



IMPULS A LA IGUALTAT LABORAL

EL DRET A LA IGUALTAT I ELS ESTEREOTIPS

Si bé la igualtat entre dones i homes és un dret reconegut socialment, encara s'ha d'incorporar normativament per tal de que aquest principi orientador tingui un sentit pràctic i l'accès a les mateixes oportunitats constitueixi una realitat.

Els estereotips de gènere encara són molt presents a la nostre societat i les entitats hauran d'adoptar una sèrie de mesures per tal d'aconseguir una cultura organitzativa més justa i superar les injustícies i impediments per tal que tothom, dones i homes, puguin participar dels recursos socials a l'abast.

Aconseguir una independència econòmica garanteix llibertat d'actuació i a més de contribuir a la justícia social, una entitat que incorpora la transversalitat d'homes i dones guanya riquesa i crea valor.

SITUACIÓ AL TERCER SECTOR

Malgrat el tercer sector és un àmbit en el que predomina la presència de les dones, tant a nivell de voluntàries com de personal remunerat (un 70% són dones a les organitzacions sense ànim de lucre), els llocs directius encara són ocupats majoritàriament per homes.

Per tant, les entitats hauran d'implementar una sèrie de mecanismes normatius que permetin assolir una cultura corporativa més equànime.



OBLIGACIONS NORMATIVES EN MATÈRIA D'IGUALTAT

- **El Registre Retributiu:**

Aquest Registre permetrà a les entitats prendre nota de les retribucions de tot el personal, d'acord amb el principi de transparència salarial instaurat al Reial Decret 902/2020 de 13 d'octubre.

- **L'Auditoria Salarial:**

L'Auditoria salarial és obligatòria des del 7 de març del 2022 per a totes les entitats amb més de 50 persones assalariades. Mitjançant aquest estudi, a partir de les dades retributives, categories salarials, valor atorgat a les diferents posicions laborals, es podrà valorar les possibles divergències salarials entre homes i dones amb el mateix perfil laboral.

- **Protocols per a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.**

Aquesta eina permetrà que les persones associades a l'entitat puguin gaudir d'un entorn segur, amb una política de tolerància zero a les agressions o comportaments no desitjats.

- **Pla d'Igualtat:**

Les entitats poden decidir establir un Pla d'Igualtat per tal de reduir les diferències salarials i els desequilibris en quant a l'accès a oportunitats. Cada entitat, segons les seves característiques, determinarà els aspectes a treballar i les millores a implementar, per tal d'aconseguir aquesta igualtat laboral a fi d'avançar cap a una organització més igualitària i raonable.



NORMATIVA APLICABLE:

La Normativa que regula aquests aspectes la trobem a:

- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
- Decret 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- R.D. Llei de 6/2019 de 1 de març de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i la ocupació.
- Acord de 30 de juliol de 2020 per la igualtat efectiva entre dones i homes en el treball.
- R.D. 902/2020 de 13 d'octubre per la igualtat retributiva entre dones i homes.

Aconseguir avançar cap a la igualtat efectiva requereix el compromís de tots els implicats en les entitats com a membres de la societat.

MÉS INFORMACIÓ:

Punt de voluntariat i suport associatiu d'Esplugues:

Es tracta d'un servei gratuït adreçat a les entitats i persones interessades en fer voluntariat d'Esplugues. www.entitats.esplugues.cat

Institut Català de les Dones

<https://dones.gencat.cat/ca/>