

Jornada de treball

# **La conciliació laboral i familiar de les famílies amb dependents de grau i infants amb malalties greus**

17 de juny de 2010

Xarxa de Suport a Famílies Cuidadores  
Acord Ciutadà per una Barcelona Inclusiva

## **Informe final**



<b>1</b>	<b>Presentació</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Desenvolupament de la jornada:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Benvinguda i Inauguració</li><li>■ Conferència Inaugural</li><li>■ Taula 1. La Llei</li><li>■ Taula 2. La Negociació Col·lectiva</li><li>■ Taula 3. La responsabilitat social de l'empresa i de les organitzacions</li><li>■ Cloenda</li></ul>	<b>4</b>

# 1.

## Presentació

El document que presentem recull les principals aportacions i intervencions de la Jornada "La conciliació laboral i familiar de les famílies amb dependents de grau i infants amb malalties greus" promoguda per la Xarxa de Suport a Famílies Cuidadores en el marc de l'Acord Ciutadà per una Barcelona Inclusiva i celebrada a la sala d'actes del Centre Cívic Fort Pienc el dijous 17 de juny de 2010.

La Jornada va constituir un espai de reflexió i anàlisi entorn a la necessitat d'establir mesures per facilitar més disponibilitat i flexibilitat en els temps de treball per a les famílies amb dependents de grau i infants amb malalties greus.

Durant l'acte es van celebrar tres taules de treball per tal d'aprofundir en l'anàlisi de la situació des de tres dimensions diferents que es consideraven claus (la llei, la negociació col·lectiva, la responsabilitat de l'empresa i de les organitzacions) i per obrir un procés de reflexió amb l'objectiu d'identificar i recollir propostes, orientacions i compromisos per avançar en aquest àmbit.

Posteriorment, en finalitzar la tercera taula, el públic assistent va poder participar intervenint en el torn d'aportacions, així com emplenant un qüestionari de treball.

El present informe descriu el desenvolupament de la Jornada i en recull les idees clau i les principals aportacions i intervencions, amb la voluntat que siguin d'utilitat per donar continuïtat al procés de treball endegat amb la celebració de la Jornada.

# 2.

## Desenvolupament de la jornada

### Benvinguda i inauguració.

**Sra. Isabel Ribas.** Delegada de Salut de l'Ajuntament de Barcelona.

Agraïeix a la Xarxa de Suport a Famílies Cuidadores el treball que realitzen i apunta que aquesta jornada, que és la segona que promou la Xarxa demostra la velocitat de creuer i la feina que estan desenvolupant a la ciutat.

Remarca que, a la llum de l'informe elaborat per l'Agència de Salut Pública en el què s'analitzava entre d'altres l'estat de salut de les persones cuidadores a Barcelona, s'observava que la responsabilitat de la cura recau especialment en les dones, fet que dificulta encara més la conciliació de la vida laboral de les mateixes.

Explica que les societats avançades són aquelles que ajuden als infants i a les persones que en un moment de la seva vida necessiten ajuda i requereixen d'una especial atenció. Malgrat això pensa que la tasca de cura es considera massa vegades inoportuna.

Assenyala que el treball de cura no ha de significar menys que el treball remunerat.

Explica que el fet que la tasca de cura tingui un impacte avaluable en la salut de les dones és un problema social. Considera que aquesta tasca no pot recaure majoritàriament en les dones.

Es mostra convençuda que el ventall de persones presents a la jornada (representats de partits polítics, empreses i sindicats, etc.) ajudarà a reflexionar entorn a la possibilitat d'endegar una modificació legislativa per intentar oferir més serveis i recursos a aquestes persones.

Considera que la principal batalla a guanyar és un canvi en la percepció social, un canvi en els valors. Cal, diu, una revalorització del temps de cura, en un moment en el què qualsevol persona pot ser dependent.

Explica que en termes sanitaris, pel que fa a les malalties, les crisis marquen l'inici de la recuperació. Apunta que convé aprofitar els moments de crisi per fer canvis, i creu que la Jornada pot ser una magnífica aportació.

**Sr. Xesco Segura.** Xarxa de Suport a Famílies Cuidadores.

Explica que la jornada constitueix una fita important en les tasques que es va marcar la Xarxa de Suport a Famílies Cuidadores a principi de curs.

Recorda a les persones assistents que la Xarxa de Suport a Famílies Cuidadores neix al setembre del 2008 a l'emparedat de l'Acord Ciutadà per una Barcelona Inclusiva. Està formada per diferents entitats d'afectats i els seus familiars (actualment 8), així com per institucions de la ciutat: l'Àrea d'Acció Social i Ciutadania de l'Ajuntament i l'Agència de Salut Pública.

Detalla els reptes que suposa l'existència de la xarxa:

- Treballar plegats administració i entitats.
- Posar de relleu i pactar uns objectius comuns i definir un pla de treball que respongui als interessos de tots i totes.
- Treballar coordinadament amb la xarxa de serveis socials i de salut.

Assenyala els objectius que es va marcar la xarxa:

- Millorar conjuntament la capacitat d'orientació i l'eficàcia de les respostes de suport a famílies cuidadores, tot analitzant la situació, identificant itineraris de suport i detectant buits en el circuit de suport.

- Visibilitzar la tasca que fan els cuidadors familiars a la ciutat i promoure'n el reconeixement públic.
- Proposar criteris d'atenció i intervenció.
- Compartir coneixement.

Subratlla que durant l'any 2009 les entitats membres de la xarxa van posar-se d'acord amb les bases del que havia de ser la Xarxa de Famílies Cuidadores. Així mateix, continua, van consensuar les finalitats de la xarxa:

- Avançar en el reconeixement i visibilització de la tasca que desenvolupen les entitats de suport a les famílies cuidadores.
- Evidenciar una realitat social que afecta a moltes persones.
- Aprofundir en l'anàlisi de la situació i reflexionar conjuntament cap a on ha d'anar el suport a les persones cuidadores de la ciutat.

Destaca que participar en la xarxa implicava iniciar un espai de reflexió compartit.

