votarem, com no pot ser d'una altra manera, la proposta d'Esquerra Republicana perquè apunta en aquesta bona direcció, corregir les bases, aclarir la interpretació administrativa i reforçar el paper de les empreses d'inserció sense ànim de lucre.

Sobre les esmenes, crec que ja ha parlat el diputat d'Esquerra. I per tant, en definitiva, votarem a favor d'aquesta proposta perquè la seva aplicació pot fer corregir una injustícia silenciosa que avui deixa fora desenes d'entitats i, amb elles, centenars de persones que esperen una oportunitat per començar de nou.

L'ACOL ha de ser una porta oberta a l'arrelament, a la dignitat i a la igualtat. I això només serà possible si obrim també les finestres de la nostra Administració i deixem entrar-hi aire fresc, justícia i, sobretot, sentit comú i molt menys odi.

Gràcies.

La presidenta

Gràcies, diputat. I ara seria el torn de la CUP, però no hi ha cap diputat, i del Grup Mixt tampoc. Per tant, ara és el Grup del Partit Socialista, amb el seu diputat... Perdoni, que no recordo el nom... Jesús Becerra, sí. Endavant.

Francesc Jesús Becerra Ramírez

Gràcies, presidenta. Primer de tot, darrere la intervenció de VOX, bé, subscriure el que li ha dit el diputat de Comuns. Ha de tenir en compte que vostè, si jura i promet la Constitució espanyola, li afecta l'article 14. Si vostè, en un estat democràtic, no és

capaç de discernir o diferenciar allò que és racisme d'allò que és un tracte inhumà, crec que té un problema. Pot venir a fer els vídeos que vulgui, però aquestes no són les formes i això ja se li ha dit a moltes comissions, però crec que hauria de començar a interioritzar el que significa un tracte igual de l'article 14 de la Constitució espanyola, en impregnar tota la seva actuació amb aquest esperit d'igualtat.

Ho deixo aquí, no vull entrar més perquè, segurament, continuaran fent els seus vídeos, però han d'intentar acotar-se a l'esperit de la Constitució espanyola, tant que la defensa.

Entrant en matèria, votarem a favor de la majoria de punts, però votarem en contra dels dos primers punts i el motiu l'hi explicaré. Les empreses d'inserció, tot i tenir una finalitat social i sense ànim de lucre, estan immerses en activitat econòmica i productiva. Llavors, a l'estar immerses en activitat productiva i econòmica, els béns i serveis que es generen van a un mercat que té els condicionants que assenyala el mercat.

Què succeeix? La pretesa línia de subvenció ACOL busca que, a més a més..., no només enfocar-se en el treball o que aquest sigui un servei o un producte que pugui encabir-se en el mercat, sinó que hi hagi tot un suport d'acompanyament personalitzat, tot un suport de desenvolupament de competències, tot un suport d'activitats habituals, etcètera, que no ben bé impliquen serveis.

Llavors, trobem un perill obrir la porta a aquesta línia específica perquè totes aquelles esferes d'acompanyament, d'hàbits habituals, etcètera, tot això que pot millorar si aquestes entitats que tenen aquest grau de competència també en el mercat i en serveis, si entren en aquesta línia, potser poden ocupar l'esperit que es persegueix complementari o suplementari amb aquesta línia de subvencions. I per això, aquest és el sentit de votar en contra el que és el primer punt i el segon punt.

En la resta, estem d'acord que les empreses d'inclusió s'han de tenir en consideració, s'ha d'assegurar. I li votarem a favor en contra del primer punt i segon, però sí que acceptarem i votarem la resta de punts.

La presidenta

Gràcies, diputat. I ara té el torn final el grup proponent per posicionar-se sobre les esmenes per un temps de dos minuts.

Jordi Albert i Caballero

Bé, gràcies, presidenta. Sí, ens posicionem ràpid sobre les esmenes. Hem arribat a una transacció a l'esmena 1 amb el Grup de Junts, una transacció on canviem la paraula «establir» per la paraula, en aquest cas, «fomentar» perquè considerem que el...

Fitxer 3

...foment d'aquesta avaluació és en positiu, però, alhora, tampoc no volem carregar de més càrrega administrativa, valgui la redundància, a les empreses d'inserció que han de dur a terme, lògicament, aquesta avaluació. Però sí que, en efecte, estem d'acord en fomentar aquesta avaluació.

Acceptem l'esmena 2 de Junts, acceptem l'esmena 3 de Junts, creiem que complementen el text.

D'altra banda, respecte a l'esmena 4, com l'objecte d'aquesta proposta de resolució, són les empreses sense ànim de lucre, les empreses d'inserció sense ànim de lucre, consideràvem que no tocava parlar de pimes. En qualsevol cas, és una qüestió que podem abordar en qualsevol altre àmbit, però creiem que de cara a la coherència del propi text, fer referència a les pimes doncs no era pertinent.

I, finalment, l'esmena 5, ja s'està fent. De fet, es fa en aquests termes que diu ja l'esmena 5. L'única qüestió és, si l'haguéssim acceptat, seria reiterar una promoció que, d'altra banda, ja s'està duent a terme. Per tant, creiem que no era adequat acceptar-la, però no pas perquè no estiguem d'acord, sinó perquè ja, ara mateix, s'està duent a terme.

I per tant, doncs seria això, una transacció a l'esmena 1 i l'acceptació de l'esmena 2 i l'esmena 3.

I, d'altra banda, no vull acabar de puntualitzar algunes qüestions que s'han dit. Quan una persona marxa del seu país, abandonant la seva família i el lloc on ha nascut, i

miro directament al diputat de VOX, si vostè visqués una situació com aquesta i arribés a un altre país, què li agradaria trobar-se? A vostè què li agradaria trobar-se a l'altre país? Algú que el rep i l'ajuda o algú que li planta la porta als morros i que li diu que ell no és persona pel simple fet d'haver nascut a un altre país? Vostè què voldria si fos el seu cas?

I no passa res, si la presidenta li permet respondre, respongui, però vostè què voldria, si fos el cas? *(Veus de fons.)* Deshumanitzar, que és el que fan permanentment? Dir que no són persones les persones que arriben al nostre país? Que no necessiten una oportunitat, com qualsevol altra persona? *(Veus de fons.)* Sí que ho ha dit.

La presidenta

Vagi acabant, diputat.

Jordi Albert i Caballero

Per tant,...

La presidenta

Vagi acabant, que se li ha passat el temps.

Jordi Albert i Caballero

...em sembla que és evident l'estratègia de deshumanització de persones que arriben al nostre país, que necessiten ajuda, necessiten suport. La línia ACOL és imprescindible i, per tant, també hem d'ajudar les empreses d'inserció que ajuden a la inserció laboral d'aquestes persones també perquè puguin tenir un futur entre nosaltres. Perquè sí, és necessari, perquè les persones...

La presidenta

Ha d'acabar, si us plau.

Jordi Albert i Caballero

...no són il·legals...

La presidenta

Senyor Albert, diputat Albert...

Jordi Albert i Caballero

...el que són il·legals són algunes actituds que estan fora de tota llei i que alimenten els discursos d'odi, que alimenten l'odi i alimenten el racisme, i aquesta és la seva actitud permanentment.

La presidenta

Gràcies, diputat. Anirem per les votacions. (*Àngels Esteller Ruedas demana per parlar.*) Diputada, digui?

Àngels Esteller Ruedas

No, és que en les esmenes acceptades votarem en contra.

La presidenta

Molt bé.

Doncs vots a favor del punt número 1?

Vots a favor, 3 del Grup d'Esquerra Republicana, 4 de Junts per Catalunya i 1 dels Comuns.

Abstencions?

Vots en contra?

Cinc del PSC, 2 del Partit Popular i 1 de VOX.

(*Veus de fons.*) Ara compta el vot ponderat.

I ara farem el punt número 2.

Vots a favor?

De Junts, Esquerra i Comuns.

Abstencions?

Vots en contra?

PSC, PP i VOX.

I passem al punt número 3.

Vots a favor?

Esquerra, Junts, Comuns i PSC.

Abstencions?

Vots en contra?

PP i VOX.

Per tant, queda aprovat. El tercer punt queda aprovat i ara mirarem el primer i el segon.

(Pausa.)

El punt 1 i el punt 2 queden rebutjats per 61 a favor i 68 en contra, d'acord?

Proposta de resolució per a la defensa i la protecció de la propietat industrial i el comerç local

250-00628/15

Bé, passem al punt 3, proposta de resolució per a la defensa i la protecció de la propietat industrial i el comerç local. És una proposta de resolució del Grup Parlamentari de VOX, que té la paraula per un temps de tres minuts.

Javier Ramírez Gutiérrez

Sí, señora presidenta. Antes de empezar en materia con la propuesta de resolución, yo he sido profundamente respetuoso en el proceso en que usted ha llevado esta comisión y, por tanto, ha dado pie a voto, yo no he entrado en la comisión a hablar lo que debería de hablar, que es lo que tendría que haber hecho, pero usted sabe perfectamente que hay un artículo que ampara replicar en función de las alusiones directas, este diputado me ha aludido de manera directa, usted no me ha querido dar la palabra. Yo, simplemente, decir lo siguiente, y es que creo que usted no puede ser una presidenta de parte. Entonces yo lo que le pediría es, en función de su puesto en la Mesa, de que, ya que le da extra de tiempo al diputado para aludirme directamente, que me lo diga para mí, para poder responder.

Y como entiendo que me lo está dando le voy a responder, simplemente, muy brevemente al diputado de...

La presidenta

No, no, no l'hi estic donant, eh?

Javier Ramírez Gutiérrez

Bueno, pues me ampara al Reglamento...

La presidenta

El seu temps va corrent. O sigui, que ara té dos minuts.

Javier Ramírez Gutiérrez

¿Ah, que usted no me quiere dar la palabra para poder responder?

La presidenta

No, no, no. Estem... *(Veus de fons.)* Exactament, hem passat de punt.

Javier Ramírez Gutiérrez

Perfecto, muy bien. Perfecte, de acuerdo.

Pues... *(Veus de fons.)* ¿Puede pedir guardar silencio, por favor, señora presidenta?

¿Puede pedir guardar silencio, por favor?

La presidenta

Puede usted intervenir, si us plau?

Javier Ramírez Gutiérrez

No, es que si no me dejan... Claro, es que el respeto y el decoro aquí lo apelan y no lo aplican.

Mire, señora presidenta, le seré muy claro y muy directo, lo que ustedes pretenden es que VOX no aplique su derecho a palabra, no pasa nada.

Hoy hay un tema que es fundamental... *(Veus de fons.)* Sí, sí, sí. Mire, y me dirigiré directamente a usted. Hoy hay una posibilidad, se hablaba, los partidos Socialista, Esquerra, etcétera, que si no sabemos discernir, que si no sabemos separar, que si no sabemos..., únicamente, emitir un mensaje de odio y de racismo, que es lo que han dicho aquí. Mire, lo que sí que sé es lo que hacen ustedes, que es priorizar aquello que va en contra del interés general y del bien común del pueblo de Cataluña. Porque ustedes lo que hacen es fomentar y proteger el comercio ilegal,

ustedes lo que hacen es proteger y fomentar el top manta, porque ustedes, en vez de combatirlo, en vez de buscar soluciones, ustedes las abren la manta para que se puedan poner. Y lo estamos viendo en toda la costa en Cataluña, pero también en puntos del interior. En el que el pequeño comerciante, el pequeño autónomo, aquel que le cuesta abrir la persiana cada mes, es el que tiene que sufrir realmente las consecuencias de sus políticas.

Y por tanto ante eso, ¿qué se llama?, ¿racismo?, ¿o se llama sentido común? ¿Ante eso, se llama proteger lo nuestro o proteger los de afuera? ¿Ante eso qué se llama, señores de Esquerra, señores del PSC?

Eso es lo que ustedes les tienen que preguntar. Pero, claro, es muy sencillo y muy fácil, ¿no?, desde sus posiciones aventajadas, desde el Parlament de Catalunya venir a decir lo que les da la gana, pero la realidad es que hay mucha gente que lo está pasando francamente mal.

Y mi pregunta es, y acabo, ante ese catalán que no tiene trabajo, que no tiene acceso a la Administración, que no tiene acceso a las convocatorias ordinarias, y ven, como hay prioridad para aquellos que vienen de afuera, ¿qué respuesta les dan ustedes? Yo les voy a dar la respuesta que da desde parte de VOX, y es que aquellos que vienen a invadirnos, a sustituirnos y a... *(Veus de fons.)* Sí, sí, a invadirnos y sustituirnos, desde VOX lo tenemos muy claro, billete de vuelta y deportación inmediata. *(Sona el senyal acústic que indica que s'ha exhaurit el temps d'intervenció.)* Porque lo que no es posible es que se esté priorizando aquellos que vienen rompiendo la puerta, que vienen saltando la valla y que vienen, precisamente, con unas culturas que son completamente incompatibles con Occidente, que encima desde los poderes públicos y desde el dinero público de Cataluña se esté...

