

NOTA DE PREMSA

Encara existeixen desigualtats i discriminacions per raó de sexe en el teixit empresarial andorrà

Presentació del nou manual pràctic per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes a les empreses de menys de 50 persones treballadores

- La Cambra de Comerç, Indústria i Serveis i l'Associació de Dones d'Andorra (ADA) van convenir en la necessitat d'una eina com el manual.
- Té per objectiu informar a les empreses de menys de 50 persones treballadores sobre quines són les accions i mesures que han de dur a terme per a la igualtat en el treball, tal com diu la Llei 6/2022.
- Aquestes empreses no tenen l'obligatorietat de realitzar un pla d'igualtat per Llei, però sí garantir la no discriminació i la igualtat d'oportunitats en el treball.
- La guia, que només tindrà una versió digital, es pot descarregar gratuïtament des d'avui, a la web de la Cambra de Comerç, www.ccis.ad, i s'enviarà a través de la nostra newsletter a totes les empreses.

Andorra la Vella, 9 de novembre del 2022. La Cambra de Comerç, Indústria i Serveis i l'Associació de Dones d'Andorra van convenir en la necessitat d'una eina com el manual pràctic per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes a les empreses de menys de 50 persones treballadores, que ha estat presentat avui. L'ADA ha estat l'encarregada de preparar el manual.

Així es vol continuar treballant per a disminuir les desigualtats i discriminacions per raó de sexe que segueixen existint en el món professional. Aquesta sèrie d'accions i mesures pràctiques expliquen de manera fàcil, pràctica i entenedora quines són les obligacions que determina la Llei 6/2022. Aquesta llei té per finalitat aconseguir que totes les persones, independentment del seu sexe, tinguin les mateixes possibilitats en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic o polític, sense actituds i estereotips que les limitin. Destaca com a mesura que les empreses de menys de 50 persones treballadores no hauran de fer un pla d'igualtat, tot i que sí que hauran de garantir la no-discriminació i la igualtat d'oportunitats.

NOTA DE PREMSA

Tal com informa la guia, en el sector empresarial aquestes desigualtats s'evidencien sobretot en la bretxa salarial que existeix actualment, ja que el 2021 les dones van percebre un 19.9% menys de salari que els homes. Aquesta situació ve donada com a conseqüència de discriminacions directes o d'altres factors, com són l'escassa presència de les dones en llocs de responsabilitat, coneguda com a segregació vertical, la presència més gran de dones en professions poc remunerades, o segregació horitzontal, o el percentatge més gran de dones amb jornades de treball parcials o en situació de desocupació per les dificultats de conciliació entre la vida laboral i familiar.

En paraules de Pilar Escaler, directora de la Cambra de Comerç, "és un honor per la Cambra, ser un actor actiu per la igualtat. És a través del coneixement, la sensibilització i l'educació que aconseguirem que Andorra sigui una societat igualitària, i aquest manual és definitivament un pas endavant perquè les empreses puguin aconseguir-ho".

De la mateixa manera Mònica Codina, presidenta de l'Associació de Dones d'Andorra, considera que "cal que entre totes i tots revertim la discriminació per raó de sexe, i certament en l'àmbit empresarial encara hi ha molt camí a recórrer. Des de l'ADA fem una crida a les empreses perquè dediquin esforços en les seves polítiques d'igualtat, i aquest manual pretén ser una guia clara per aconseguir aquest camí; tenint una eina útil i pràctica al seu abast, que els permeti aplicar la nova Llei d'igualtat efectiva aprovada aquest mateix any".

Aquesta guia té un conjunt d'objectius per aconseguir la igualtat en el món professional, seguint els objectius marcats per la Llei 06/2022. Cada objectiu correspon a un capítol del manual:

OBJECTIU 1: fer el registre de dades sobre la bretxa salarial de gènere amb una sèrie d'indicadors específics. En el manual s'explica com fer-ho i es posen exemples.

OBJECTIU 2: les empreses menors de 50 persones treballadores no han de fer un pla d'igualtat però han de garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació entre dones i homes i afavorir la igualtat d'oportunitats, adoptant mesures per eliminar les discriminacions directes i indirectes al treball.

OBJECTIU 3: s'informa de com prevenir i abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que moltes vegades no s'identifica com a tal o no se li dona importància. Segons l'article 146bis de la nova Llei "el qui adopta un comportament de caràcter sexual, verbal, no verbal o físic, envers una persona, no desitjat per aquesta persona, que tingui per finalitat o per efecte la violació de la seva dignitat, ha de ser castigat amb pena d'arrest". Es comparteixen molts exemples de mesures per a les empreses per tal de prevenir-ho.

OBJECTIU 4: promoure la publicitat no discriminatòria per raó de sexe, per acabar així amb els estereotips de gènere, la cosificació de la dona i el llenguatge sexista.

NOTA DE PREMSA

OBJECTIU 5: s'ha d'oferir la igualtat de tracte i no discriminació entre dones i homes per subministrar béns i serveis. Això vol dir que les empreses no poden discriminar la prestació d'un servei o lliurament d'un bé per raó de sexe.

OBJECTIU 6: la participació equilibrada de dones i homes als consells d'administració de les societats mercantils.

OBJECTIU 7: promoure una comunicació inclusiva al món professional. Es presenten una sèrie de consells de com visibilitzar o no el gènere segons ho exigeixi cada situació comunicativa.

Més informació consulteu el manual: www.ccis.ad

Per a més informació:

CAMBRA DE COMERÇ, INDÚSTRIA I SERVEIS D'ANDORRA

Tel. 00376-809292

www.ccis.ad