Enumera les diferents accions realitzades en les quals es concreten els objectius i les finalitats pactades:

- Explotació de dades de l'enquesta de salut de la ciutat, de l'any 2006, per crear i generar un informe des de la Xarxa on es reflecteix l'estat de salut de les persones cuidadores de la ciutat. Des de l'Agència de Salut Pública es va aportar una sèrie de documents gràfics que mostraven clarament com el fet de conviure amb una persona dependent té un impacte negatiu en la salut de les persones. Es va considerar molt interessant la vinculació entre el "mal estat percebut", "la mala salut mental" i el "consum de psicofàrmacs" segons la convivència o no amb persones dependents i en funció del sexe de la persona cuidadora.
- Celebració de la Jornada "Famílies que cuiden", que es va realitzar a la torre Agbar de Barcelona el passat 11 de juny de 2009. Va ser un espai de reflexió i sensibilització entorn a una realitat que afecta més d'un 10% de la població adulta de la ciutat de Barcelona. També era l'oportunitat de donar-nos a conèixer com a xarxa.

Exposa les propostes de futur que s'ha plantejat la xarxa:

- Elaboració d'una guia de recursos adreçada a famílies cuidadores i professionals.
- Procés d'acreditació/homologació de les entitats per a formar a persones cuidadores.

Explica que durant l'any 2010 la xarxa va valorar la importància d'analitzar i construir el suport entorn a una proposta de llei que estableixi mesures per a facilitar la conciliació laboral i familiar de les famílies amb persones dependents de grau i infants amb malalties greus. Alhora, continua, també es pretenia impulsar un esforç d'atenció preferent a aquestes actuacions en el marc de la negociació col·lectiva i en el marc de les polítiques de responsabilitat social de l'empresa i incentivar-les.

A tall d'exemple, explica que en parlar de la reordenació del temps del treball que permeti flexibilitzar l'entrada o la sortida de la feina, o en altres formes d'ordenació del temps de treball per a les persones que conviuen amb persones dependents (de tercer grau reconegut) o discapacitats de més del 65% amb relació parental de primer o segon grau de consanguinitat, s'està pensant en:

*un home treballador, casat amb una senyora que pateix una malaltia d'Alzheimer, que el matí es lleva, s'arregla, es prepara; desperta la seva dona, li dona l'esmorzar, la vesteix, la renta i la prepara perquè la reculli l'ambulància o l'autobús per anar a un centre de dia. I quan tot està a punt, i són les 8:30 hores, i té el temps just per deixar-la i marxar corrent, passa qualsevol cosa: s'ha tirat el cafè amb llet pel damunt....i no arribarà a les 9 a la feina, i haurà de tornar a donar explicacions al seu cap...*

Continua l'explicació fent referència a aconseguir un permís retribuït durant la durada de l'hospitalització dels menors de 18 anys en situacions de malalties greus agudes, que es podria distribuir de manera indistinta entre pare, mare o tutor legal. En aquest cas, es pensa en:

*la mare d'un noi de 14 anys que va patir un accident en bicicleta i està tetraplègic. Ingressat des de fa dos mesos, la mare ha hagut de deixar-lo i marxar al seu poble perquè sinó es quedava sense feina. El nen ha d'estar sol? Com es sent aquesta mare? Pot renunciar a tenir una feina?*

I, finalment, apunta que quan es parla de promoure un permís retribuït per atendre i acompanyar durant els tractaments oncològics a familiars de primer i segon grau de consanguinitat es pensa, per exemple, en:

*una dona afectada d'un càncer de colon, casada i amb fills que actualment està fent tractament de quimioteràpia (està molt dèbil i la major part del dia està al llit i amb vòmits, necessita atenció continua) i el seu marit treballa i els fills són petits.*

**Ilm. Sr. Ricard Gomà.** Tinent d'alcalde d'Acció Social i Ciutadania.

Posa en valor la tasca de la xarxa, la qual no fa ni dos anys que va ser creada (setembre de 2008), i ha realitzat una feina que considera molt important.

Explica que l'objectiu de la xarxa és visibilitzar aquesta Barcelona que cuida, compartir coneixement entorn aquesta realitat i millorar el conjunt dels suports que reben les persones cuidadores.

Destaca el triple eix de confluència que suposa la xarxa: entre l'administració i les entitats; entre la investigació i el coneixement; i entre els serveis socials i l'àmbit de la salut.

Apunta que la xarxa ha seguit un pla de treball que ha permès obtenir uns magnífics resultats, també a partir d'uns magnífics recursos com l'estudi elaborat per l'Agència de Salut Pública. Tot plegat, creu que valida l'encert compartit de crear la xarxa.

Exposa que la xarxa no està sola, doncs forma part de l'Acord Ciutadà per una Barcelona Inclusiva. Un Acord que al seu torn està viu i molt dinàmic, com ho demostra el fet de passar de les 6 xarxes d'acció actuals a les 8 xarxes, ja que durant els mesos de maig i juny es creen la Xarxa de Cultura per la Inclusió Social i la Xarxa d'Habitatges d'Inclusió. Manifesta el seu compromís que l'any vinent es creïn dues noves xarxes més i la voluntat de millorar els mecanismes de diàleg entre xarxes.

Continua la seva intervenció convidant a les persones assistents a assistir a la Jornada Anual de l'Acord del proper dilluns dia 21 de juny.

Apunta que és necessari fer avançar valors com la solidaritat, sens dubte un dels valors transversals de l'Acord.

Es mostra d'acord amb la necessitat de donar centralitat al tema que avui es tracta, ja que habitualment ha quedat al marge de l'Estat del Benestar. En aquest sentit, malgrat la crisi, creu que totes les persones participants entenen que cal defensar els drets socials, com els drets de les persones en situació de dependència o les persones que cuiden.

Considera que es produeix una contradicció entre el temps de cura i el temps de treball remunerat formalitzat. Apunta com a possibles elements de millora conquerir més temps social per cuidar per tal d'acabar amb aquesta asimetria, que ocasiona impactes perjudicials en el benestar quotidià de les persones que necessiten cura. A tal efecte es requereix, diu, un canvi legislatiu, situar-los com a processos de negociació col·lectiva i avançar en la responsabilitat social empresarial i en les polítiques públiques de proximitat.

Encoratja a les persones assistents a ser propositives, a convertir la lectura crítica en noves propostes i l'experiència en nous aprenentatges i millores en la vida quotidiana de les persones cuidadores.

Es compromet a intentar, des de l'Ajuntament, donar resposta a les demandes que es plantegin.

## Conferència inaugural

**Sra. Esther Busquets.** Investigadora de l'Institut Borja de Bioètica i professora de la Universitat de Vic.

Centra la seva intervenció en el marc teòric de les propostes que es formulen, fent especial èmfasi en elements de tipus formal.