La presidenta

Vagi acabant, diputat, que se li ha acabat el temps.

Javier Ramírez Gutiérrez

Acabo, señora presidenta. Se esté promocionando y convocando plazas para trabajar en la Administración pública cuando otros catalanes no tienen acceso para ello.

Muchas gracias.

La presidenta

Gràcies, diputat. I ara és el torn de Junts per Catalunya, amb el seu diputat, el senyor Canadell.

Joan Canadell i Bruguera

Gràcies, presidenta. Suposo que em toca parlar de la proposta de resolució sobre propietat industrial i comerç local. Suposo que és això perquè...

La presidenta

Exacte.

Joan Canadell i Bruguera

...no és el que ha defensat el diputat de VOX. Per tant... *(Veus de fons.)* No, sí que li ha donat els seus tres minuts, però no els ha fet servir, o cinc, no sé quants són, és igual.

Escolti'm, en tot cas, nosaltres ja anunciem que votarem que no en aquesta proposta de resolució, crec que és obvi, però ho farem també perquè està fet en castellà, i com que d'aquest tema no n'hem parlat o jo no n'he parlat en aquesta comissió, avui ho faré. Escolti'm, vostès estan al Parlament de Catalunya. No en un Parlament híbrid, mig espanyol, mig català, no, no, és el Parlament de Catalunya. I per tant, aquí les proposicions s'haurien de portar en català i nosaltres només acceptarem aquelles que es portin en català.

I vostès promouen un fals bilingüisme, però li diria que vostè és un ignorant de la història de Catalunya. De fet, quan aquí han vingut a comparèixer historiadors, en aquesta mateixa sala, que parlen sobre la història de Catalunya, vostè se'n va, i és tan ignorant que no vol ni escoltar el que vénen a explicar experts en la matèria, no són polítics, són experts en la matèria, però jo l'hi explicaré sobre la llengua catalana.

Miri, a Catalunya sempre s'ha parlat el català als pobles fins abans de la Guerra Civil, fins abans que el seu dictador –el seu dictador– va imposar el castellà. Al poble de la meva mare, La Bisbal d'Empordà, quan ella era petita, només hi havia una persona que li deien la castellana, una. D'acord?

Després, vostès, els que vostès representen, en tot cas, van envair. El que ara vostè parla dels immigrants, nosaltres també ho podríem dir de vostès. Van envair. I gràcies al general Franco, van imposar el castellà, i aquí ha quedat. I ara vostès diuen: no, és que Catalunya ha estat sempre bilingüe. No ha estat mai bilingüe. Mai. Només amb la imposició de les armes. I això és el que vostè defensa, el que el seu partit defensa. Per tant, nosaltres només per això, ja votarem que no en aquesta proposta de resolució.

I, escolti'm, en tot cas, pel que fa al tema del comerç, que és el que vostès havien de defensar, doncs li diré que nosaltres tampoc estem d'acord amb el que proposa, perquè, a més a més, ho fa amb un llenguatge inquisitorial, també molt a la seva manera del seu partit. Tot imposar, repressió, sancions, etcètera, en lloc d'acompanyar el petit comerç, que és el que hem de fer a aquest país per promoure el model català, no el model nacional, com vostè diu. El model català, que és un model que ha sigut d'èxit fins ara i hem de continuar que així sigui. Per això nosaltres hem entrat moltes esmenes a la llei de comerç i intentarem defensar el model català per sobre del seu model.

Moltes gràcies.

La presidenta

Gràcies, diputat Canadell. I ara és el torn d'Esquerra Republicana, amb el seu diputat... Qui la defensa?

Joan Ignasi Elena Garcia

Joan Ignasi Elena.

La presidenta

Joan Ignasi Elena. Endavant.

Joan Ignasi Elena Garcia

Gràcies, presidenta. Una prèvia, la presidenta és de tothom. Això va així. Sap què vull dir? És a dir, els candidats són de cada partit. Jo cada dia intentaré fer pedagogia sobre el que és el parlamentarisme i la democràcia. Sé que li costa, i quan ho aprengui, ho rebutjarà, però intentarem que ho aprengui.

Els compareixents són propostes i quan són propostes es critiquen i quan són compareixents, ho són del Parlament. I als presidents també se'ls proposa. I quan guanyen, són presidents de tots i són els presidents de la comissió. Per tant, no és la presidenta del senyor Canadell, no és la presidenta del senyor Elena, és la presidenta de la comissió. Aquesta comissió que vostè abandona quan es parla de segons quines coses.

El seu és una combinació ideal, no és fàcil, eh?, però ho han aconseguit, d'ignorància, maldat i mentides. És així. Són uns ignorants, a més a més es recreen en la seva ignorància, són mala gent perquè desprenen maldat, odien, odien a qui no és com vostès, odien a tots els que no formen part de la seva tropa i, a més a més, són mentiders. Com ho és la seva emoció, la seva proposta. Vostès defensen aquí, eventualment, el petit comerç, però després sempre estan al costat dels qui van en contra d'aquest petit comerç. Contra les grans corporacions, contra les grans multinacionals. Aquests són els seus amics i ho han estat sempre.

I després parlen molt de costums. Jo m'esgarrifo perquè diuen, la gent que no té els nostres costums. Ostres, doncs si els nostres costums són els seus, mare de Déu, jo surto corrents. Perquè jo, com a cristià, per exemple, em deixa absolutament impressionat com es pot tenir la barroeria, la indecència, perdoni que li digui així, de parlar en nom dels costums i de les tradicions europees i de la tradició cristiana, quan el seu discurs és, justament, diametralment el contrari del que representa l'humanisme cristià, que és el que fonamenta i el que sosté la Unió Europea i els països democràtics.

Per tant, com és una moció, una proposta de resolució que neix de la ignorància, de la maldat i de la mentida, la votarem...

Fitxer 4

...en contra.

I afegeixo una cosa, el primer punt no s'entén res, perquè li falta el subjecte. No, no..., fa referència a alguna cosa que no hi és. Ho hem interpretat, eh? Però llegeix-ho una altra vegada amb deteniment i sense odi, ja veurà, se'n sortirà algun dia.

La presidenta

Gràcies, diputat Elena. I ara és el torn del Partit Popular.

Àngels Esteller Ruedas

Gràcies, presidenta. El Partit Popular es centrarà en la defensa d'aquesta proposició i el Partit Popular comparteix els eixos sobre els quals s'articula aquesta proposta perquè posa en evidència una qüestió elemental que considerem molt important, com és, a Catalunya tenim els comerciants, que tots sabem que estan absolutament asfixiats per una gran pressió, ja sigui de normativa, sigui de pagar impostos i sigui de complir amb unes obligacions que han de complir dia a dia, uns costos de cotitzacions socials altíssims.

I després tenim un altre tipus de pràctiques, que són la majoria d'elles amb els que es denominen els top-manta, que són xarxes organitzades, principalment per màfies, que tenen persones distribuïdes per tota Catalunya venent productes falsificats.

Això genera un impacte enorme en el que és l'economia. Primer, perquè és economia submergida, aquestes persones, moltes d'elles, fins i tot, estan explotades per les seves màfies, que els reparteixen pels pobles i les ciutats de Catalunya. I per tant, aquestes persones estan venent productes que són productes falsificats. Això també genera una falta de reputació i de dèficit amb el que són les marques que venen, eh?

I després, a més a més, s'instal·len a les nostres ciutats davant dels comerços o dels nostres pobles fent la competència, venent molt més barat i, per tant, des d'aquesta perspectiva, perjudicant enormement el comerç.

Nosaltres, des de la visió de Barcelona ciutat, ho hem volgut veure durant tots aquests anys, on Ada Colau va generar un efecte crida als top-manta, que es van instaurar per la ciutat de Barcelona més de mil i van generar una crisi important, tant de civisme com de convivència i com de competència amb el comerç.

Per tant, nosaltres estem a favor de les propostes. Al final, el que defineix aquesta proposta és donar suport al comerç, combatre la il·legalitat, en aquest sentit els top-manta, les màfies que hi ha enrere, i després que la policia tingui instruments per actuar davant d'aquests fets. No com en ocasions, depèn de quin és l'ajuntament,

tenen més força els top-manta que la pròpia policia per poder actuar. Jo parlo de Barcelona, on se li va eliminar tota la capacitat a la policia d'actuar. En canvi, als top-manta fins i tot se'ls va articular un sindicat, que es van asseure en les taules de negociació de l'Ajuntament i el PP vam estar absolutament en contra i no hi vam participar perquè consideràvem que era un desequilibri i una voluntat absoluta de donar suport a la il·legalitat dels productes i d'anar en contra del que és el propi comerç.

Per tant, creiem que des d'aquest Parlament el missatge que s'hauria de transmetre és, estem a favor del comerç, estem en contra de les falsificacions i estem en contra de les persones que venen il·legalment aquests productes en els nostres carrers, ja sigui de ciutats com de pobles, i tot el suport a la Guàrdia Urbana, a la policia local i als Mossos, que actuen contra aquestes pràctiques il·legals. *(Sona el senyal acústic que indica que s'ha exhaurit el temps d'intervenció.)* Tenint en compte, com deia –i acabo, senyora presidenta–, que moltes d'elles estan explotades per màfies i aquestes màfies són les que fan els productes i els que els porten i exploten a totes aquestes persones també, eh?, no només la part del producte.

Per tant, penso que s'ha d'actuar amb tots els instruments i crec que aquesta proposta aborda aquest problema i, per tant, el Grup Popular li donarà suport.

La presidenta

Gràcies, diputada. Ara és el torn dels Comuns, amb el seu diputat, el senyor Mijoler.

Lluís Mijoler Martínez

Gràcies. I m'encanta que es portin temes com aquests a debat perquè jo crec que tothom es treu la careta i avui veiem a la dreta fent d'extrema dreta i a tothom barrejant-se, no?, com el PP dona suport a aquesta moció de VOX. I Junts, fins i tot, li donaria... M'ha semblat sentir-me com que soc invasor perquè els meus avis van venir d'Almeria fa cent anys. Doncs no ho sé... La veritat, Canadell, és que no t'he entès gaire bé, no sé on volies anar i dir que no votes una proposta de VOX només perquè no està en català.

En fi, com deia, la dreta i l'extrema dreta avui fan de VOX, allò, ostres!, avui. I es fa el bàsic que fa l'extrema dreta, s'instrumentalitza una problemàtica complexa, com

és la venda ambulant no autoritzada, amb un relat de por, de confrontació, d'exclusió i de mentides.

Nosaltres els Comuns, em sap greu, però no podem compartir aquest relat. No parlen vostès, realment, de protegir el comerç local, ni vostès, ni vostès, parlen d'utilitzar-lo com a coartada per estigmatitzar i deshumanitzar persones, això és el que fan.

VOX confon, deliberadament, la lluita contra les grans xarxes de falsificació i distribució il·legal amb la persecució de persones que l'únic que fan és sobreviure en un context marcat per la pobresa, per l'exclusió social, pel racisme estructural i per les barreres d'accés a la regularització administrativa.

No és honest –no és honest– comparar un venedor en volant amb una estructura de crim organitzat, senyors de VOX i senyora del PP. És una estratègia retòrica per desviar l'atenció dels veritables problemes estructurals que afecten el petit comerç i que, en realitat, la veritat és que tant se'ls en fot. I aquí és on nosaltres volem posar l'accent, perquè sí, el comerç de proximitat està patint, sí, però no per culpa del top-manta, evidentment que no és per culpa del top-manta, és per una combinació de factors molt més profunds, i ho saben. Els lloguers comercials desorbitats, l'expulsió del petit comerç per l'especulació immobiliària, l'absorció del consum per part de les grans plataformes digitals, que, a més, no tributen a l'Estat, a Espanya, esta Espanya tan vuestra y tan de ustedes. I la desertització comercial d'eixos centrals i perifèrics, que deixen locals buits i carrers sense vida als nostres barris. Aquesta és la veritable amenaça al comerç local. I d'això la proposta de VOX no en diu ni una sola paraula, perquè no es tracta de buscar solucions, el que tracten és d'apuntar amb el dit cap als de sempre, cap als últims, cap als exclosos, cap als que no tenen papers, perquè són vostès uns racistes.

Els Comuns diem que no es pot parlar de legalitat quan es neguen els drets més bàsics a una part de la població. No es pot parlar de competència deslleial quan no s'ofereixen vies legals d'accés al treball, no es pot parlar d'igualtat d'oportunitats quan hi ha persones atrapades en la irregularitat administrativa durant anys, sense cap possibilitat de sortir-ne.

Nosaltres no blanquegem xarxes mafioses, senyora del PP, ni la falsificació industrial, però ens neguem a acceptar que s'utilitzi aquesta realitat com a excusa per criminalitzar la pobresa, perquè el veritable problema no és que hi hagi venedors al carrer, és que la societat els expulsa, els ignora i després els vol castigar per existir.

