

El Consell de Relacions Laborals publica una guia per aplicar la igualtat retributiva entre homes i dones

L'objectiu d'aquesta guia és orientar totes les organitzacions i representants en la negociació col·lectiva en la detecció i correcció de possibles desigualtats retributives per motiu de gènere.

Aquest mes s'ha presentat la [«Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones»](#) elaborada pel consell de Relacions Laborals, que proporciona una sèrie de recomanacions per a les empreses, entitats i persones treballadores amb l'objectiu d'identificar i corregir la bretxa salarial. Segons les darreres dades d'estructura salarial, la diferència salarial de gènere es va situar l'any 2017 en el 23%, el que suposa una bretxa salarial entre ambdós sexes de 6.521,8 euros de mitjana.

imatge: Generalitat de Catalunya

En la creació i elaboració de la guia hi ha participat la **Comissió d'Igualtat del Consell de Relacions Laborals**, que està integrat pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de Catalunya (**CCOO, UGT, Foment del Treball i PIMEC**).

El conseller de [Treball, Afers Socials i Famílies](#) Chakir el Homrani ha destacat en la presentació de la guia que **«l'esforç i la sensibilitat dels agents socials i econòmics per buscar solucions a aquest repte. Hem de continuar per aquesta via, ens hem d'ajudar entre tots a construir un mercat laboral més just a partir de la concertació social.»** El conseller també ha reconegut que «venim d'una crisi que encara patim en termes laborals perquè tenim un mercat laboral precaritzat que no genera les condicions perquè les persones puguin emancipar-se. Però, per ser honestos, cal dir que **les dones treballadores ja estaven en situació de desigualtat i discriminació abans de la crisi** i amb la crisi es va aguditzar encara més la seva situació.»

La desigualtat efectiva entre homes i dones que s'evidencia en tots els àmbits de la societat actual té el seu reflex també en el món laboral. Constitueix una realitat objectiva i quantificada que és més difícil per a les dones accedir al mercat laboral, restar-hi o promocionar, que pateixen major precarietat, i és especialment punyent el fet que cobrin sistemàticament menys que els homes per feines d'igual valor. En xifres absolutes, **la diferència salarial mitjana entre ambdós sexes és de 6.521,8 euros**. Aquest menor salari femení en còmput anual està provocat, entre d'altres motius, pel **major pes del treball a temps parcial entre les dones** (22,2% en les dones i 7,3% en els homes l'any 2017).

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat dins de les seves estructures i a adoptar mesures per prevenir qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, entre elles les salarials. Per tractar d'evitar la desigualtat per motiu de gènere, aquesta guia intenta ser una eina útil adreçada a persones treballadores i a empreses mitjançant tota una sèrie de

recomanacions.

Des de l'[ACCAC](#), Associació de Cases de Colònies i Albergos de Catalunya, es posa en marxa un seguit de **formacions per millorar la gestió de les instal·lacions juvenils** i el coneixement de les persones que hi treballen. Al curs [La gestió sostenible de les pimes: la igualtat i la responsabilitat social](#), que s'impartirà el gener 2020, es donaran a conèixer les noves obligacions en matèria d'igualtat, així com a posar en valor i aprendre a implementar una gestió socialment més responsable.