Explica que la família té una enorme importància social, com es desprèn –per exemple- de l'estudi "Benestar i salut a Espanya 2010". L'estudi mostra que un 96% de les persones enquestades consideren que la família i els amics són claus en el benestar. Altres elements que l'enquesta presenta com a molt importants pels espanyols i espanyoles són la salut física i mental dels familiars (93%), dos punts inferiors a la importància que atorguen a la pròpia salut. Segons un altre estudi, un 76% de la població està d'acord que la família és l'element més important de la seva vida. Un 64% per cent concedeixen aquesta major importància a la conciliació entre treball i família. En canvi, un 38% consideren que l'element a qui atorguen més rellevància és el treball, i un 27% al temps lliure.

Cita les paraules del Sr. Jesús de Miquel, que afirma que "malgrat les transformacions que ha viscut la societat i la família espanyola en els últims anys, crida l'atenció que la família i la llar continuen essent el centre de benestar pels espanyols, un element cuidador. La família és com un matalàs".

Exposa que, seguint a la Sra. Nel Noddings, existeix el "cuidar natural", una experiència primigènica del cuidar, una inclinació natural, innata, que constitueix una resposta efectiva bàsica que l'ésser humà experimenta i aprèn en el nucli familiar. Aquest cuidar és espontani, i no genera esforç.

Continua afirmant que el cuidar natural s'ha d'estendre a altres persones, fet que implica passar a un cuidar ètic, un cuidar de caire professional.

Explica que la cura, que s'incrementa en el cas de persones dependents o persones vulnerables, permet el propi desenvolupament, ja que constitueix una experiència personal que dona noves percepcions sobre la importància de les coses a la vida.

Esmenta el discurs ètic del Sr. Hans Jonas, que té com a centre de gravetat el principi de la responsabilitat moral, vinculat a la responsabilitat moral que suposa cuidar a una persona vulnerable. En aquesta línia defineix la responsabilitat com l'obligació de cuidar l'altre ésser humà vulnerable. Una obligació que esdevé molt forta degut a la proximitat de la persona. Seguint aquesta línia de pensament, estariem actuant de forma irresponsable; no per pròpia voluntat sinó per culpa d'altres que ens ho impedeixen (ens impedeixen poder cuidar).

Diferència entre dos tipus de responsabilitat:

- La responsabilitat natural, vinculada a allò que sentim, al món de les emocions, a la cordialitat. Aquesta estaria instituída per naturalesa i seria un deure moral assumit emocionalment.
- La responsabilitat contractual, la qual depèn de l'acceptació prèvia. No està instituída i constitueix un deure moral assumit racionalment. L'esforç racional pot fer veure que hi ha algú que té un deure vers una persona vulnerable.

Explica que a la Declaració Universal dels Drets Humans de 1948 s'afirma que "la família és l'element natural i fonamental de la societat i té dret a la protecció de la societat i l'Estat". Considera que s'hauria de definir la concreció d'aquest article de la Declaració; alhora que remarca que el dret humà més important és el que figura en l'article 1 "tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i en drets". Apunta que atemptar contra un dret humà és atemptar contra la dignitat humana.

Llegeix un fragment de la Carta Europea dels Infants Hospitalitzats de 1986 on s'especifica el dret dels infants "a estar acompanyat dels seus pares o de la persona que els substitueixi el màxim de temps possible durant la seva permanència a l'hospital, no com espectadors passius sinó com elements actius de la vida hospitalària sense que això comporti costos addicionals: l'exercici d'aquest dret no ha de perjudicar ni obstaculitzar l'aplicació dels tractaments als que s'ha de sotmetre l'infant".

Especifica que a nivell català i espanyol el dret dels infants a estar acompanyats no està desenvolupat; mentre que, per exemple, a Suïssa, sí que existeix el dret a estar acompanyat (es té dret a demanar el suport als familiars i mantenir contacte amb els propers). En aquesta línia recorda que la Sra. Victòria Camps afirmava que "els drets són molt bonics i gairebé perfectes en teoria, però molt poc operatius en la pràctica".

Considera que a la pràctica cal una major conciliació laboral i familiar de les famílies amb persones dependents de grau i infants amb malalties greus, és a dir, reconèixer legalment i socialment aquest dret.

Reforça la necessitat d'aquesta conciliació a partir de l'elevat percentatge de persones que valoraven com a element molt important la família. Així, es mostra partidària de protegir aquest dret a través de recollir-ho en l'àmbit legislatiu.

No obstant, considera que cal que el dret sigui reconegut socialment. Pensa que les lleis es compleixen si tenen suport social, doncs aquest dona força al dret i a la pròpia llei.

Acaba la seva intervenció manifestant que cal cuidar a les famílies que cuiden, ja que en cas contrari, estem construint una societat descuidada, deshumanitzada.



## **Taula 1. La llei**

## Membres de la Taula

### Experta i coordinadora:

- Verónica Ollé  
*Advocada especialitzada en protecció de drets fonamentals i en l'àmbit de la conciliació familiar, personal i professional. Magistrada Suplent de la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya.*

### Ponents:

- Patrícia Gomà  
*Diputada al Parlament de Catalunya pel grup d'Esquerra Republicana de Catalunya*
- Mila Arcarons  
*Portaveu dels Drets de les Dones del Grup Socialista del Parlament de Catalunya i membre de la comissió de Benestar i Immigració. Llicenciada en Història i diplomada en treball social.*
- Teresa Blasi  
*Advocada laboralista. Anteriorment va ser presidenta de la Comissió de Dones Advocades de l'IIm. Col·legi d'Advocats/des de Barcelona.*
- Mercè Civit  
*Diputada al Parlament de Catalunya per Iniciativa per Catalunya- Verds i Esquerra Unida i Alternativa.*
- Rafael López  
*Diputat del Partit Popular de Catalunya al Parlament de Catalunya i membre de la comissió de Salut, de Benestar i Immigració entre d'altres.*
- Pilar Pifarré  
*Diputada al Parlament de Catalunya pel grup parlamentari de Convergència i Unió.*

## Ponència marc

**Sra. Verònica Ollé.** Advocada i membre del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya.

Explica que l'objectiu de la taula és tractar qüestions legislatives, analitzar els instruments legals, les deficiències que s'han detectat i les línies que convindria abordar i treballar en matèria de conciliació laboral i familiar.

A nivell de diagnòstic sobre legislació social i dret laboral, explica que l'Estatut dels treballadors i treballadores recull la normativa jurídica en matèria laboral, si bé alguns aspectes han estat modificats per la Llei de Conciliació Familiar (1999) i per la Llei d'Igualtat.