Per tot això el nostre grup votarà en contra d'aquesta proposta i ho farem no només pel rebuig del contingut, sinó pel rebuig del discurs de fons que la sustenta, un discurs que alimenta l'odi, que divideix la societat i que utilitza aquest Parlament com a altaveu d'una ideologia incompatible amb els valors democràtics i els drets humans, i ho farem pel cinisme d'un partit feixista i racista que amb l'excusa de defensar el petit comerç local defensa els interessos dels poders econòmics als que veritablement representa. Ni classe obrera, ni petit comerç, el feixisme de VOX està al servei dels poders econòmics i al seu propi servei d'enriquir-se personalment mitjançant la política.

Gràcies i votarem en contra.

La presidenta

Gràcies, diputat Mijoler. I ara és el torn del Partit dels Socialistes, amb la seva diputada, la Lúdia Ferré. Endavant.

Lúdia Ferré Ferré

Gràcies, presidenta. Des del nostre grup parlamentari posarem en valor la tasca del Departament d'Empresa i Treball, que està duent a terme per lluitar contra un problema que afecta greument el comerç local i l'espai públic.

El Departament, a través del Consorci de Comerç, Artesania i Moda, ja ha destinat recursos importants al Pla de Competitivitat, Creixement i Innovació 2024-2028, on el suport al comerç de proximitat és un pilar fonamental. Hi ha línies de subvencions específiques per als municipis, les associacions comercials i les petites i mitjanes empreses amb una clara voluntat de protegir i potenciar el comerç legal, que genera riquesa i cohesió social.

Més enllà d'aquesta aposta per l'impuls econòmic, també s'han organitzat campanyes periòdiques que, entre altres finalitats, busquen conscienciar a la

ciutadania sobre els perjudicis que suposa la venda ambulant il·legal, no només per al comerç, sinó també per a la seguretat i el respecte pels drets de propietat intel·lectual i industrial que vostès parlen en la seva proposta de resolució.

Pel que fa a les actuacions operatives, el Departament també lidera la taula de treball amb la venda no sedentària, on participen associacions de marxants i altres actors clau. I esta taula es reuneix regularment per analitzar la situació, compartir informació i coordinar estratègies que millorin la lluita del top-manta.

En l'àmbit policial, els Mossos d'Esquadra també treballen en estreta col·laboració amb Policia Nacional i Guàrdia Civil i també amb les policies locals per desarticular xarxes criminals que donen suport i organitzen este tipus de venda il·legal.

Els operatius coordinats han permès detencions rellevants i la intervenció de grans quantitats de material falsificat i això té un impacte directe en la disminució d'aquesta activitat il·lícita.

Tanmateix, som conscients que el top-manta és un fenomen que es mou de poble en poble, de barri en barri, i per això el plantejament que fa el Departament és d'abast estratègic i amb accions coordinades a nivell de país i amb un compromís ferm amb la prevenció.

Dit això, que a grans trets és el que fa el Departament, els anunciem que votarem en contra de la seua proposta de resolució ja que considerem que és totalment intolerable que mitjançant aquestes propostes es busqui perseguir i estigmatitzar un col·lectiu desfavorit com és el dels immigrants i vincular-los amb la delinqüència. La criminalització dels maners, que sovint són persones en situació vulnerable, no contribueix a resoldre el problema, sinó que fomenta l'odi i el rebuig, cosa que no compartim i rebutgem de ple.

Moltes gràcies.

La presidenta

Moltes gràcies, diputada. I ara ja passarem a les votacions.

Javier Ramírez Gutiérrez

Señora presidenta, según el artículo 87 del Reglamento, me gustaría pedir la palabra, por favor.

La presidenta

Perdona, no tens el torn de paraula. Què necessites?

Javier Ramírez Gutiérrez

Según el Reglamento, artículo 87 marca que cabe la posibilidad de responder a alusiones directas de diputados...

La presidenta

No, no. (*Veus de fons.*) Exacte, no és el debat.

Javier Ramírez Gutiérrez

Es que usted, de manera #(10.42) está aprovechando que no tengo enmiendas para que estos señores puedan decir lo que les dé gana... (*Veus de fons.*) No, no... Racista, ignorante...

La presidenta

No té més torn de paraula.

Javier Ramírez Gutiérrez

¿Y no puedo responder a eso? ¿Usted actúa de parte o actúa...? ¿Es presidenta de esta comisión o es presidenta de estos señores?

La presidenta

Mira, per començar, a mi no em cridis –a mi no em cridis.

Javier Ramírez Gutiérrez

No, no, es que no puede ser, me quiere quitar la palabra. No lo entiendo.

La presidenta

És que no la tens, la paraula.

Javier Ramírez Gutiérrez

Bueno, perfecto.

La presidenta

D'acord? *(Veus de fons.)*

Passem a les votacions. *(Veus de fons.)* No té el torn de paraula.

Us sembla bé que votem conjuntament totes sis? Sí?

Vots a favor?

Tres.

Vots en contra?

Hi ha abstencions?

No n'hi ha cap, eh?

Per tant, queda rebutjada per 13 vots en contra i 3 a favor.

Suspenem un moment la comissió, que vaig a buscar els ponents.

La sessió se suspèn a... i es reprèn a...

Fitxer 5

La presidenta

Bé, continuarem la comissió.

Compareixences

357-00421/15 i 357-00422/15

I donem la benvinguda a la senyora Sílvia Bach i López, presidenta de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona, benvinguda. Benvingut el senyor José Miguel de la Dehesa, director de la Fundació Factor Humà, davant també de la Comissió d'Empresa i Treball. I la senyora Mar..., és que no ho

tinc aquí... Ah, sí, perdona, sí, senyora Mar Gaya, fundadora d'Igualando, Fundació Factor Humà, benvinguts.

Ara el que farem és, teniu cadascú..., o sigui, el dos, teniu quinze minuts cadascun de vosaltres per fer la vostra exposició, d'acord? Doncs quan vulgueu.

Sílvia Bach i López (presidenta de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona)

Perfecte. Doncs, en primer lloc, em presento una mica més. Jo soc Silvia Bach, presidenta de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç i, al mateix temps, soc directiva i empresària i, per tant, el que us explicaré us ho explicaré des del privilegi, que jo sí que soc una directiva i us intentaré explicar, breument, però d'una manera bastant pràctica, perquè ho entenguem tots, d'acord?

(L'exposició de l'oradora és acompanyada d'una projecció de xarts, els quals poden ésser consultats a l'expedient de la comissió.)

Llavors, en primer lloc... *(Veus de fons.)* Que entre les ulleres, amb l'edat que tinc i tot, entre les ulleres, a veure si m'organitzo entre la dreta i l'esquerra.

Us explico una mica el tema de les lleis, d'acord? Com estem nosaltres? Doncs a dia d'avui... Bé, què hem tingut? Hem tingut dues recomanacions, la del 2007 i la del 2020, que eren recomanacions que no han funcionat, que recomanava perquè les dones arribin als càrrecs de direcció. El 2022 hi ha la primera llei, però que afecta, sobretot, a les empreses cotitzades.

Llavors, jo em centraré en la més important, que és la del 2024, i sobretot en el tercer punt, que és el de les empreses no cotitzades d'interès públic, que són les Pimes, que són les empreses de més de 250 treballadors, que aquí a Catalunya ens afecten a unes 1.500 empreses i, per tant, l'impacte és de milers de treballadors, d'acord?

Llavors, per què és important? Doncs perquè ens queden pràcticament vuit mesos per complir la normativa i veureu que estem molt allunyats d'aquesta estadística.

Què us explico? Doncs res, perquè ho sapigueu, les empreses cotitzades d'alguna manera el que ja han ajustat és que han de canviar els seus plans de selecció i, al mateix temps, hauran de reportar en els seus informes de sostenibilitat anuals com ho estan fent. I estaran d'alguna manera regulades per la CNMV o per l'Instituto de

la Mujer i, en el cas d'aquí de Catalunya, l'Institut Català de les Dones. I això és molt important, i ho dic perquè, fins ara, l'Institut Català de les Dones no ha entrat en el món econòmic, no ha tingut els recursos per poder, realment, revisar què és el que estem fent les empreses, d'acord?

Us explico amb què ens trobem a dia d'avui. Mireu, les empreses cotitzades que ja han recorregut més camí que nosaltres, que ja han hagut d'aplicar aquesta llei, que us ho explico. Senzillament, és una llei en què hi ha dues coses molt clares: una, són els Consells d'Administració i, l'altre costat, són els càrrecs d'alta direcció.

Consells d'Administració són consells, òrgans consultius, càrrecs de direcció, és que prenen decisions de veritat i aquesta és la gran diferència.

En el cas de les empreses cotitzades, ja han fet molt bona feina, bé, bastant bona feina, diguéssim, en el tema dels Consells d'Administració. Ja hi ha una presència, no s'arriba a la igualtat ni molt menys, considerada la igualtat al quaranta per cent, i aquí seria una altra discussió per què no el cinquanta-cinquanta. Però, bé, ja la fotografia ja es dona per bona, diguéssim.

Però, com veieu, les empreses cotitzades, l'any 2024, els càrrecs de direcció representats per dones només arriben al 24,8 per cent. Imagineu-vos el camí que hem de recórrer nosaltres aquí a Catalunya.

Em centraré en un tema molt important perquè, segurament, alguns de vosaltres em direu: «Bé, però és que aquestes quotes per què les hem de posar?» Doncs aquestes quotes les hem de posar per un tema tan clar com el que us explico aquí, que és, com que parlo alt em puc aixecar.

Aquí tenim tres colors, el taronja són els països de la Unió Europea... Em sentiu? (*Veus de fons.*) Sí? (*Veus de fons.*) No es grava. Doncs m'assec una altra vegada. Això és l'experiència.

Aquí tenim tres colors. El color taronja, són els països de la Unió Europea on han aplicat quotes. El color blau, són els països de la Unió Europea on hi ha *soft measures*, que són mesures, recomanacions. I el color gris, és que no s'ha fet absolutament res. Aquí l'Estat espanyol no hi apareix perquè la llei és del 2024.

Què passa? Aquí, com veieu, quan s'apliquen quotes... Per què? Per què s'apliquen quotes? Perquè és que venim des de molt lluny. És a dir, la història demostra, nosaltres, les dones, que som el cinquanta per cent de la societat, i després us demostraré que, a més, estem igual de preparades que els homes, venim des de molt més enllà. Per posar-nos en igualtat hem d'aplicar unes quotes perquè l'estadística, sense jutjar ni posar la meua opinió, demostra que amb aplicació de quotes ens situem al mateix lloc més aviat o més a prop. D'acord?

Dit això, en el cas de Catalunya, importantíssim. Si veieu el requadre vermell, aquí què tenim? Les empreses de més de 250 treballadors, que és la primera franja, que són les que estem parlant aquí i les que ara us explicaré, que la llei s'ha d'aplicar a partir de juny del 2026. Aquí a Catalunya, el primer bloc posa Empreses actives, per això us deia que el sumatori fa entre 1.300 i 1.500 empreses.

Les dones als consells d'administració de l'any 21 a l'any 24, hem crescut ni dos punts, i estem al 18,8 per cent.

I en el cas de les dones en llocs directius, que recordeu, llocs directius és quan prenem realment decisions i canviem les coses, tenim una responsabilitat, eh?, hem arribat del 23,7 al 25,3.

Si nosaltres, tal com marca la llei, ens hem de situar al juny del 2026 al trenta-tres per cent, tant en consells d'administració com en càrrecs directius, i el 2029 hem d'arribar ja al quaranta per cent, però, aquí sobre, en vuit mesos, hem d'estar al trenta-tres per cent. Com veieu, esteu molt allunyats perquè, de fet, en els últims tres anys no hem crescut, no hem guanyat ni dos punts, d'acord?

Estic intentant anar ràpid i em queden, res, aquest *slide*, que és molt important, i dos més que seran el resum, d'acord?

Coses importants per acabar. Aquesta piràmide. Una de les altres coses que se'ns ha criticat sempre, a part de les quotes, que ja us he explicat per què són importants les quotes, és que potser les dones no estàvem suficientment preparades. Doncs amb aquesta piràmide us ho expliquem.

D'entrada, no estem parlant d'un tema de justícia social, que sí, perquè les dones som el cinquanta per cent de la societat, sinó que estem parlant que les dones ja

representem el cinquanta-dos per cent, el cinquanta-dos per cent de les estudiants universitàries.

Després, les dones ja estem al quaranta per cent dels MBAs. Perquè en moltes empreses què es diu? «És que, com que no tens un MBA, com que no tens un màster, no pots accedir a un càrrec de direcció.» Doncs bé, ja estem al quaranta per cent.

Què passa després? Els càrrecs directius... I la piràmide de l'esquerra és la del 2024 i de nou la comparo amb la del 2021, i podeu anar veient com hem anat creixent, que ha sigut molt poquet. Els càrrecs directius 23,5; direcció general setze per cent; consell d'administració, recordeu, no executiu, 18,8 per cent i, presidència, dinou per cent.

