

# PLA D'IGUALTAT (2022-2025)

Aprovat pel Comitè de Direcció de 1 de març de 2022  
Revisió febrer de 2024.

## ÍNDEX

|  |        |
|--|--------|
| I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS .....                 | PÀG. 1 |
| II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT .....      | PÀG. 6 |
| III. DIAGNÒSTIC .....                              | PÀG. 7 |
| IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT. ....    | PÀG. 8 |
| V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT. .... | PÀG. 8 |
| VI. REGISTRE RETRIBUTIU.....                       | PAG 11 |
| VII SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....                     | PAG 14 |

## I. INTRODUCCIÓ I DEFINICIONS

### 1.- CONTEXT I ANTECEDENTS

El **Pla d'igualtat** és el document bàsic de les entitats en l'àmbit de la igualtat de gènere i inclou, a banda del registre salarial, una autodiagnosi de l'organització pel que fa a la igualtat entre homes i dones en processos de selecció, en la classificació professional, formació, promoció i la conciliació laboral, entre d'altres.

A partir del 7 de març de 2022, el pla d'igualtat és obligatori per a totes les empreses i organitzacions de 50 o més persones. En canvi, el registre salarial és obligatori per a totes les organitzacions independentment de les dimensions de la seva plantilla.

Amb la constitució de la **Comissió Paritària pel Pla d'Igualtat de l'EBA Centelles**, es va posar en marxa la negociació del primer Pla d'Igualtat el 14 de febrer de 2022 amb la participació dels Delegats de personal escollits a l'efecte: La Sra. Mercè Sayòs i la Dra. Encarna Martínez.

La negociació va iniciar-se amb l'aportació d'un recull de dades sobre la composició de la plantilla per gènere, grups professionals, jornada, diferents tipus de contractació, aspectes relatius a la formació o conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres. Aquestes dades, per ser més fàcils d'obtenir, van ser aportades per l'empresa. No obstant, aquestes dades, les quals eren un recull d'aspectes qualitius i quantitius, es van comentar en totes les reunions de la Comissió per tal d'acabar elaborant el **Diagnòstic**.

Finalment, es aprovat i signat per les parts el model de **Diagnòstic de situació** que consisteix en un procés de presa i recollida de dades en què, com a primera fase d'elaboració del pla d'igualtat, va dirigit a identificar i a estimar la magnitud, mitjançant indicadors quantitius i qualitius, de les desigualtats, diferències, desavantatges, dificultats i obstacles, existents o que puguin existir a l'empresa per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes. Aquest diagnòstic és realitzarà dins la Comissió Negociadora del Pla d'igualtat i el seu contingut ha estat relacionat amb:

- a) Condicions generals
- b) Procés de selecció i contractació.
- c) Classificació professional.
- d) Formació.
- e) Promoció professional.
- f) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
- g) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

- h) Infrarepresentació femenina.
- i) Retribucions.
- j) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Aquest diagnòstic de situació ha estat el punt de partida bàsic per determinar les àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el Pla d'Igualtat de l'EAP OSONA SUD-ALT CONGOST SLP, i el seu abast ha estat tots els llocs i centres de treball de l'empresa, identificant en quina mesura la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes està integrada al sistema general de gestió, i analitzant els efectes que per a dones i homes tenen el conjunt de les activitats dels processos tècnics i productius, l'organització del treball i les condicions en què aquest es presta, inclosa la prestació del treball habitual, a distància o no, en centres de treball aliens o mitjançant la utilització de persones treballadores cedides a mitjançant contractes de posada a disposició, i les condicions, professionals i de prevenció de riscos laborals, en què aquest es presti. L'anàlisi ha afectat també a tots els nivells jeràrquics de l'empresa i al seu sistema de classificació professional, incloent dades desagregades per sexe dels diferents grups, categories, nivells i llocs, la seva valoració, la seva retribució, així com els diferents processos de selecció, contractació, promoció i ascensos.

En tot cas, significar que el resultat del diagnòstic ha posat de manifest que en la nostra organització no existeix la infrarepresentació de persones d'un sexe determinat en els llocs o nivells jeràrquics, no considerant necessari incloure en el pla d'igualtat mesures per corregir-les.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, va establir l'obligatorietat de totes les entitats de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral mitjançant l'adopció de mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Arran de l'aprovació del Reial decret llei 6/2019, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, es fa un pas més i es rebaixa el llindar d'empreses obligades per aquest marc legal de 250 a 50 persones treballadores. Per tant, en un escalat de 3 anys des de l'entrada en vigor del citat Reial decret, totes les empreses i organitzacions de 50 o més persones hauran de disposar d'un pla d'igualtat.