Detalla alguns dels grans tipus d'instruments de conciliació:

- Permisos, en els quals la persona treballadora té dret a un permís retribuït (en el qual cobra el sou i els complements). El període mínim són dos dies, que poden ser ampliat a quatre en cas de desplaçament de la persona treballadora. En cas que el permís superi els dos dies, no existeix cap permís que no tingui una afectació salarial, fet que afecta el dret del pacient o familiar a cuidar. Destaca que els permisos s'han de gaudir en dies consecutius. Observa que la llei és poc flexible, doncs vetlla per les necessitats dels empresaris/es.
- Instruments de la Llei d'igualtat, com els plans d'igualtat i les mesures d'igualtat.
- Reducció de jornada en cas de tenir fills/es menors de 8 anys o fills/es amb discapacitat de primer i segon grau. La reducció ha passat d'un terç a un octau de la jornada.
- Suspensions de contracte, que poden ser retribuïdes (com en el cas del permís de maternitat o paternitat, en els quals es gaudeix del 100% del sou) o no retribuïdes (com les excedències en cas de fins tenir fills/es menors de 3 anys o discapacitats/es fins a 12 anys). En cas que la

suspensió sigui per un any, l'empresa està obligada a conservar el lloc de treball. Així mateix, es poden demanar permisos especials de més de 12 setmanes amb posterioritat al part (de 24 a 37 setmanes en cas de naixement prematur).

A la pràctica, com ha constatat parlant amb caps de recursos humans, la conciliació no funciona i acaba fent-se la vista grossa, o comptant els dies amb càrrec a vacances. En altres circumstàncies la solució més fàcil, tot i que resulta antieconòmic, és que el metge de capçalera prescriu una baixa per incapacitat temporal. Les baixes, però, permeten percebre el salari, si bé aquest es cobra amb carència segons els dies; i només funcionen a curt termini, no en cas de dependència).

Respon a la pregunta sobre el futur (cap a on es vol anar?):

- Avançar en permisos retribuïts per a situacions concretes, doncs les situacions anòmales en les que cal sol·licitar-los no són gaire freqüents. Posa com a exemple de situacions en els que caldria contemplar-los l'hospitalització de fills/es menors de 18 anys o d'un familiar amb càncer que s'hagi de sotmetre a un tractament oncològic. Considera que aprovar aquesta mesura és molt més barat per al sistema que una baixa.
- Major flexibilitat horària a partir d'un sistema de retribució flexible, d'una borsa d'hores que es pugui utilitzar en cas de necessitats puntuals, amb més mecanismes de recuperar treball.
- Regular els drets, doncs en cas que no estiguin, en moltes situacions sembla que s'estigui fent un favor al treballador/a.

Destaca la importància de la negociació col·lectiva, però alhora creu que cal que l'Estatut dels treballadors i treballadores ha d'incloure mesures de conciliació que s'aprovin a través d'aquesta negociació; sobretot en els temes que facin referència a les dones ja que massa sovint topen amb l'anomenat "sostre de vidre".

## Intervenció dels ponents

**Sra. Patricia Gomà.** Esquerra Republicana de Catalunya.

Reconeix que res és perfecte, que tot és millorable. Però senyala que en els darrers anys s'han fet avenços importants en la conciliació de la vida laboral i familiar.

Considera un *handicap* que mesures aprovades en moments de bonança econòmica s'hagin d'aplicar en períodes de recessió. Remarca, malgrat tot, que cal consolidar drets i avançar cap a mesures sostenibles, sense caure en falses promeses.

Apunta, en base a tres grans eixos, propostes de millora.

- Informació veraç i adequada, que arribi a les famílies de tal manera que aquestes coneguin l'ajuda i el suport que tenen al seu abast i les característiques de la malaltia que hauran d'afrontar.
- Benestar emocional: formació i comunicació orientada a les famílies, a nivell extern i intern.
- Benestar material: són necessaris ajuts per part de l'administració.

Enumera tot un seguit de lleis que desenvolupen determinats drets de les persones que tenen persones dependents de grau o infants amb malalties greus al seu càrrec: la Llei de conciliació (catalana i estatal), la Llei de suport a les famílies (catalana), la Llei de drets i oportunitats de la infància i l'adolescència, la Llei de Serveis Socials (catalana) i la coneguda com a Llei de Dependència; essent les dues últimes lleis que han possibilitat establir una cartera de serveis i prestacions.

**Sra. Mila Arcarons.** Partit Socialista de Catalunya.

Apunta que és necessari avançar conjuntament, motiu pel qual cal recollir les diverses impressions entorn el tema tractat.

Informa que la Llei d'igualtat catalana que el govern està redactant contempla la conciliació i avenços en temes socials, sobretot pel que fa a nous usos del temps. Apunta que la llei pot suposar una oportunitat per tal d'incorporar part de les reflexions que s'abordin al llarg de la jornada.

Entén que cal estudiar els temes de conciliació des d'una òptica multifocal, ja que afecta a moltes polítiques públiques de diversos àmbits (social, igualtat, laboral, etc.).

Considera que malgrat la crisi s'ha avançat: d'un model modest pel que fa a conciliació a un model del qual podem estar orgullosos i que cal preservar.

Destaca tres gran elements:

- La presència en el lloc de treball no hauria de mesurar-se en hores, ja que pel que fa a les hores vivim en un país poc productiu.
- La conciliació no té sentit si no afecta a dones i a homes i si no s'entén la singularitat i individualitat de cada treballador. Cada persona té un ritme i unes necessitats vitals diferents.
- L'evidència que el tema en qüestió està a l'agenda política i social, doncs els darrers anys hi ha hagut molt interès, com demostra l'aprovació de la Llei de Dependència i la Llei de Serveis Socials.

Explica que la flexibilitat laboral interessa tant a les persones treballadores com als empresaris i empresàries, motiu pel qual la conciliació resulta clarament beneficiosa.

**Sra. Teresa Blasi.** Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona.

Considera que actualment existeix una regulació entorn els temes tractats, si bé en fan falta més.

Apunta que el gran eix entorn el qual s'hauria de profunditzar és la flexibilització horària.

Assenyala dues grans qüestions que considera claus:

- És necessari que els diferents operadors jurídics es creguin les normes que s'han d'aplicar.
- La pedagogia és fonamental per tal de consciència la ciutadania entorn la necessitat de mesures que promoguin la flexibilitat, la conciliació i que facin efectiu el dret a cuidar.