Per tant, si el 2024 estem aquí, creieu que podrem arribar al juny del 2026 a complir la llei aquí a Catalunya, on, recordo, les 1.500 empreses que tenim, més de 250 treballadores, entre les quals es troba la meva mateixa, hem d'arribar al trenta-tres per cent de dones en càrrecs directius i consells d'administració? L'opinió podríem entrar a debatre-la, però l'estadística ens diu que no perquè en els últims tres anys hem pujat molt pocs punts.

I ja vaig acabant. Què necessitem les empreses? Doncs les empreses necessitem, primer de tot, apostar pel talent intern. Perquè si a dia d'avui ja no hi ha dones a càrrecs directius a altres empreses o n'hi ha poques, si ens les anem robant entre nosaltres, no arribarem enlloc, i hem d'apostar pel talent intern, i per això hi necessitem recursos i incentius.

Per què? Doncs perquè hem de partir de la base que les dones no hem tingut referents. Jo mateixa no he tingut dones..., *jefes*, dones responsables meves. Necessitem visualitzar el lideratge femení, que és tan vàlid com el lideratge masculí, però el masculí és al que sempre ens hem habituat perquè és el que sempre hem vist. Per tant, hem d'incentivar-lo internament, sinó és molt difícil que qualsevol persona, a l'hora d'escollir per algun projecte una altra persona, vegi ja una alta directiva, hi has de veure potencial.

A més, us volia dir que jo, com a empresària, us puc dir que les estadístiques no són bones, tant que ens està costant entre tres i quatre mesos per reclutar, per cobrir

vacants per projectes estratègics. L'economia canvia molt, la societat està canviant molt ràpid i les nostres empreses necessiten canviar molt ràpid. Ens està costant, repeteixo, entre tres i quatre mesos cobrir moltes de les vacants que tenim a dia d'avui les empreses, i això paralitza l'economia i això paralitza el creixement econòmic de les empreses aquí a Catalunya. Per tant, per què ens permetem no comptar amb el cinquanta per cent de la societat, no?

Què necessitem? Plans de formació, divulgació i necessitem explicar per què és important que el cinquanta per cent de la societat, les dones, formem part de les posicions on es prenen decisions, perquè, sinó, això no canviarà.

I per últim, desfer la falsa percepció, que els meus companys ho explicaran molt bé després, que ja hem arribat a la igualtat i que ja hem fet molta feina.

Tanco ja amb l'última *slide*, i em sembla que amb això cobreixo els quinze minuts. La llei s'ha de complir, però si no hi ha control, si no hi ha seguiment, ja sabem, perquè ho hem vist amb les recomanacions de les lleis del 2007 i del 2020, no es compleixen. Afecta, com deia, a més de 1.500 empreses catalanes, per tant, milers de treballadors a Catalunya.

Recordeu que el 2026, que és la frase més important amb la que ens hem de quedar, el trenta-tres per cent, que és tres de cada deu càrrecs de direcció i persones de consells d'administració, han de ser dones i, avui dia, estem bastant lluny d'això.

Les dones, si no estem als càrrecs de direcció i només ens quedem als consells d'administració, no tenim capacitat de decidir, perquè una cosa és opinar i l'altra és fer complir les lleis, les normatives i les decisions dins de les empreses.

Sense quotes us he demostrat, opinions a part, que a Europa les quotes són el que han fet evolucionar els països.

Necessitem recursos. Veig que s'ha «descuajeringat» una mica, però bé.

Com us deia, tenim dificultats per trobar talent per cobrir vacants, per tant, hem d'apostar pel talent intern i, per tant, necessitem recursos per formar i incentivar-ho.

Hem d'aprofitar el talent femení perquè, sinó, això perjudica Catalunya.

I, recordeu, al ritme que anem, necessitem quaranta anys per arribar al que hem d'arribar al juny de 2026.

I amb això jo ja tancaria la presentació.

Moltes gràcies.

La presidenta

Moltes gràcies, senyora Bach. I ara, per tant, serà el torn del senyor José Miguel de la Dehesa, director de la Fundació Factor Humà, quan vulgui.

José Miguel de la Dehesa (director de la Fundació Factor Humà)

Bona tarda. En primer lloc, voldríem donar les gràcies per convidar-nos en nom de la Fundació a aquesta Comissió de Treball i Empresa. És la primera vegada que la Fundació Factor Humà, que, recordem, ha estat citada a aquesta comissió. I ens fa especial il·lusió per la missió i la visió que tenim des de la Fundació de contribuir a humanitzar les organitzacions i el fet de posar a l'agenda una qüestió que va en aquesta direcció és una primera oportunitat i esperem que es pugui produir en un futur.

Als compareixents ja ens heu presentat, per tant això ens ho estalviem.

(L'exposició dels oradors és acompanyada d'una projecció de xarts, els quals poden ésser consultats a l'expedient de la comissió.)

I, bàsicament, perquè conegueu una mica des d'on parlem des de la Fundació Factor Humà, res, això serà només de context. Quant a la missió, la visió i els valors de la Fundació, la Fundació Factor Humà és una fundació petita, amb un equip professional petit, però que ara mateix consta de vuitanta-nou organitzacions adherides a aquest propòsit.

La crea la Mercè Sala, una directiva amb una personalitat i empenta molt important, presidenta de Renfe i amb llocs de responsabilitat al seu dia a l'Ajuntament de Barcelona, entre d'altres. I ella promou aquesta fundació amb la intenció de millorar la gestió de les persones a les organitzacions, allà, a finals dels anys 90.

Diguéssim que aquest objectiu avui segueix més vigent que mai, humanitzar les organitzacions, millorar la gestió de persones a les organitzacions. Nosaltres veiem en el nostre ecosistema que és una cosa que està més vigent que mai, i no entraré en massa consideracions.

Què fem a la Fundació? Promovem espais per compartir, per cocrear, per innovar i per posar al centre una mirada ètica i humana en la gestió de les pròpies organitzacions.

Això ja és, a més a més, context, com ho fem? A partir d'activitats, ho fem a partir d'esdeveniments i hi ha un reconeixement a organitzacions anual que té bones pràctiques a l'hora d'impulsar el seu propòsit empresarial. I també compartim coneixement, com a Fundació que som.

I impulsem projectes, projectes per aterrar tot això, que quan parles amb algú et diu: «Això que expliques, José Miguel, està molt bé, però com es tradueix això d'humanitzar una organització en un fet tangible?» Estem fent un projecte, en concret, amb ESADE, el E-ESG, on estem posant al centre i davant de la sostenibilitat de les organitzacions les persones treballadores, amb un model on estem quantificant com una organització és més sostenible si posa aquestes persones treballadores al davant.

Fet aquest context previ, perquè entengueu també des d'on us donem la vostra opinió avui, el que guia la nostra forma de fer, en el dia a dia, és aquest manifest, que el vam crear l'any 2021. I que aquest manifest, bàsicament, el que diu és una declaració que resumeix des d'on parlem, no?, i quina és la nostra proposta de valor. I, bàsicament, el que diem en aquest manifest és que entenem la gestió de les organitzacions amb persones plenes, organitzacions conscients, per contribuir a fer un món millor. I aquest seria el nostre propòsit. Ja no m'estendré molt més en ell.

I passem una mica al que ens mou avui a l'hora de parlar de com veiem aquesta llei i com, a partir de dades i també de percepcions, al final de la compareixença us farem alguna proposta, que esperem que serveixi per millorar la situació actual.

I li cedeixo la paraula a la Mar.

Mar Gaya i Quiñonero (fundadora d'Igualando, Fundació Factor Humà)

Moltes gràcies. Se'm sent, oi? Així? Gràcies. Necessito el teclat, oi?, per anar passant? (*Veus de fons.*)

Bé, moltes gràcies. Jo us parlo com a membre de la Comissió consultiva de la Fundació Factor Humà. Som persones professionals que tenim un punt d'expertesa en un determinat tema, en el meu cas la igualtat de dones i homes, i som professionals que col·laborem sense anem de lucre aportant aquest coneixement a la Fundació.

Si us sembla, començo la meva exposició.

Això funciona?

José Miguel de la Dehesa (director de la Fundació Factor Humà)

Sí, això no. Si et mous per aquí...

Mar Gaya i Quiñonero (fundadora d'Igualando, Fundació Factor Humà)

Ah, *okay*, clar. D'acord, perdoneu, eh?, estava movent el meu.

Com que tinc una tendència natural a desviar-me del temps, he intentat ser molt disciplinada, m'ho he escrit i, llavors, veureu que llegeixo una mica, però és per un tema de control de temps, eh'

Primer de tot, evidentment, moltíssimes gràcies per aquesta compareixença.

Nosaltres voldríem començar la nostra intervenció... El que volem centrar en la nostra intervenció és en la necessitat d'impulsar aquesta paritat que ens deia la Sílvia com a condició imprescindible perquè la igualtat realment esdevingui un objectiu estratègic a les organitzacions, no?

En aquest sentit, comencem per aportar-vos algunes dades, que ja la Sílvia en feia menció, en l'àmbit de l'educació. Les dones som més de la meitat de la població que finalitza uns estudis universitaris. Concretament, les dones titulades són majoria en qualsevol dels tipus d'estudis universitaris, un cinquanta-set per cent dels casos de mitjana.

Aquests resultats també s'aprecien de manera positiva quan agafem altres variables, eh? És a dir, quan agafes taxes de rendiment, taxes d'èxit, on les dones són majoria, els homes són majoria en la taxa d'abandonament universitari.

Si ja ens anem en l'àmbit de les empreses, i faig també esment als estudis de l'Observatori Dona, Empresa i Economia, l'any 2024 les dones suposàvem el 24,3 per cent en el col·lectiu de persones que treballen a les empreses en llocs de responsabilitat, 24,3. El 2018, érem el 23,7. Per tant, l'increment de la presència de les dones en llocs de responsabilitat, en sis anys, ha estat de 0,6 per cent i crec que això és important que ho tinguem molt present.

Per una altra banda, creiem que és molt important recordar que tenim una bretxa retributiva. El darrer estudi, de febrer del 2025, amb dades del 2022, evidencia una bretxa del 19,5 per cent, una bretxa retributiva del 19,5 per cent, que, si em permeteu, això no és més que un símptoma d'una disfuncionalitat severa del mercat laboral.

En resum, les dones són majoria entre l'alumnat que finalitza una carrera universitària, però el 24,3 per cent de les persones que ocupen llocs de responsabilitat, amb un increment del 0,1 per cent anual en els darrers sis anys.

I les dones guanyen un 19,6 per cent menys que els homes, aspecte que, sens dubte, condiciona la seva qualitat de vida i, cal dir-ho, la seva llibertat.

Bé, doncs malgrat això, quan s'analitza aquesta situació des de la percepció dels biaixos de gènere i discriminació a l'empresa, i torno a remetre'm als estudis de l'Observatori Dona, Empresa i Economia, s'evidencia que l'actitud cap a les desigualtats és cega.

M'explico. Si ens remetem en aquest darrer estudi, estudi que s'ha fet junt amb l'Idescat, s'evidencia que només el vint per cent de les persones enquestades creu que hi ha discriminació cap a les dones en el mercat laboral. El mateix estudi evidencia aquesta percepció negacionista i que, a més, s'ha incrementat en els darrers sis anys, quan fem la comparativa entre el 2018 i el 2024.

En aquest estudi no es va poder evidenciar aquesta diferència de percepció entre sexes, però tenim altres fonts que ens evidencien aquestes diferències. Entre d'altres els hi aportem els estudis del CIS, on veiem que homes i dones tenen una diferent percepció respecte a la qüestió de desigualtats. S'evidencia, a nivell general, és a dir, un quaranta-vuit per cent dels homes reconeix les desigualtats, malgrat,

quan se'ls pregunta a les dones, aquest percentatge de desigualtat s'incrementa al seixanta-set per cent.

Aquí, si em permeten, jo aplicaria aquella frase..., no sé si coneixen Michael Kimmel, és un sociòleg de referència, els recomano molt la seva bibliografia. Michael Kimmel té una frase que és: «Els privilegis són invisibles per qui els gaudeix», aquest és el reflex d'aquesta enquesta del CIS per a mi.

En tot cas, aquesta diferència de percepció s'aprecia també quan es tracta de discriminacions laborals. Continuo amb la mateixa enquesta del CIS. Aquesta diferència de percepcions, no els hi volem avorrir amb dades, però sí que hem cregut que era important aportar estudis al respecte i, per tant, aquesta diferència de percepcions també s'evidencia en els propis estudis que han portat a terme des de la Generalitat o des de l'Institut de Ciències Polítiques i Socials, on de nou s'evidencia que els homes tenen una visió bastant més optimista i que no s'ajusta a la realitat estadística respecte al tema de la igualtat.

