

DIA INTERNACIONAL PER LA IGUALTAT SALARIAL

L'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona i Juno House refermen la seva aposta per la igualtat salarial

- Totes dues entitats van organitzar una taula rodona per tractar quina és la situació actual de la bretxa salarial de la mà de veus expertes en l'àmbit.
- L'Observatori apunta que només el 12% de les empreses catalanes subjectes a la Llei d'Igualtat tenen un 40% de dones en els seus consells d'administració; mentre que poc més de la meitat de les empreses compleixen amb la igualtat salarial en un mateix lloc de treball entre homes i dones



Barcelona, dimarts 13 de setembre.- L'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona i Juno House posen en comú quina és la situació actual de la bretxa salarial i quines són les principals causes d'aquesta desigualtat, amb motiu del Dia Internacional de la Igualtat Salarial per les Nacions Unides del proper diumenge, 18 de setembre.

Sota el títol *“Causes i solucions: per què encara avui dia és necessari reivindicar la igualtat salarial”*, ambdues entitats van debatre sobre el sostre de vidre que encara existeix per a les dones al món laboral, de la mà de les expertes Mar Gaya, fundadora i directora d'Igualando, vicepresidenta de l'associació 50 a 50 lideratge compartit i consellera de l'Observatori, Dona Empresa i Economia (ODEE); Marta Macias, directora executiva de COOP4EQUALITY, presidenta de l'associació Forgender Seal i consellera de l'ODEE, i Eva Vila-Massanas, directora i co-fundadora de WeEQUAL, co-fundadora de WERock Capital i co-fundadora i consellera de Juno House

A dia d'avui, encara existeix una diferència notable entre homes i dones dins l'entorn laboral: a nivell mundial, les dones perceben un 23% menys respecte als homes. Concretament, en el cas d'Espanya, el 25% de les dones tenen uns ingressos salarials menors o iguals que el salari mínim interprofessional (SMI) envers el 12% dels homes. També el 73% de les persones que estan treballant a temps parcial són dones i aquesta xifra augmenta fins el 95% en el cas que la jornada parcial sigui a causa de la cura dels nens/es o persones adultes. En aquest sentit, Marta Macias ha reflexionat assegurant que "el temps del que disposem és el mateix tant per a homes com per a dones, però els estereotips i la societat marquen que són les dones les que han de renunciar al seu temps de cura personal i de jornada laboral per a dedicar-lo a l'educació i a la criança dels fills i filles. Per tant, el que s'ha d'aconseguir no és canviar la mentalitat de les dones sinó les estructures que tenim establertes."

D'altra banda, cal apuntar que només el 12% de les empreses catalanes subjectes a la Llei d'Igualtat tenen un 40% de dones en els seus consells d'administració i, aquest percentatge no ha variat en els darrers 7 anys. Mar Gaya, afirmava que "la norma ha de ser imprescindible avui en dia, és una condició necessària però no suficient. Quan els números demostren aquesta manca de presència femenina en els càrrecs directius, és quan la norma i la legislació ha de ser aplicada". A més, hi ha una gran diferència segons els sectors: mentre que en Publicitat, RH, Qualitat o Màrqueting la presència femenina en els consells d'administració és més elevada (29-30%), en el sector de les TIC és menor, només del 13%.

Ara bé, tot i la Llei d'Igualtat, a Espanya només el 52% de les empreses compleixen amb la igualtat de salaris per a un mateix lloc de treball. En aquest sentit, cal recordar que l'any passat va entrar en vigor el Real Decret de Igualtat Retributiva entre homes i dones i que té com a objectiu la identificació de possibles discriminacions dins d'un mateix lloc de treball. A més, totes aquelles empreses que tinguin un mínim de 50 treballadores o més estan obligades a presentar plans d'Igualtat. Eva Vila-Massanas, membre del Consell i cofundadora de Juno House, comentava que "actualment aquest pla d'Igualtat accepta que hi hagi una diferència fins el 25% de retribució per un mateix lloc de treball entre homes i dones, per tant, encara segueix existint diferències acceptades. Desigualtats dins d'un pla d'Igualtat".

Així, malgrat les mesures i obligacions que es van aplicant perquè la bretxa salarial deixi d'existir, la realitat és que encara avui hi ha diferències notables entre homes i dones. Les empreses han de seguir treballant per implementar els plans d'Igualtat i incloure polítiques de perspectiva de gènere per tal de fomentar un entorn de treball amb igualtat d'oportunitats tant per a dones com per a homes. De fet, per aquest motiu les Nacions Unides senyalen el dia 18 de setembre com el Dia Internacional de la Igualtat Salarial, un reconeixement als esforços constants que s'estan portant a terme per aconseguir la igualtat salarial.

Sobre Juno House

Juno House neix el 2022 a Barcelona per convertir-se en el primer club privat concebut per i per a les dones actuals. Ubicat a l'històric edifici La Farinera d'Aribau, compte amb més de 1400m distribuïts en dos espais que volen donar resposta a les necessitats de les dones, oferint serveis professionals, de benestar i family friendly.

Sobre l'Observatori Dona Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona

L'Observatori Dona, Empresa i Economia de la Cambra de Comerç de Barcelona ha estat pioner en promoció de la igualtat en clau de gènere en el món empresarial i organitzatiu, creador d'eines d'apoderament com la Plataforma de Conselleres i Directives, el Consell de Conselleres, fòrums i jornades empresarials en clau de gènere i creador d'indicadors econòmics en clau de gènere que donin xifres i

dades reals indiscutibles de la situació de les dones en el sistema empresarial. Ara, ha decidit continuar sent pioner un cop més i engegar l'Escola d'Igualtat.