Entén que per causes poc greus hi ha més sensibilització, una sensibilització que no és suficient quan cal aplicar mesures en casos de persones que han de cuidar a persones dependents físiques o psíquiques.

Explica que la necessitat d'exercir la cura d'una altra persona obliga a les persones a agafar la baixa i a fer petites feines a prop de casa, situació que comporta que la seva empresa l'acabi expulsant de l'empresa. En aquest cas entra en joc la subjectivitat del jutge, que decideix si la persona transgredeix la bona fe contractual.

Exposa que en cas de reduccions horàries, la llei s'ha interpretat de forma més aviat restrictiva. Només es pot escollir horari si es redueix una part de la jornada de treball, podent reduir un octau de la mateixa (i no un terç com anteriorment succeïa).

Remarca la necessitat d'avançar vers una conciliació i flexibilització horària efectiva.

Explica que en cas d'haver de proveir una vacant només es té en compte l'antiguitat. Apunta que podria ser interessant valorar casos de persones que han d'atendre una persona dependent o un infant amb malaltia greu en aquests tipus de processos.

**Sra. Mercè Civit.** Iniciativa per Catalunya Verds-Esquerra Unida i Alternativa.

Aclareix que la conciliació no només és un tema que afecta a les dones, si bé les persones cuidadores solen ser dones.

Considera que cal parlar de nous drets en el cas de persones que han de tenir cura de les persones o infants amb malalties greus.

Creu, al seu torn, que les famílies no han de substituir serveis de les administracions.

Explica que, malgrat les queixes en el desplegament de la Llei de dependència, hi ha hagut molt bona voluntat –tot i la crisi– i que Catalunya és la segona Comunitat Autònoma amb un major desplegament de la llei (essent Navarra, amb concert econòmic, la Comunitat que ha desplegat més la llei).

En relació a l'àmbit laboral, comença afirmant que les persones organitzen la seva vida en base al treball. Un treball que no té en compte les necessitats de les persones. Lamenta, en aquest sentit, que en moments de canvi les persones puguin veure reduïts els seus drets i que per a les empreses valorin en excés el temps presencial.

Aposta per una nova concepció de l'organització del treball, compatible amb la conciliació, en el sentit d'afavorir una certa flexibilització a partir d'un horari fix (una flexibilitat gestionada pels empresaris).

Exposa que Catalunya no pot modificar l'Estatut dels treballadors/es, ja que és una competència del Congrés dels Diputats.

Es mostra partidària d'organitzar el temps laboral tenint en compte la vida de les persones.

**Sr. Rafael López.** Partit Popular de Catalunya.

Considera necessari millorar la qualitat de vida de les persones amb familiars dependents a càrrec.

Considera que tot i la crisi, si es prioritza bé, hi ha camp per córrer sense necessitat d'efectuar les retallades socials actuals. Apunta que, per exemple, reduir l'estructura orgànica de la Generalitat de 15 a 11 conselleries suposaria un estalvi de 1.500 milions d'euros.

Exposa que les lleis no sempre s'apliquen, com succeeix amb la Llei de dependència. Explica que l'administració ha de resoldre els expedients en 6 mesos; mentre que actualment ho fa amb 12 mesos i sense retroactivitat. Comenta que, en canvi, els ciutadans/es han de pagar dins els terminis establerts els seus impostos.

Apunta que la burocratització de l'administració posa barreres als drets de la ciutadania. Raona que cal que l'Administració estigui davant del ciutadà, no al costat. És necessari tenir un interlocutor vàlid, i per exemple, un referent gestor únic del cas als serveis socials.

Assenyala la necessitat de superar la burocratització i passar a un empoderament de les famílies. Un empoderament que passaria per atorgar major llibertat per controlar la seva pròpia vida (a partir d'un xec servei per escollir un servei que s'adapti a les seves necessitats) i major temps per a les persones (afavorint una millor conciliació tant pel treballador/a com per a l'empresa).

Apunta alguns elements que considera interessants, com ara el foment de l'ús dels permisos, el foment de l'ús de les excedències i l'ajut per sufragar despeses familiars.

**Sra. Pilar Pifarré.** Convergència i Unió.

Considera que cal un major reconeixement legal i social en relació a la conciliació. A tal efecte creu que cal canviar els estereotips culturals.

Lamenta que malgrat disposar de moltes lleis, no s'aplica tota la legislació vigent. Es fan moltes lleis, declaracions, s'exposen principis i drets; però finalment les lleis no obliguen de veritat.

Explica que la negociació col·lectiva és bàsica. Aposta perquè en aquest tipus de negociació es vetlli per l'equilibri entre els 2 gèneres, per facilitar i prioritzar la conciliació i que aquesta sigui assumida com una prioritat tant pels representants dels treballadors/es com pels representants dels empresaris/es.

Creu que cada vegada hi ha més empreses que posen en pràctica pràctiques de responsabilitat social, les quals donen resultats òptims: més motivació, més productivitat i menys absentisme.

Considera que en crisi no es pot dir que cal suprimir aquest tipus de mesures, ja que continua sent prioritari.

Anima a les empreses a assumir que la conciliació genera més productivitat.

## **Taula 2.**

### **La negociació col·lectiva**

## Membres de la Taula

### Expert i coordinador:

- Roberto Marugan  
*Membre del Consell Nacional de la Comissió Nacional per a la Racionalització dels Horaris Espanyols i de la Federació Espanyola de Malalties Estranyes.*

### Ponents:

- Rosa Bofill  
*Responsable de la Secretaria de la Dona de la Federació d'Ensenyament i de la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya*
- Jana Callís.  
*Advocada del Departament de Relacions Laborals i Polítiques Socials de PIMEC.*
- Xavier Fuguet.  
*Delegat d'UGT, de riscos laborals i secretari del Comitè de Seguretat i Salut i President del Comitè de Treballadors i treballadores del Ajuntament de l'Hospitalet.*
- Núria Gilgado.  
*Responsable d'Igualtat de la Unió General de Treballadors i Treballadores de Catalunya i membre de la Federació de Transports, Comunicacions i Mar.*
- Maria Mora.  
*Tècnica del Departament de Relacions Laboral i Afers Socials de Foment del Treball Nacional.*
- Imma Valls  
*Secretària de la Dona i per la Igualtat del sindicat USOC.*

## Ponència marc

**Sr. Roberto Marugan.** Membre de l'Associació ARHOE.

Presenta els ponents de la taula i el funcionament i dinàmica de la mateixa.