Si haguéssim de resumir aquest punt és, la desigualtat existeix, l'estadística i els números ens evidencien que la desigualtat existeix, però no hi ha aquesta igual percepció entre dones i homes.

Per tant, dit això, ara voldria recuperar aquella dada que dèiem, quin és el percentatge de dones en els llocs de responsabilitat i, per tant, és en aquests llocs on es prenen decisions de què és quelcom important a treballar en una empresa i on es defineixen els objectius estratègics.

Per tant, la conclusió a la que arribem és que aquesta desigualtat persisteix, però no es percep igual i que aquesta invisibilització del problema destaca, especialment, en els llocs on es prenen decisions. És a dir, les decisions respecte a què fem amb la igualtat d'oportunitats s'estan prenent des d'una posició que, simplement, ni experimenta la desigualtat ni creu que això sigui un problema.

Aquí hi ha un punt que ens trobem moltes vegades, que és, això és una qüestió de temps i, en aquest sentit, els portem al darrer estudi del #10.57, que evidencia, també amb estudis del CIS, com aquesta percepció positiva s'agreuja en les generacions. És a dir, els homes de la generació zeta encara tenen una visió més positiva, distorsionada, que la generació que se'n diu *boomers*.

Per tant, i en conclusió, quan ajuntem totes aquestes dades, arribem a la conclusió que necessitem una normativa que acceleri, una normativa proactiva, igual que ho han fet al Parlament de Catalunya, igual que ho han fet altres lleis i que hem aconseguit aquesta paritat.

Perquè al final, i com ho deia la Sílvia, i amb això acabo, la paritat no ve a privilegiar i les polítiques de quotes no venen a privilegiar les dones, sinó a neutralitzar el privilegi històric del qual han gaudit els homes. La paritat el que ve és a corregir una disfunció històrica. Ve a redistribuir el poder i, per què no dir-ho?, a realment assolir una societat més democràtica.

I aquesta era la nostra intervenció. Li passo una altra vegada al José Miguel.

José Miguel de la Dehesa (director de la Fundació Factor Humà)

Vaig acabant perquè estem, pràcticament, fora de temps.

Des d'aquesta mirada que us compartia abans del manifest i alguns eixos, no m'entretindré amb ells, on parlem d'equitat, de justícia i de diversitat, anem directament a les propostes. I aquestes propostes que plantejem des de la mirada de la Fundació seria aquesta recomanació de legislar la paritat i que és un tema imprescindible, imprescindible perquè aquesta percepció, que explicava la Mar, d'igualtat no és compartida entre dones i homes, i aquesta bretxa s'agreuja per la segregació vertical.

Per tant, aquestes persones que ocupen espais de decisió, que, majoritàriament, són homes i que tendeixen a infravalorar la magnitud i la persistència de les desigualtats, perpetuen el model si no s'actua d'una determinada manera per trencar aquesta inèrcia.

La paritat és una condició estructural per garantir una mirada plural en la presa de decisions. I pensem també que aquesta paritat ens fa ser més diversos, més innovadors i més sostenibles a les organitzacions a l'incorporar diferents mirades a l'hora de plantejar les estratègies i les decisions que es prenen a les organitzacions.

Si enllacem mínimament això que estem aportant amb el que serien els ODS, que són els objectius de desenvolupament sostenible, aquí hi ha un objectiu, que és el cinquè, que és igualtat de gènere, que és també la base de molts altres objectius

que es van definir en aquell moment. I no és una qüestió d'anar avançant perquè seria una recomanació, sinó perquè aquí dèiem que era un dret i que s'ha de complir, no?

I, per últim, aportar que també aquesta..., que legislar la paritat no és una concessió a les dones, com ja apuntaves, Mar, és garantir que la meitat de la població, també ho comentaves abans, no?, sovint absent dels espais de poder, siguin presents allà on es defineix què és just, què és rellevant i què és progrés.

I, per últim, corregir aquesta absència de dones en els espais de decisió és imprescindible, i torno una mica al mandat fundacional de la Fundació, per humanitzar les institucions i les...

Fitxer 7

...empreses amb una mirada més completa, més compartida i per fer-les més sostenibles, no?

Ens cridava l'atenció aquesta mirada que hi ha generacional en relació al problema que existeix o no respecte a aquesta igualtat entre homes i dones, i les generacions zetes, com heu vist, no tenen una percepció que això sigui un problema, si no actuem també contra aquesta inèrcia, diguéssim, que no es corregirà per si mateix.

I per últim, també s'ha actuat de forma concreta en plans d'igualtat per organitzacions de menys de cinquanta treballadors i això ha provocat una determinada millora. Així que anar en aquesta direcció també podria facilitar el fet que anem corregint aquest tema, no?

I poc més per la nostra part.

La presidenta

Moltes gràcies, senyor De la Dehesa i senyora Gaya. I ara passarà el nou torn dels grups parlamentaris per fer les seves exposicions després de les vostres, d'acord?

Doncs ara és el torn de Junts per Catalunya, amb la seva diputada la senyora Maria Àngels Planas per un temps de cinc minuts.

M. Àngels Planas i Crous

Moltes gràcies, presidenta. Bé, agrair les intervencions a la senyora Sílvia Bach, també al senyor José Miguel de la Dehesa i la senyora Mar Gaya. Bé, les seves aportacions sí que ens han ajudat a entendre aquesta Llei 2 del 2024, per una part, doncs entendre que no arribarem l'any 2026 a obtenir les dades que necessitàvem, ens ho han dit ben clarament.

I també doncs nosaltres tampoc entenem per què és seixanta-quaranta i no és cinquanta-cinquanta, tampoc s'entén el perquè es va fer així. Però sí que és veritat que aquesta llei pot transformar de debò la manera com es distribueix el poder, això és així.

I Junts, doncs, compartim plenament aquest objectiu d'aquesta llei, avançar cap a una societat on els homes i les dones tinguin tots les mateixes oportunitats de poder decidir, de poder liderar, però també sabem que les bones intencions realment no serveixen per res si realment el Govern no fa la seva feina, perquè una llei és fàcil de fer, però llavors s'ha d'aplicar. I avui, doncs, entenem que el Govern de la Generalitat no està liderant aquest procés.

Tenim una llei que es va aprovar, però no tenim cap pla d'aplicació clar, no tenim uns terminis, no tenim unes eines concretes per garantir que les empreses i les institucions puguin complir-la. I el repte no és complir una quota, sinó és canviar les estructures, no?, entendre que s'han de canviar aquestes estructures, canviar les mentalitats, canviar les pràctiques de poder i això no és fàcil, i això no s'aconsegueix doncs només amb una norma que hem dit en el BOE, sinó que cal un lideratge polític, cal també una coordinació i també calen uns recursos perquè sense recursos doncs no és possible.

No n'hi ha prou, per tant, en posar les dones en una foto, que siguem paritàries a la foto. Doncs cal que tinguem una veu, que tinguem una influència i que tinguem un poder real.

Però aquí sí que és una crítica al Govern, doncs mentre el Govern es limita doncs a aquestes declaracions simbòliques, les empreses, les entitats busquen una orientació i, realment, no la troben. Perquè nosaltres ens preguntem on és el pla d'acompanyament promès pel Departament d'Igualtat i Feminisme, encara no hi és. On són les formacions, les guies, els materials que havien d'ajudar a la Pime a

complir amb aquesta llei? La realitat és, doncs, que no hi són i queden pocs mesos per complir aquest trenta-tres per cent. I, per tant, això demostra, una vegada més, la manca de planificació i de lideratge del Govern en un tema que hauria de ser estratègic per al país.

La diversitat és una oportunitat, no és una càrrega. Moltes empreses..., nosaltres a la Universitat de Girona a vegades fem que venen totes les empreses i ens diuen que els agrada molt tenir directius, que hi hagi homes i dones, perquè la visió és diferent i, per tant, enriqueix més el grup, per tant, és important. Les empreses, per tant, que aposten per la igualtat són, entenem, com més competitives, són també més innovadores i més sostenibles. Però, com hem dit, cal acompanyar-les, no cal deixar-les soles davant d'una normativa complexa i, de moment, no s'ha posat els recursos per fer-ho possible.

També entenem que és imprescindible que el compliment de la llei sigui transparent, que es pugui avaluar i, per tant, calen uns indicadors de seguiment real, perquè sinó no serem possible de veure en quin moment estem. Per tant, ens calen dades, ens calen informes anuals, una coordinació efectiva amb els observatoris d'igualtat.

I també, des de Catalunya, i aquí sí que vull fer una reflexió, que la igualtat no pot ser un projecte gestionat des de Madrid. Catalunya ha de tenir el seu propi model, ha d'adaptar la nostra realitat a la nostra realitat productiva i també a la social, a la de Catalunya, un model basat en aquesta cooperació del Govern, de les empreses, dels ajuntaments i de la societat civil. I, actualment, el Govern es limita a analitzar les obligacions de la llei mentre altres països a Europa ja despleguen els plans efectius i els calendaris clars.

Per tant, nosaltres anem tard, crec que anem molt tard i serà complicat, com he dit abans, arribar a aquest trenta-tres per cent que necessitem per a l'any 2026, aquesta fita que s'havia establert.

Nosaltres des de Junts defensem, per tant, la igualtat que sigui efectiva, no imposada. Una igualtat que estigui basada en el talent, en la llibertat i també en les oportunitats reals. I aquí jo volia dir que la generació zeta, precisament, és la generació de dones més ben preparades de la història i, per tant, estan qualificades per estar a qualsevol lloc.

I, bé, nosaltres el que volem doncs és un Govern que impulsi programes de conciliació, de formació de dones directives, mentories, mesures per eliminar aquest sostre de vidre. I des de Junts per Catalunya, per tant, continuarem treballant perquè la paritat sigui una realitat tangible, perquè les dones puguin liderar en plenitud i perquè Catalunya tingui una política d'igualtat pròpia i valenta i efectiva.

Per acabar faig una pregunta, presidenta. Nosaltres, des de la seva experiència, m'agradaria saber quines dificultats detecten les empreses, sobretot les Pimes i les mitjanes empreses, per complir amb els requisits de presència equilibrada i quines mesures d'acompanyament serien més efectives i necessàries per ajudar-les a adaptar-se sense convertir la llei en més burocràcia.

Moltíssimes gràcies.

La presidenta

Gràcies, diputada. I ara és el torn d'Esquerra Republicana, amb la seva diputada, la Laia Cañiguerol, endavant, un temps de cinc minuts.

Laia Cañiguerol Olivé

Moltes gràcies, presidenta. Abans de res, agrair enormement la presència dels compareixents, la veritat és que és d'agrar poder escoltar professionals de l'àmbit econòmic, de l'àmbit de l'empresa, a més a més fent aquest esforç de síntesi, amb quinze minuts per entitat, no? Explicant també en detall, amb xifres, no?, la necessitat que hi havia que existís aquesta llei. Esquerra hi vàrem votar a favor, la vàrem impulsar. És una llei imprescindible, la 2/2024.

I en aquí, també per deixar-ho molt clar, ja per futures intervencions que hi haurà en aquesta comissió, no perquè ens agradin les quotes, a Esquerra Republicana no ens agrada haver de posar quotes, però s'ha demostrat que són necessàries, i aquí és la dura realitat que ens demostra, i ho demostren les xifres.

De fet, aquí, i agrair perquè aquestes entitats no només fan una feina d'acompanyament a les empreses, sinó de fer aflorar xifres, de fer aflorar realitats, d'acompanyar-los, de donar-los suport amb la implementació d'aquestes mesures d'igualtat, però també, i les dues compareixences n'han fet referència, ens podem

basar i és una de les enquestes que dona els resultats que demostren més clarament per què és imprescindible aquesta llei.

Perquè, justament, el resum, els titulars que donava la Cambra de Comerç i l'Observatori Dona, Empresa i Economia és, justament, que la presència femenina a l'empresa s'estanca. De fet, amb els sis anys analitzats, augmenta d'una manera..., poquíssima, diguéssim, 0,6 punts de dones directives, de la presència de dones directives, de l'any 2018 a l'any 2024, 0,6 punts. Com bé deia, necessitaríem quaranta anys per assolir la paritat, no? Però, en canvi, la percepció de la desigualtat s'ha reduït, i és el que també ens demostraven les xifres i veiem més clarament en aquest Parlament, lamentablement, cada dia. Veiem que, a sobre que les xifres demostren que no tenim paritat, a sobre hem d'escoltar aquells que neguen les xifres, que neguen l'evidència i que volen fer que oblidem que en aquest país, en aquest Estat, lamentablement, durant molts anys sí que hi va haver una normativa, sí que hi va haver unes imposicions que van fer que les dones haguessin d'estar fora del mercat productiu i ara en paguem les conseqüències. I per tant, necessitàvem aquesta llei.

Òbviament, és una llei amb uns objectius, no?, com bé deien els compareixents, molt ambiciosos, que cal que treballem molt conjuntament. Crec que aquí serà imprescindible aquest treball conjunt de l'àmbit empresarial, de les entitats i organitzacions, de l'àmbit polític de Govern, però també del Parlament, de l'àmbit legislatiu, per poder fer front a aquest repte.

I, de fet, aquí ens sumem, des d'Esquerra, prenem nota una mica de les qüestions que vostès ja comentaven, aquesta necessitat de pedagogia, de fer aflorar, per exemple, ens deien, la necessitat d'apostar i fer aflorar, visibilitzar, el lideratge femení.

Estem segurs i estem segures que a mesura que incrementi aquest percentatge de directives, també aquestes directives que seran presents sabran visualitzar, sabran fer aflorar el talent femení. Això en l'àmbit polític també ha passat, a mesura que hi ha hagut..., que, lamentablement, vam necessitar quotes, a mesura que hi ha hagut presència femenina, també ha sigut més fàcil que després, de manera natural, hi hagués una presència femenina en diferents àmbits. Estic segura que aquesta

dinàmica, que començarà per quotes, també farà que les dones directives vegin referents i s'hi sumin.

També m'agradaria a veure si poguessin explicar, deien, necessitem més recursos, més incentius per apostar pel talent intern, no? Una de les dificultats que deien és aquesta competició entre empreses.

També deien, no?, aquesta necessitat o aquest *gap* que hi ha per cobrir aquestes vacances. I per tant, aquí, com molt bé expressaven, necessitem –necessitem–, no perquè sí, sinó perquè cap país del món, cap societat es pot permetre prescindir del cinquanta per cent de la seva població i, sobretot, si, justament, els que acaben, els universitaris, doncs, justament, representen un cinquanta-dos per cent, no?, les dones d'aquestes persones amb carrera universitària.

Per tant, m'agradaria veure si tenen propostes més concretes perquè des de la Comissió d'Empresa i Treball i des del Grup Parlamentari d'Esquerra podem fer-los aflorar.

Gràcies.

La presidenta

Moltes gràcies, diputada. I ara és el torn del Partit Popular, amb la seva diputada, la senyora Míriam Casanova. Endavant.

Míriam Casanova Domènech

Moltes gràcies, presidenta. També ens volem sumar als agraïments que avui estigueu aquí en representació tant de la Fundació Factor Humà com també a l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç, no només per la il·lusió d'estar aquí, per les aportacions, les reflexions que ens heu fet, sinó també perquè volem destacar la bona feina que feu en les dues institucions.

Per una banda, a l'Observatori, aquesta feina constant que feu per millorar la conscienciació social quant a les desigualtats entre homes i dones, eh?, en els càrrecs de poder o de lideratge, sobretot en les empreses. Com també a la part de la Fundació, tota l'activitat que feu de seminaris, de trobades, no?, per avançar cap a aquest nou model de desenvolupament més empresarial, centrat més en les persones i on els valors, en definitiva, estan per sobre de l'afany de lucre.

La llei que ens ocupa, no?, la Llei 2/2024, obliga que en qualsevol òrgan de direcció, de representació, consell d'administració de grans empreses, en general, i també d'organismes públics, la presència de dones i homes sigui més equilibrada, eh? I estableix que cap dels dos sexes pugui superar el seixanta per cent i tampoc ser inferior al quaranta per cent.

Clar, però les dades que heu anat, de fet, citant les dues institucions és que estem molt lluny d'assolir aquest objectiu. Només el 18,8 per cent, dèieu, dels càrrecs en els consells d'administració de les grans empreses a Catalunya estan ocupats per dones. I també aquesta desigualtat és molt evident també en els càrrecs d'alta direcció, on la presència femenina està al voltant d'un 24-25 per cent del conjunt de directores generals.

Per això la primera pregunta seria, quines mesures concretes creieu que hauríem de començar a aplicar, perquè el temps és just, eh?, després en parlaré també dels terminis, per millorar les dades de representació de les dones, tant en els òrgans de...

Fitxer 8

...direcció com de representació, especialment de les empreses.

Ens referim doncs, per exemple, comentaven, no?, plans de formació, de divulgació, mesures de conciliació familiar, mesures que incentivin la vàlua tan professional com personal de les dones. Però mesures ja més concretes, no? Aquesta seria la primera pregunta.

La segona, abans de formular-la, la llei es refereix a tot un ventall d'entitats i d'empreses, no? Les que cotitzen a Borsa, les que no cotitzen, d'interès públic, col·legis professionals també, demés agents socials, no?, des de sindicats a associacions també empresarials i altres organismes públics, no?

I els terminis ja s'ha comentat, no? Sobretot per les empreses no cotitzades d'interès públic, el termini realment és molt curt perquè hem d'arribar a aquest trenta-tres per cent de dones en càrrecs de direcció abans del 30 de juny del 2026. Però, igualment, encara que siguin empreses de l'IBEX, també s'ha d'assolir el 30 de juny del 2026 i

s'ha d'arribar a aquest mínim del quaranta per cent. La resta d'empreses cotitzades, abans del 30 de juny del 2027. En el cas de sindicats i associacions empresarials, ens n'anem també abans del 30 de juny del 2028.

És a dir, que els terminis els veiem que són curts, no? I, a més a més, si analitzem, com heu fet, tota l'evolució, comentàveu que necessitaríem, al ritme que anem, uns quaranta anys, no?, per arribar a assolir aquest nivell.

Però també, per una altra banda, veiem que la llei estableix tota una sèrie de sancions, que es consideren que estan vinculades a infraccions greus i que poden ser multes de fins al dos per cent dels recursos propis o 300.000 euros o, fins i tot, la suspensió en la cotització en el mercat.

I per això la segona pregunta que us voldríem fer és si creieu que la norma hauria d'incloure també altres agents privats o ja està bé en el conjunt de col·lectius privats als quals es dirigeix. I si veieu adequades també les sancions. Els terminis ja, més o menys, ens ha quedat clar, no?, que considereu que el temps és just, però també les sancions per donar compliment a la norma.

I per una altra banda, la llei es preocupa molt en donar una oportunitat a les dones per ocupar càrrecs de direcció o càrrecs en els consells d'administració, eh?, i sempre complint els principis de mèrit, d'esforç i de capacitat. Però, en canvi, no obliga a què tinguin també una presència més equilibrada en càrrecs de direcció intermedi, no?, en càrrecs més d'encarregats de departament, no?, de directors a departament. És a dir, en general, que puguin accedir a llocs de treball qualificats.

(Sona el senyal acústic que indica que s'ha exhaurit el temps d'intervenció.)

I per això la tercera pregunta –i ja acabo, presidenta–, seria si creieu que la llei hauria d'anar més enllà d'aconseguir una presència equilibrada, no només en càrrecs d'alta direcció i en consells d'administració, sinó també incloure qualsevol càrrec que sigui de responsabilitat o qualificat.

I ja si em permet, presidenta, només, respecte a la dada de la bretxa..., la que era retributiva, del 19,5 per cent, si tenen la dada però detallada per categoria professional, eh? D'acord, molt bé.

Moltes gràcies.

La presidenta

Gràcies, diputada. I ara és el torn del Grup de VOX, amb el seu diputat, el senyor Ramírez. Endavant.

Javier Ramírez Gutiérrez

Gracias, señora presidenta. Bueno, escuchando las intervenciones anteriores del señor Elena y el señor Canadell, qué nerviosos están algunos, debe ser que han visto algún tipo de encuesta, algún tipo de índice electoral, que están tantísimo nerviosos, tan nerviosos, que no sé si les están adelantando por la izquierda, por la derecha o por Ripoll, no lo sé, pero qué nerviosos se están poniendo. Más que nada por subir el tono de la manera que lo han subido.

Mire, yo le voy a contestar a la señora Cañigüeral, porque como miraba a mí, constantemente, cada vez que apelaba a su discurso, y como aquí se puede interpelar y se puede aludir directamente, no hay ningún problema, pues lo voy a hacer. *(Veus de fons.)*

Mire, he escuchado con atención su reflexión, la exposición que han hecho los ponentes, y yo la pregunta que le quiero hacer es la siguiente, oiga, usted es diputada del Grupo de Esquerra, bien. Usted es diputada por Gerona. *(Veus de fons.)*

La presidenta

Diputat, diputat. Ha de fer preguntes als compareixents. No pot anar...

Javier Ramírez Gutiérrez

Oiga, yo haré las preguntas que considere. Es que ya está bien, hombre, por favor.

La presidenta

Perdoni?

Javier Ramírez Gutiérrez

Haré las preguntas que considere.

La presidenta

Li trec la paraula i s'ha acabat. O sigui, que fa el que ha de fer o li trec la paraula.

Javier Ramírez Gutiérrez

¿Me tiene que decir lo que tengo que decir también? (*Veus de fons.*) Déjame acabar, por favor.

La presidenta

No, no, no, no, no li deixo acabar. O sigui, ara li correspon fer preguntes als compareixents.

Javier Ramírez Gutiérrez

Sí, sí, pero es que una cosa va con la otra. Déjeme acabar y lo verá, ya lo verá. Déjeme acabar, por favor.

Entonces, lo que quería decir es que aquí se hablaba también anteriormente de la Constitución. Y yo mi pregunta es ¿el mérito y la capacidad para acceder a un puesto de trabajo dónde está?

Porque entiendo que cuando uno está en las listas electorales o cuando uno es diputado o es diputada, etcétera, entiendo que uno quiere ser diputado o representante del pueblo de Cataluña por su mérito y por su capacidad, no por porque una ley marque si una lista puede ser cremallera, hay un mínimo o máximo de hombres o mujeres. Entiendo, ¿no? Bien. Esa es la pregunta.

Entonces, a colación de lo que vienen a exponer los ponentes, yo lo que me sorprende es lo siguiente. Mire, yo les voy a poner un ejemplo, un ejemplo que me ha venido ahora mismo a la cabeza y creo que es una muestra relevante. Nosotros tenemos un caso, por ejemplo, en Viladecans, el grupo municipal de VOX tiene tres concejales, las tres mujeres –las tres mujeres–, que hacen un trabajo brillante. Son los mejores candidatos o las mejores candidatas para ese municipio. Claro, aplicando esa ley de cuotas, pues las listas tienen que modificarse. Y la que era el número 3 a lo mejor tiene que ir al número 6. Porque esa falsa discriminación que ustedes aplican pues fíjese lo que pasa.

Entonces, yo lo que pregunto es lo siguiente aquí, antes de que se pongan ustedes nerviosos. Oiga, si queremos empresas competitivas, productivas, entiendo que la capacidad y el mérito debe ser el principio sustantivo de acceder a ese puesto de trabajo o a ese puesto de representación. Por tanto, en una empresa, si los mejores

son mujeres, que estén mujeres y si los mejores son hombres, que estén hombres. Creo que es fundamental primar eso. ¿Por qué? Porque si no, encontramos situaciones como las que ustedes hablan, ¿no?

Claro, imponer a una empresa privada quién tiene que elegir, quién tiene que trabajar y quién no, pues a mí me llama la atención. Porque creo que, en una empresa, independientemente quien lo gestione, hombres o mujeres, buscan que esa empresa sea rentable y que entiendo que el que hace la selección de ese personal busca a los mejores, independientemente del sexo. ¿O es que va a ver el DNI y en función del DNI va a contratar sí o no? Yo entiendo que no, entiendo que no. Y, si es así, pues se están equivocando porque van en contra de su propio interés personal o interés económico. Por tanto, no tiene ningún tipo de sentido.

Y para acabar, referente a los datos que ustedes han aplicado aquí. Me parece muy bien. Yo me gustaría que la próxima vez que vengan ustedes a comparecer y explicar sus datos, que me parecen interesantes porque da pie a análisis, me gustaría también esa brecha que se estudiara, si cabe la posibilidad de saber cuáles son los datos de otros países, otros países que, por ejemplo, estos señores, Esquerra, Junts y el PSC, idolatran, como puede ser Marruecos o Argelia. ¿Qué cuotas y qué diferencia hay entre hombres y mujeres? Porque aquí, en España, aquí en España, un hombre y una mujer son iguales ante la ley. Deben serlo y solo faltaría. Pero hay otros países, que estamos importando sus culturas, sus tradiciones y su mercado laboral, que no lo aplican.

Y, por tanto, me gustaría que ustedes explicaran exactamente, en ese tipo de tradiciones, ese tipo de culturas y ese tipo de personas que estamos importando, qué es lo que están aplicando.

Muchas gracias.

La presidenta

Gràcies, diputat. I ara és el torn del Grup dels Comuns amb el seu diputat, el senyor Mijoler. Endavant.

Lluís Mijoler Martínez

Gràcies, presidenta. Pot avisar a realització que treguin el filtre del blanc i negre al vídeo i tornem al color.