Considera que les circumstàncies de les persones dependents és de molta importància. A Catalunya representen 350.000 persones i a Espanya 4 milions de persones. Aquestes persones pateixen una situació de desemparament.

Exposa que la Llei 39/2006 (Llei de la dependència) pateix defectes tals com: no haver previst correctament el nombre real de persones, no disposar de prou dotació pressupostària, no cobrir necessitats bàsiques o haver estat una competència delegada a les Comunitats Autònomes.

Fa referència al document "Estudi comparatiu de les persones dependents" publicat per l'Ajuntament de Barcelona.

Cal que la conciliació estigui ben regulada. Es poden aprofitar les noves tecnologies per flexibilitzar els horaris, i així millorar la qualitat de vida de la població. D'aquesta manera, també seria interessant analitzar el que es fa en altres països.

Exposa que la situació actual de crisi no ha de suposar un obstacle per a introduir mesures.

Cal un major reconeixement legal i social en relació a la conciliació. A tal efecte creu que cal canviar els estereotips culturals.

Llegeix un manifest que exposa que el temps es un bé únic que cal valorar, cal respectar el temps dels demés, la puntualitat ha de ser concebuda com a principi ètic, cal canviar horaris per afavorir la conciliació familiar, és necessari disposar de temps per dormir, cal educar a la joventut amb valors de la solidaritat i el bon ús del temps, és important fomentar el valorar per resultats ja que s'ha demostrat que les jornades laborals prolongades no són rendibles, així com permetre la corresponsabilitat en tasques domèstiques fomentant la salut de tots els membres de les llars.

Finalment, comenta els horaris establerts a l'estat espanyol i la necessitat d'adaptar-los per fer-los més compatibles amb les necessitats de conciliació de la població. Dit això, dona pas als ponents de la taula.

## Intervenció dels ponents

**Sra. Rosa Bofill.** Comissions Obreres de Catalunya.

Cal parlar en tot cas d'harmonització del temps de vida, més que de conciliació. A més, incideix en què la conciliació no ha de ser necessàriament un tema de dones. Així, cal un repartiment equilibrat en els temps de treball. Cal ser conscient que una persona quan exerceix els drets, ho fa en funció d'unes necessitats; tot i així, no es fa tan evident en les negociacions col·lectives. No s'aconsegueix poder fer una tria d'horaris, fins i tot quan hi ha torns.

És necessari que es reconeguin els drets de conciliació: en les parelles de fet, garantir el lloc de treball una vegada s'ha demanat una excedència i permetre flexibilitat dins d'un horari segons l'interès de la persona treballadora, dret a distribuir la reducció horària. En tot cas, s'ha de tenir en compte que la negociació no és un procés individual.

**Sra. Jana Callís.** PIMEC

Presenta dades del teixit empresarial català: les PIMES representen un 99% de les empreses establertes a Catalunya. D'aquestes, les micro empreses (d'un a 9 treballadors) representen un 92,4% a Catalunya i un 6% les petites (de 10 a 49 treballador).

Cal tenir present el context actual a l'hora d'abordar els temes de la conciliació. Les PIMES tenen les seves particularitats tals com manca de recursos econòmics. A més, es té la sensació per part del petit empresari que afavorir mesures per la conciliació no aportarà beneficis a curt termini.

Cal trobar un equilibri entre la seguretat i la flexibilitat. El problema és que les característiques de les empreses condicionen les negociacions col·lectives i les característiques específiques de les activitats que realitzen els treballadors en les empreses. En aquest sentit, les PIMES tenen moltes dificultats per organitzar-se i gestionar-se quan el treballador no pot assistir a la feina.

S'ha de fomentar la proximitat entre el treballador i l'empresari, que és una de les grans avantatges que posseeixen les PIMES. L'empresa depèn dels treballadors i s'ha arribat a demostrar que la conciliació té més força que l'augment en la retribució. D'aquesta manera, com més fidelització, més bona imatge i ambient de treball i menys absentisme, aconseguint un augment de la productivitat general. S'ha de ser conscient, però, que no totes les mesures poden ser aplicades a les PIMES.

En aquest sentit, cal un diàleg constant entre el treballador i l'empresa per aconseguir una organització i la gestió del temps de treball que permeti la no interrupció. Així, s'ha de donar un canvi de mentalitat empresarial que es guii més per resultats i que entengui l'afavoriment de mesures de conciliació com una inversió.

**Xavier Fuguet.** Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat.

Pensa que per tal d'abordar aquesta problemàtica social i posar-hi solució és qüestió de voluntat. Cal Si es fa mitjançant la llei, els empresaris/es estaran obligats a complir-la.

Explica que l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat arrel d'un cas d'una treballadora amb un fill que patia una malaltia greu va decidir incorporar en el conveni de les persones treballadores els següents epígrafs:

- Permís especial per malaltia greu d'un fill o filla: En cas de malaltia greu d'un fill o filla menor d'edat que requereixin atenció directa, es té dret a un permís retribuït pel temps que sigui necessari. En cas de dubte, ha de resoldre per la Comissió de Seguiment, amb l'aportació prèvia de la documentació i els informes que es requereixin.

Per últim anima a tots els representants dels partits polítics i especialment al Segon Tinent d'Alcalde de Barcelona a ser valents i tirar endavant aquestes propostes.

**Núria Gilgado.** UGT.

Destaca que un dels principals problemes que existeix a la nostra societat és la manca de conciliació laboral, familiar i personal. I, especialment s'agreuja en el col·lectiu de persones i familiars que cuiden.



Considera que això suposa un gran repte, que s'ha d'abordar de manera col·lectiva. Actualment les jornades laborals són molt llargues i es premia la permanència en detriment de la flexibilitat de l'empresa. Cal insistir i treballar en favor de mesures de flexibilització en les empreses.

**Maria Mora.** Foment del Treball.

El primer que cal tenir en compte són les transformacions que han patit les empreses en aquests últims temps i el sorgiment de les noves necessitats que cal satisfer.

Comenta la introducció de certes mesures: el 51% dels convenis incorporen mesures de reduccions de jornada, un 38% distribucions de la jornada i en un 48% la regulació legal dels permisos retribuïts – naixement de fills o per accident-. Però, hi ha manca de recursos públics per seguir aplicant aquestes mesures i cal que l'administració pública s'impliqui. En definitiva, hi ha tres parts implicades: sindicats, patronal i administració. Cal que es posin a l'abast els recursos necessaris perquè tothom pugui dur a terme la conciliació com més desitgi.