Bé, gràcies per la compareixença a les compareixents i, sobretot, gràcies per la feina que feu. En primer lloc, em dirigeixo a l'Observatori perquè el treball que fa per nosaltres és clau en aquest desplegament de la Llei 2/2024, perquè fa una cosa que sovint no es fa, posar dades, posar noms, posar responsabilitats a aquelles desigualtats que tenim a la nostra societat, especialment en el món de l'empresa, i proposar algunes línies d'acció per reduir-les, que van des de la promoció, com s'ha dit, del lideratge femení fins a la revalorització de les feines feminitzades, passant per la conciliació, la bretxa salarial, el sostre de vidre, etcètera.

Per tant, el vostre enfocament em sembla especialment rellevant perquè parteix d'una anàlisi rigorosa de les dades, per tant, parteix d'una realitat, no? Dades que són dades econòmiques, dades laborals amb aquesta perspectiva de gènere.

Segon, connecta el món empresarial amb aquesta responsabilitat col·lectiva que tenim com a societat de reduir desigualtats. Per tant, l'empresa no ha de quedar al marge d'aquesta responsabilitat.

I, tercer, perquè no planteja només mesures simbòliques sobre el paper, sinó que són mesures estructurals i mesures valentes.

Per tant, que avui esteu aquí és important perquè la vostra veu ha de donar contingut i exigència també a una llei que, si no va acompanyada de voluntat política real, de recursos, de mecanismes de control, el que acaba sent és un marc simbòlic amb un impacte que, evidentment, acaba sent limitat.

L'aportació de l'Observatori ens ha de servir no només per entendre millor com desplegar aquesta llei, sinó per fer que, com deia, aquest esperit arribi on cal que arribi, les empreses, les institucions, els consells d'administració i, sobretot, els despatxos de decisió. No només per comptar dones, no és només de comptar quantes tenim, sinó, sobretot, per comptar amb elles de la mateixa manera que es fa amb els homes.

Tinc algunes preguntes que m'he apuntat, però algunes ja les he tatxat perquè les han fet altres. En tot cas, us faré les preguntes al final, conjuntament, i us les envio i podeu contestar si voleu.

També vull posar en valor la visió de la Fundació Factor Humà. Una entitat, ens ho han explicat, que des de fa més de vint anys treballa per situar les persones al centre de les organitzacions, amb aquests models que promouen de gestió, que han de combinar, sí, eficiència, però també responsabilitat social i, sobretot, també justícia interna.

El treball seu parteix d'un principi que compartim, que les empreses han de ser llocs on es garanteixin drets, es reconguin capacitats i es construeixi equitat. No han de ser únicament i exclusivament espais de producció.

Convidar el seu director i el que li acompanya a comparèixer en aquesta comissió ens permet també obrir un espai de reflexió sobre diversos eixos que també nosaltres considerem fonamentals, l'impacte real de la Llei 2/24, sobre la governança empresarial, per tant, més enllà del seu desplegament normatiu, quines són les condicions materials i culturals per fer efectiva la paritat. Això és un debat que també hem d'obrir. La bretxa entre grans empreses i Pime, i això em sembla substancial. Mentre algunes corporacions poden adaptar-se ràpidament, els és més fàcil, les petites i mitjanes empreses, que representen a Catalunya el noranta-nou per cent del nostre teixit productiu, poden tenir més dificultats si no compten amb acompanyament i recursos, i aquí crec que la Fundació fa una feina fonamental.

També sobre els mecanismes de seguiment i avaluació, no?, pel que deia abans també sobre l'Observatori, que no es tracti només d'un tràmit formal.

I, sobretot, per la dimensió interseccional de la igualtat. No n'hi ha prou, com deia abans, en comptar dones, sinó quines dones accedeixen als espais de lideratge i, per tant, com assegurar que aquesta paritat inclogui també quines dones són. Per tant, diversitat d'origen, edat, condició social, discapacitat, etcètera, no?

Algunes preguntes que aquí els llenço a totes tres. Quines estratègies creuen que hauria d'impulsar l'administració per ajudar les empreses a revisar els models de lideratge i promoció des d'aquesta òptica realment igualitària?

Sobre el que deia de les Pimes, com es pot garantir que la Pime catalana, que representa, com deia, el gruix del nostre teixit empresarial, també faci aquest pas cap a la igualtat, que siguin eines realistes però, alhora, exigents?

Defensarien vostès que l'accés a determinats ajuts públics o contractes de l'Administració estigui condicionat al compliment de criteris de paritat real?

Sobre el desplegament de la llei, creuen que l'actual llei aporta eines suficients per revertir o hi ha alguns aspectes que caldria reforçar?

I per últim, sobre economia feminista i empresa, com podem incorporar amb més força els principis de l'economia feminista a la cultura empresarial, més enllà d'aquesta paritat formal?

Un exemple, ajudaria, per exemple, la reducció de la jornada laboral? Quines eines de conciliació, etcètera, l'economia de les cures...? En fi, els llenço aquesta pregunta oberta.

Moltes gràcies.

La presidenta

Gràcies, diputat. I ara és el torn del Grup dels Socialistes, amb la seva diputada l'Elena Díaz. Endavant.

Elena Díaz Torrevejano

Moltes gràcies, presidenta. Moltes gràcies, senyora Bach, senyor De la Dehesa i senyora Gaya, per la seva compareixença. Crec que és molt important que avui vostès siguin aquí per fer l'exposició que han fet, que, a més, aprofito per dir que subscric des de la primera fins a la darrera paraula que avui he sentit aquí, no?

Perquè, a més, hem escoltat diversos grups parlamentaris i, malauradament, encara veiem posicions que ens alerten d'allò que alguns promouen, d'aquest anar cap enrere en algun dels aspectes. Perquè si veiem que per mèrit o capacitat seria l'únic requisit per formar part de la vida política o de la vida en el sector privat, segur que alguns no hi serien avui aquí.

Gràcies a les quotes, a alguns ens ha facilitat que hi siguem aquí, no? I només cal veure... Crec que ha passat una diapositiva amb el nombre de diputats i diputades i

em sembla que està malament perquè ara sí que, per primera vegada a la història, hi ha més diputades que diputats en aquest Parlament i, sense cap mena de dubte, això és gràcies a les quotes. O sigui, sense cap mena de dubtes.

Nosaltres som uns fermes defensors de les quotes, no com un...

Fitxer 9

...element, diguem, a instaurar de manera fixa en la societat, sinó com un element transitori. No volem les quotes per sempre, sinó que volem que sigui un element per donar aquest impuls per instaurar la presència de les dones en diversos àmbits, com pot ser el polític, en el sector privat o en el sector públic, no?

Vostès han donat diverses dades, no?, sobretot en l'àmbit universitari, ja sigui en el nombre de graus, però també en el de màsters, en general, i en els doctorats, la presència de dones és major que la dels homes. Però no només això, sinó que, segons el Ministeri de Ciència i Innovació i també un informe de la Fundació CYD, les dones treuen millors qualificacions a tots els graus, màsters, doctorats i finalitzen els seus estudis abans que els homes. És a dir, no anem a la universitat a perdre el temps ni a tenir una titulació, ens ho prenem seriosament perquè volem tenir un futur millor.

Però què passa? Arribem al mercat laboral i aquí ens trobem amb milers de *gaps* que no ens permeten desenvolupar-nos com potser hauria de ser, no?

I a mi m'agradaria, perquè avui no s'ha esmentat, valorar, si ens podrien fer una petita valoració, del *gap* de la maternitat. Crec que és el principal *gap* en què es troben les dones avui en dia per no assolir aquestes quotes de poder i d'alta representació en el mercat laboral perquè, normalment, ens arriba la maternitat al voltant dels trenta anys, de la trentena, que és en aquell moment on hem de ser-hi més presents avui encara en el dia a dia, en el mercat laboral, per poder assolir aquesta representació.

I després, ho comentava, no?, legislar la paritat és necessari. Però és que és necessari ja per una qüestió únicament i exclusiva com a Administració pública, com d'egoisme perquè, diguem, estem destinant una pila de recursos públics a formar

els nostres joves i les nostres joves, dones i homes, i després a aquestes dones li estem dient, vostè no té aquesta oportunitat. O sigui, hi hem destinat uns recursos perquè després aquestes dones no puguin desenvolupar el seu talent. Estem perdent talent.

És a dir, amb tota llàstima, qualsevol dona que, després de finalitzar els seus estudis o no, desitgi no continuar en el mercat laboral, tot el màxim respecte, però que no se l'obligui a no continuar en el mercat laboral, perquè com a societat estem perdent talent, estem abocant recursos per acabar perdent talent, no?

I, a més, perquè tots els estudis que han investigat sobre els lideratges femenins, tots, tots ho diuen, els lideratges femenins són diferents que els dels homes. Millors? Segurament, en certa manera també millors. Tots els estudis ens diuen, els lideratges femenins són més democràtics, són més empàtics, són més col·laboratius, milloren el treball en equip, milloren la intel·ligència emocional i, sobretot, milloren la comunicació del seu equip. És a dir, crec que encara hi ha un llarg recorregut per aprendre col·lectivament en el sector privat del que són els lideratges femenins i una altra manera de liderar equips.

I jo també els volia preguntar, o si ens podia fer cinc cèntims, perquè ara mateix estem en un moment de transició en el mercat productiu molt important, eh? La intel·ligència artificial, el món tecnològic, s'està implantant cada dia d'una manera «arrolladora», diguem-ne, no? (*Sona el senyal acústic que indica que s'ha exhaurit el temps d'intervenció.*) Acabo, presidenta. I aquí les dones ens estem perdent. O sigui, aquí ens estem deixant enrere, no hi som presents i, si no hi som presents, aquesta mirada del que és el cinquanta per cent de la societat, que som les dones, no hi serem.

Llavors, crec que és important fer èmfasi en que aquesta implementació de les dones en el mercat de treball, en aquests moments, en aquest sector de la tecnologia d'intel·ligència artificial tan important, crec que és molt rellevant.

I una darrera pregunta, i crec que és com la més complexa perquè, deia la diputada de Junts, és una llei complexa, i jo ho miro i dic: ostres, decidir que quatre de cada deu o tres de cada deu han de ser dones, sincerament, jo no sé on està la complexitat de la norma. Segurament, al darrere hi ha molt, no?, però, a l'hora

d'agafar un currículum, ara mateix no podem mirar sexe home o dona, no? Però, diguem, és com més senzill del que sembla que hauria de ser. I la meva pregunta és, per què costa tant? Per què costa tant? I jo ho deixo aquí.

Gràcies, presidenta pel temps.

La presidenta

Gràcies, diputada. I ara és el torn dels compareixents, teniu un temps de deu minuts cadascú de vosaltres per poder respondre als diferents grups parlamentaris. Endavant.

Gràcies.

Sílvia Bach i López (presidenta de l'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona)

Jo faré una mica de resum de totes les respostes i necessitaria una hora per respondre. Però la primera cosa que voldria dir és que vostè no seria candidat a una empresa, jo represento l'empresa per un motiu..., per dos motius. En primer lloc, perquè el que és molt important quan parlem de meritòria és l'escolta activa i, en segon lloc, la capacitat d'interpretar les dades que estem aquí presentant.

Dit això, intentaré respondre a la resta que sí que ens heu fet preguntes, i molt agraïda per totes les preguntes, i veig que heu treballat, realment, tot el que us hem enviat i el que us hem explicat.

Llavors, bàsicament, per què ens trobem totes aquestes dificultats? En primer lloc, perquè les dones parim, i ara sí que ho dic, les dones parim. Per sort o per desgràcia, som les úniques que podem mantenir la continuïtat de la societat i del món. Si les dones no pareixen, demà no hi haurà fills, d'acord? Això en primer lloc.

En segon lloc, aquest estigma és el que fa que a partir dels trenta..., abans era una mica abans, dels trenta cap als quaranta, que és quan tu tens la possibilitat de donar un pas endavant, d'assumir un càrrec de responsabilitat, a tu a l'empresa se t'aparta. Jo no tinc fills. I sabeu per què no tinc fills? Sí, ho vaig decidir, però perquè jo sí que vaig haver..., a mi em van forçar a decidir per la carrera laboral i jo vaig apostar per la carrera laboral. Jo no vaig tenir la possibilitat d'escollir entre una cosa i l'altra.

Llavors, dit això, a dia d'avui, és una de les coses que hem de lluitar nosaltres i hem d'acompanyar que les dones d'aquesta societat, gràcies a Déu, portaran fills al futur de Catalunya. Per tant, les hem d'acompanyar. I quan sabem que estan en edat reproductiva, és quan hi hem d'estar més a sobre.

Quines polítiques podem fer? Incentivar les empreses perquè les dones, vulguin ser mares o no vulguin ser mares, puguin accedir a càrrecs de responsabilitat sense la motxilla de, és que marxarà un any, marxarà un temps, escollirà la família. És que no s'ha d'escollir ni una cosa ni l'altra, les dues coses van juntes, això en primer lloc.

En segon lloc, s'ha de formar i divulgar, i aquí teniu un paper molt important des del Parlament, explicar que no es tracta d'un tema de, és que és un tema de meritòria, que em sembla absolutament ridícul, és un tema que nosaltres partim del Pol Sud. Durant tota la història, les dones no hem tingut les possibilitats o els privilegis que heu tingut els homes.

I l'única cosa que estem demanant amb les quotes, que jo demà no les vull, però, primer, hem d'arribar, hem d'assolir la igualtat o, com a mínim, les oportunitats que tinguem la igualtat, nosaltres no hem tingut les mateixes possibilitats, posem-nos al mateix lloc.

Per què? Perquè no podem dir que no al cinquanta per cent de la societat, quan estem, i amb la intel·ligència artificial i amb tots els temes de tecnologia, estem deixant projectes de fer aquí a Catalunya, pel creixement de Catalunya, perquè no tenim persones per cobrir aquests càrrecs de responsabilitat. Repeteixo, triguem entre tres i quatre mesos a trobar perfils especialitzats per càrrecs. Imagineu-vos si, a sobre, deixem el cinquanta per cent de la societat a part.

Segueixo. El lideratge femení no es coneix, ni millor ni pitjor. Junts els dos, perfecte em sembla. Hi ha milions de tipus de lideratges, però s'ha de donar l'oportunitat. Ja n'hi ha prou de dir: «No, a ella no la veig perquè és emocional», «És que ella té massa empatia», prou d'això. Donem les oportunitats i després ja podrem jutjar.

Després, recordem que les desigualtats històriques estan i ens hem de posar al dia.

Després, necessitem recursos per formar propietaris d'empreses, empreses familiars, per formar a la societat, per explicar, perquè no es diguin bajanades com

aquestes, que és un tema de meritòria, sinó que és un tema que ens hem de posar al mateix nivell, hem de tenir les mateixes possibilitats.

Després, hem d'acompanyar aquestes persones, els directors de les empreses. I aquí faré una pausa i us ho explicaré ja no com a presidenta de l'Observatori, sinó com a directiva i empresària de la meva empresa. La meva empresa, com ho podeu veure al registre mercantil, és una empresa que factura 100 milions. Quan jo vaig entrar a la meva empresa, fa sis anys, ara en soc també accionista, en aquests sis anys l'empresa, jo soc la CEO, la directora general, perquè algú, que són els accionistes, van apostar per una dona, en un sector absolutament masculinitzat, perquè és el sector del motor.

Des que jo he entrat en aquesta empresa, la meva empresa té cinquanta per cent d'igualtat, absolutament cinquanta per cent, a càrrecs directius i a tota l'empresa. Hem fet un esforç? Sí, però sabeu què? El canvi ve de dalt a baix, d'acord? Hem doblat les vendes, quan jo vaig entrar a l'empresa no arribàvem ni a 50 milions, avui són 100. I #9.44 l'hem doblat, i si sabeu calcular, abans eren sis i ara més que l'hem doblat.

Amb això què us dic? Jo vinc a representar aquí un tema de justícia social, però també a dir-vos que és un deure, com a parlamentaris, perquè estem parlant del futur de Catalunya, estem parlant de l'economia de Catalunya, no estem parlant de meritòria, de quedar bé a la fotografia, estem parlant que som un país super potent i no ens podem quedar enrere. I si continuem així, ens quedarem enrere. D'acord?

Acabo, em queden dos minutets. El cinquanta per cent de la societat som dones, estem preparades, com heu dit, estem formades, tenim ganes d'assumir reptes, però necessitem l'ajuda de recursos i necessitem l'ajuda que la societat entengui que el que estem fent no és cap injustícia, sinó que estem cobrint la injustícia del passat.

Us he explicat el meu cas i també m'agradaria parlar del tema de la intel·ligència artificial, que ens farà molt més mal del que us imagineu, perquè tots els que coneixeu què és la intel·ligència artificial, treballa amb dades del passat, amb dades històriques. El *machine learning* el que fa és que repeteix tot el que ha passat al passat. Com que el passat és injust, absolutament injust, si no fem res, el futur serà injust.

Per tant, torno a posar sobre la taula no només les quotes, sinó la voluntat de canviar el passat en el present, avui, perquè sinó, tal com evoluciona la tecnologia, la situació serà pitjor. I no parlo ja per les dones, parlo per l'economia de Catalunya, d'acord?

I ja per últim, volia dir que, bé, a nosaltres ens ha agradat moltíssim venir aquí, crec que és un tema que dona molt de si, però nosaltres a l'Observatori Dona, Empresa i Economia fem una cosa que és, com vosaltres sabeu, fer estudis. Nosaltres fem de *lobby*, però fem estudis. I nosaltres no donem l'opinió, deixem que els números parlin. Hem vingut aquí i us hem explicat dades, us hem explicat el que és una realitat. Us hem dit quins són els problemes, d'on venim i cap a on podem anar si continuem de la mateixa manera. Per tant, això és el que hem de canviar.

I si no volem veure que el que hem de canviar ho hem de fer per les dones, perquè hi ha una desigualtat històrica des de fa molts anys, com a mínim, fem-ho pel país. No puc entendre cap altra manera de veure-ho.

Moltes gràcies.

La presidenta

Moltes gràcies. I ara seria el torn de la Mar Gaya o de..., bé, vosaltres mateixos.

Mar Gaya i Quiñonero (fundadora d'Igualando, Fundació Factor Humà)

Ens ho repartirem.

La presidenta

Exacte.

Mar Gaya i Quiñonero (fundadora d'Igualando, Fundació Factor Humà)

Moltes gràcies. També com la Sílvia, tinc moltes notes.

Sobre el tema de la meritocràcia, és una cosa reiterada que surt quan parlem del tema de quotes. Jo els recomano llegir a Michael Sandel, professor de la Universitat de Harvard. Mireu, quan llegeixes a Sandel, entens que la meritocràcia no existeix. La meritocràcia és aspiracional. La meritocràcia..., jo li dic que és la utopia de Galeano. És aspiracional.

Per tant... (*Veus de fons.*) No em sentiu? Perdoneu.

Us deia que us recomano que llegiu a Sandel. La meritocràcia, deia, la meritocràcia no existeix. La meritocràcia és aspiracional. Per tant, precisament, el que hem de treballar són aquests procediments que tenim a les organitzacions i que, actualment, tenen uns biaixos que, precisament, el que fan és que els nostres processos i les persones que estan arribant no siguin processos meritocràtics.

Us poso un exemple. En la meva activitat professional treballo amb diferents entitats. No sé si teniu experiència a la docència universitària. Sabeu que l'alumnat universitari avalua els seus professors i les seves professores. I per tant, aquí hi ha investigació en què hi ha un biaix de gènere respecte a les avaluacions de l'alumnat, de tal manera que les professores, de mitjana, reben puntuacions més baixes que els professors perquè el coneixement i l'autoritat del coneixement s'atribueix a la figura masculina.

La meva pregunta és, i li he fet a diferents universitats, hem analitzat això des d'una mirada de gènere? Tenen diferents puntuacions? I els hi diré més, el resultat d'aquesta avaluació que fa l'alumnat, després té una translació a la trajectòria professional o a la retribució? Perquè aquí tenim un biaix de gènere que ens impacta, directament, en la retribució i en la trajectòria professional.

Quin és el problema en aquest sentit? Ens hem cregut que treballant les discriminacions directes teníem el problema resolt, però el que hi ha a sota de la punta de l'iceberg, i és molt més gran, són les discriminacions indirectes, que no sabem ni on estan, estan en les avaluacions...

Fitxer 10

...que fa l'alumnat que té biaix de gènere.

Una altra dada, se la poden baixar del Ministeri d'Educació i FP. De l'alumnat diagnosticat amb sobredotació intel·lectual a l'Estat espanyol, el trenta-cinc cent són nenes i el seixanta-cinc per cent són nens. El diagnòstic de sobredotació intel·lectual té biaix de gènere.

Per tant, no podem afirmar de cap de les maneres que el talent que s'està seleccionant ara mateix no té gènere, perquè sí que té gènere i s'està seleccionant des d'un patró absolutament androcentrista.

Respecte a les preguntes que feien de quines coses podríem fer? Des del meu punt de vista jo veig aspectes a curt termini, la urgència de les quotes crec que és absolutament imprescindible, però després a llarg termini.

La perspectiva de gènere no està incorporada a l'educació, i estic parlant des del nivell de primària o educació infantil, si vols, des de l'educació infantil fins a la universitària, la perspectiva de gènere no hi és.

En les escoles de negocis no s'incorpora la perspectiva de gènere, el tema d'igualtat no és una assignatura. Els docents i les docents que estan impartint aquestes assignatures és perquè tenen una voluntat o una inquietud pròpia, però no està incorporada ni en els currículums ni en els programes de docència.

Què més cosetes han sortit en aquest sentit? Perdoneu, és que tinc moltes notes i, ara mateix, jo venia molt disciplinada, però tinc molt desordre.

Respecte a la maternitat, perdoneu. És veritat que hi ha un *gap* de maternitat, però jo no crec que el titular sigui que la maternitat dificulta la carrera de les dones. El que dificulta la carrera de les dones és la manca de corresponsabilitat i que estiguin assumint la principal càrrega de cura elles soles. Per tant, en aquest sentit, potenciar la corresponsabilitat és absolutament imprescindible.

I, si em permeten, especialment preocupant aquesta nova dinàmica de maternitats intenses, que li dic jo, i que, precisament, el que fa el patriarcat és entrar a partir de la culpa perquè, ara que ja tenim un permís igual per pares i mares, el patriarcat troba la bretxa de la culpa per incorporar un model de maternitat intensa que expulsa les dones del mercat laboral.

José Miguel de la Dehesa (director de la Fundació Factor Humà)

Bé, per afegir alguna cosa més al que han dit la Sílvia i la Mar, i responent a la multitud de..., o a les diverses qüestions que ens heu plantejat, per complementar.

Com podem actuar? Hi ha una part també de sensibilització i de canvi cultural en tot això. Hem vist que les dades ens diuen, per una banda, que hi ha la percepció que millorem, però la realitat ens diu que no millorem.

I cap on anem? Si no corregim aquesta cultura que s'estableix de ja hem avançat, quan no és així, segurament ens costarà encara més posar-nos al dia, com deia la Sílvia, com a punt de partida, que ens permeti ser més competitius, més innovadors, més diversos i més sostenibles a les organitzacions i com a societat.

Per tant, aquí hi ha diverses qüestions que hem de posar sobre la taula. Una, sensibilització a les Pimes, a les direccions, de qualsevol tipus d'organització en què, a l'hora de prendre decisions, com deia la Mar, hi ha biaixos i aquests biaixos estan presents i poden estar ocults. Com els treballem, com els posem sobre la taula de forma constructiva, com els evidenciem per, almenys, que ens facin reflexionar.

Jo en el meu passat professional, abans d'estar en aquesta responsabilitat, ocupava la direcció de persones d'una universitat important catalana. I quan tens candidats i candidates molt vàlids, però treballes per tenir un equip divers, fer reflexions per dir qui ens interessa més des d'un punt de vista també d'equitat, que formi part d'aquest conjunt de directius o d'equip, enriqueix el debat i acabes, si hi introdueixes aquesta variable en l'equació, acabes prenent unes decisions més conscients que no només per inèrcia o perquè en l'àmbit tecnològic hagin de ser homes, que hi ha poques dones, o que en l'àmbit més vinculat a la psicologia hagin de ser dones, no? Hem de ser conscients que tenim biaixos i que hem d'avançar també en els processos que incorporem a les organitzacions.

També comentàveu la possibilitat de reconèixer o no qui té bones pràctiques en termes de diversitat per fer més sostenibles les organitzacions. A l'hora de regular béns públics també es podria reconèixer quines organitzacions treballen de forma efectiva la diversitat a l'hora de guanyar determinats concursos públics i que sigui un estímul per posar això a l'agenda i que sigui part de la cultura. Serà un estímul vinculat a recursos econòmics, però podria tenir un recorregut perquè això es faci efectiu de forma tangible.

Les lleis també han de ser coherents. El que es posi sobre la taula ha de ser coherent, ha de ser progressiu. Hem d'acompanyar també les organitzacions que

tenen dificultats. Les Pimes no tenen tots els recursos que els agradaria, necessiten acompanyament, necessiten també que els dotem d'eines perquè puguin treballar en aquesta direcció. Potser tampoc tenen una determinada cultura i es tracta de posar recursos també, com deia la Sílvia, perquè puguin treballar en aquesta direcció.

I diria que poc més per part nostra, perquè ja serien redundar en qüestions que s'han dit.

Moltes gràcies.

La presidenta

Gràcies. Ara seria el torn si hi ha algun grup que necessiti fer alguna pregunta més o algun aclariment més en els compareixents. Ningú?

Doncs moltes gràcies per haver acceptat la invitació de venir al Parlament i gràcies per les vostres compareixences i fins aviat.

Moltes gràcies a tots i s'aixeca la sessió.

La sessió s'aixeca a...