A més, s'han de dur a terme canvis necessaris. Les empreses han de parlar de conciliació i flexibilitat, sempre i quant aquest fet porti avantatges per a tothom. S'apunten certes propostes, tals com les millores en els procediments de negociació col·lectiva i més flexibilitat de les empreses.

**Imma Valls.** Unió Sindical Obrera de Catalunya.

El primer que cal posar de manifest és la voluntat dels tres sindicats per anar a la una pel que respecta al tema de la conciliació laboral. En tot cas, creu que cal posar èmfasi a la perspectiva de gènere pel que respecta a la negociació col·lectiva.

Posa de relleu la dificultat que existeix per fer complir la llei en la negociació col·lectiva amb temes relacionats amb la conciliació laboral a més de la introducció de certes mesures, tals com el sistema de torns, especialment en les mitjanes empreses. De tota manera, s'estan realitzant avenços i en aquest sentit les inspeccions de treball cada vegada es mostren més sensibles i són més estrictes a l'hora de fer complir les mesures.

**Taula 3.**  
**La responsabilitat social de**  
**l'empresa i de les organitzacions**

## Membres de la Taula

### Expert i coordinador:

- Carlos Obeso  
*Director de l'Institut d'Estudis Laborals d'ESADE. Ha estat guardonat amb el Premi de la Fundació Alares a la difusió de les polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar.*

### Ponents:

- Toni Fernández  
*Presidenta de la Taula d'entitats del Tercer Sector Social de Catalunya i membre del Comitè Català de representants de persones amb discapacitat (COCARMI)*
- Sara Pons  
*Directora de Responsabilitat Social de MRW. Va ser directora de recursos humans i de l'assessoria jurídica de MRW.*
- Francesc Paül  
*Cap de Recursos Humans de Tech Data Spain S.L.U. (grup multinacional americà del sector Majorista d'informàtica) amb seu central a Barcelona i 450 treballadors i treballadores a l'estat Espanyol.*

## Ponència marc

**Sr. Carlos Obeso.** Director de l'Institut d'Estudis Laborals d'ESADE.

En primer lloc senyala que es coneixen per mesures de conciliació o mesures d'integració treball- família aquelles iniciatives desenvolupades per les organitzacions i l'objectiu de les quals és ajudar a les persones treballadores a gestionar l'interfície entre el treball remunerat i altres activitats privades importants com la cura a familiars.

Considera que ningú vol sentir a parlar de la conciliació, i menys els empresaris i empresàries, a qui considera que els importa ben poc el tema.

Explica que la crisi empitjora la responsabilitat social, fet que al seu torn també pot ser una excusa per dificultar noves mesures de conciliació.

Detalla que la taxa de població activa femenina s'ha incrementat en un 22,7% en els darrers 34 anys. En l'actualitat, segueix, el percentatge de dones econòmicament actives (51,5%) és molt superior al percentatge de dones dedicades a tasques de la llar (21,7%). A més a Espanya són majoritàries les parelles amb doble ingrés (44,3%).

Aquests canvis conviuen amb determinades característiques empresarials que dificulten la conciliació, com són:

- L'extensió d'horaris (caps i treballadors/es)
- Ordenació del treball (dues hores o més per menjar)
- Valor que se li atribueix a la persona treballadora que dóna prioritat a la feina per sobre de la família i que ho demostra treballant moltes hores.
- Els discursos formals, la Responsabilitat Social Corporativa, no es correspon amb els fets. El problema és que aquests "fets" no són fàcilment identificables (per exemple, si l'ús de mesures de conciliació es relaciona amb dificultats per a promocionar).
- Etc.

Creu que les lleis són necessàries, igual que els convenis; malgrat allò fonamental és que existeixi la voluntat i la consciència empresarial.

Considera que els treballadors i treballadores utilitzen les pràctiques de flexibilitat laboral amb major freqüència quan l'empresa ofereix la possibilitat d'accedir a elles. Aposta per fer una auditoria de forma regular per esbrinar el grau de coneixement dels treballadors/es en relació a les mesures de conciliació.

Exposa que quan la cultura de l'empresa és favorable a la conciliació, els treballadors/es s'hi acullen més. Apunta com un factor important el recolzament dels companys/es de treball i el suport dels caps en cas de necessitat d'haver d'exercir la cura d'algun familiar. Assenyala que cal fer un bon ús de les mesures de conciliació, de tal manera que s'evitin els aprofitats o les anomenades pràctiques de free-rider.

## Intervenció dels ponents

**Sra. Toni Fernández.** Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya.

Afirma que responsabilitat és no perdre mai la capacitat de resposta.

Considera que la conciliació és un dels eixos bàsics de tota política de gestió dels recursos humans, ja que és una eina que permet aprofitar totes les potencialitats de les persones. D'aquesta manera es pot aconseguir que les persones estiguin a gust, que es treballi amb eficiència i que hi hagi compromís (permetent, en definitiva, millorar la vida de les persones i la seva motivació vers la feina).

Explica que l'absentisme es pot reduir si es treballa la consciència familiar. Diu que en 5 anys s'ha passat d'un 5% a una 46% d'empreses amb plans de conciliació, fet que representa un important avenç per a tota la societat.

Considera fonamental el paper de la dona.

Creu que un compromís i una responsabilitat compartida entre els treballadors i treballadores i l'empresa ajuda a compatibilitzar la vida laboral i familiar.

**Sr. Francesc Paül.** Tech Data Spain S.L.U.

Explica el cas concret de la seva empresa, una empresa mitjana de 450 treballadors i treballadores propietat d'un grup multinacional americà.

Considera que el nostre país té uns horaris comercials molt complicats, que no ajuden a la conciliació.

Explica que mentre als anys noranta les mesures de conciliació eren nul·les, avui ens arriben molts models de mesures majoritàriament de la resta d'Europa i d'Estats Units, alguns dels quals s'implanten.

Proposa tot un seguit de millores:

- Una reducció de la jornada laboral, la qual incentivaria una major productivitat.
- Reduir l'estona reservada a dinar, passant d'una a dues hores.
- Poder fer horaris intensius els divendres i durant tot l'estiu.
- En els casos de persones familiars dependents de grau o infants amb malalties greus, permetre treballar des de casa, ajustar la jornada o tenir una borsa horària (on les hores es puguin compensar uns mesos després).

Exposa que, sovint, el problema és de caire econòmic, ja que el treballador o treballadora no es pot permetre renunciar al seu sou, motiu pel qual acaba forçant una baixa.

A nivell de propostes de futur, planteja:

- Establir un permís retribuït (si bé explica que les empreses petites no s'ho poden permetre).
- Establir una mena de baixa per causes concretes semblant a la baixa per maternitat (d'un any i amb el 100% de la base reguladora, o de dos anys a mitja jornada).
- Apostar clarament per la conciliació, si bé en crisi potser no és el millor moment. Ja que no es poden pujar els salaris dels treballadors i treballadores, conciliar pot ajudar a millorar les condicions laborals i retenir el treballador.
- Més suport per part de l'Administració.

**Sra. Sara Pons.** MRW

Presenta el cas de la seva empresa, MRW, que té una política de conciliació i flexibilització laboral molt important, que ha guanyat diversos premis en la matèria els darrers anys.

Recomana el treball des de casa.

En temes de conciliació i en cas de tenir un familiar dependent o amb malaltia greu creu que no és plantejable, que cal donar totes les facilitats possibles. En aquest sentit, considera que hi ha coses no regulables ni legislables.

Considera que en certs aspectes sembla que la societat vagi enrere. Cal plantejar cap a on anem com a societat, intentant primar la cooperació i la solidaritat.

Realitza 5 propostes:

- La qüestió no són les alternatives de conciliació, sinó l'interès en escoltar i valorar les diferents necessitats de la plantilla. Convé valorar sempre, amb creativitat, què es necessita per treballar a gust.
- Valorar seriosament el cost per a una empresa d'una persona en situació de baixa. Creu que hi ha altres mecanismes i instruments per evitar baixes, de tal manera que no s'incorri en aquest cost. Diu que les mesures de conciliació permeten fidelitzar el treballador.
- Fer estudis de casos d'empreses que han fracassat per manca de valors. Es pregunta si es pot obtenir una rendibilitat a costa dels valors.
- Estudiar empreses familiars i els seus valors, analitzant els seus èxits i els seus fracassos quan tota l'empresa ha anat a la una en temes de conciliació.
- Establir una comunicació de baix a dalt i de dalt a baix per poder ser capaços d'acceptar noves propostes.

## Aportacions dels participants

- *Es troba a faltar certa regulació per evitar acomiadaments de persones cuidadores. S'apunta que altres motius d'acomiadament ja estan regulats (embaràs, discriminació religiosa, etc.).*
- *Es considera que és necessària més pedagogia, així com impulsar a nivell pràctic aquelles mesures sobre les quals s'ha teoritzat/legislat.*
- *Es pregunta si hi ha exemples entorn Administracions públiques que hagin impulsat nous elements/mesures de conciliació.*
- *S'explica que al Centre de Referència Estatal d'Atenció a Persones amb Malalties Rares (CREER), una empresa pública dependent de l'IMSERSO, s'apliquen mesures de conciliació.*
- *S'apunta que l'Administració pot ser tancada a nivell d'acceptar noves mesures que millorin la flexibilitat i la conciliació.*
- *S'explica que, així com MRW té moltes mesures per millorar les condicions laborals dels treballadors i treballadores, no totes són necessàries, com ara la biblioteca o el gimnàs. Es considera que és interessant preguntar als treballadors/es, que aquests puguin prioritzar les mesures a aplicar.*
- *S'assenyala que treballar a entitats d'iniciativa social fa treballar amb uns determinats valors.*
- *S'aposta per fer mesures segons cada cas, ja que cada cas és únic i cal donar resposta a les diverses individualitats.*
- *S'explica que l'any 1997 un think tank d'una gran empresa multinacional afirmava que el capitalisme financer estava per sobre el capitalisme individual, és a dir, que els grans poders financers prenen decisions a nivell mundial, als quals no els preocupa gens la conciliació.*
- *S'apunta que els vents no van en la línia de la conciliació.*

## **Cloenda**

**Sra. Maria Eulàlia Serra.** Xarxa de Suport a Famílies Cuidadores.

Agraeix francament la participació i les aportacions de totes les persones que han intervingut en la conferència i en les taules; així com el suport que ha representat per a la Xarxa la seva presència durant el matí.

Explica que en tots els processos que recorrem som "dependents" de les circumstàncies i els esdeveniments que es produeixen al nostre voltant.

Exposa que en decidir preparar aquesta jornada ja sabien que la situació social i econòmica actual no era facilitadora del plantejament que s'ha treballat durant la jornada.

Continua dient que després d'aquests mesos el context del qual partíem no s'ha recuperat. Afirmar que en són conscients, però que continuen pensant que si no es posa nom i es parla de tot el s'ha escoltat durant el matí difícilment s'avançarà en el que s'han proposat.

Posa de manifest que treballen, s'esforcen, perquè estan convençuts que no són les persones que cuiden les que han de patir les conseqüències dels canvis que estem vivint.

Reconeix que s'ha avançat molt en les lleis relacionades amb el món laboral. No obstant, diu que pensen que un dels canvis importants que s'han produït en els darrers anys en el nostre país, com és la incorporació de la dona en el món del treball retribuït, encara no ha estat reflectit com correspondria en la llei.

A aquest canvi, segueix, s'afegeix el fet que s'ha incrementat l'esperança de vida de les persones, que les lleis encara no contemplen ni afavoreixen suficientment.

Afirmar que s'ha progressat en l'accés als serveis que es proposen per a les persones dependents, però no en aquells aspectes que poden afavorir que les persones que volen tenir cura dels seus familiars ho puguin fer sense que la seva decisió comprometi la seva vida (professional, social, personal o econòmica).

Pensa que la jornada d'avui ha permès, com a Xarxa de suport a famílies cuidadores, veure què han fet fins ara i cap a on volen continuar anant. Creuen en el procés de reforma de la llei. Creuen, tot i que no serà un camí fàcil, que no s'ha d'endarrerir. Son conscients que avui només donen el tret de sortida a un llarg recorregut per promoure que el dret de cuidar es vegi afavorit per unes reformes legals.

Explica que el fet de treballar dins del marc d'aquesta Xarxa els ha esperonat i facilitat, entre moltes altres coses, cap a la recerca de complicitats i esforços comuns que puguin permetre i afavorir que la societat, les persones, no renunciïn al dret de poder cuidar.

Per últim agraeix la presència de totes i tots els que han decidit acompanyar la xarxa en aquesta jornada, els quals són imprescindibles per continuar ampliant aquesta altra xarxa de complicitats.