S'estableixen uns **períodes de transitorietat** que tenen les empreses per aprovar els seus plans d'igualtat, que s'estableixen a la Disposició transitòria dotzena de la Llei orgànica 3/2007 com a conseqüència de les modificacions del Reial Decret-lei 6/2019, l'1 de març. Aquests períodes que es computen des de la publicació al BOE del Reial Decret-lei, són: Per a les empreses de cinquanta a cent persones treballadores, es fixa un període transitori que **finalitza el 7 de març de 2022.**

La llei regula un seguit d'aspectes clau per al desenvolupament de drets en diferents sectors d'intervenció, com ara l'educació; la cultura, el lleure i l'esport; els mitjans de comunicació; la salut, la formació i sensibilització de professionals, l'atenció des dels serveis socials, el reconeixement de la diversitat familiar, entre d'altres. La llei conté també un apartat específic per a les persones transgènere i les persones intersexuals.

Les **Entitats del sector salut integrades al SISCAT** tenim el repte de desenvolupar en el seu territori en concret les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI. La principal eina de promoció d'aquestes polítiques són els Plans d'igualtat. Els plans d'igualtat són instruments que permeten la planificació

estratègica de l'actuació a curt, mig i llarg termini, constituint el marc de referència i el full de ruta d'aquestes polítiques.

**L'EAP OSONA SUD-ALT CONGOST SLP ja disposava d'un pla d'igualtat de gènere (2016-2019).** No obstant això, es va detectar la necessitat de fer un pas més i elaborar un únic pla que incorporés les dues perspectives i que incorporés les novetats sobre la matèria relacionades amb disposar d'un registre salarial de gènere. Aquesta articulació de les dues perspectives en un únic document de planificació és un exercici innovador, ja que no hi ha gaires experiències de plans que integrin la igualtat de gènere i la diversitat sexual, afectiva i de gènere. És tan innovador com necessari: les dues perspectives adquireixen una major efectivitat en el moment en què es creuen, i aquesta mirada integral és necessària per respondre a la complexitat de la realitat social i a les seves interseccions. El sistema sexe-gènere no es pot entendre sense tenir en compte la diversitat sexual, i al mateix temps, la diversitat sexual es plasma a través del sistema sexe-gènere vigent.

Amb aquest repte ben present, és important aclarir alguns conceptes que han d'orientar el personal sanitari i no sanitari de l'EAP OSONA SUD-ALT CONGOST SLP en la implementació d'aquest Pla. El sistema sexe-gènere encasella les persones en rígides pautes que limiten el que significa ser "dona" o "home" en una determinada societat (quant a desitjos, comportaments, autopercepcions, competències, etc.). Els models de feminitat i masculinitat fan que les opcions hegemòniques disponibles siguin binàries, en oposició i jeràrquicament ordenades. A través d'aquesta jerarquia la masculinitat hegemònica ocupa un lloc de major reconeixement cultural i social respecte a la feminitat i això fa que dones i homes tinguin un accés i gaudi desigual de drets i recursos (econòmics, polítics, simbòlics).

Per a treballar per a la igualtat de gènere en l'àmbit de l'empresa és necessari incorporar la perspectiva de gènere de forma transversal, la qual cosa suposa l'anàlisi sistemàtica de les estructures i mecanismes que contribueixen a perpetuar les relacions desiguals, així com la incorporació de canvis en l'àmbit estratègic i operatiu que permetin al conjunt del municipi avançar cap a una situació de major equitat i justícia.

El Pla d'Igualtat, per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe, dins l'entitat "EAP OSONA SUD-ALT CONGOST SLP" presenta, doncs, una estratègia orientada a la consecució d'una igualtat de gènere real i efectiva que inclogui també la consecució de la igualtat plena i la no discriminació per raó de sexe.

## 2.- DEFINICIONS

Per tal d'evitar possibles malentesos, entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. De conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'empresa, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

D'acord amb l'objectiu, fem igualment com a nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada.

- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere i, especialment, les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
- Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.
- Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: mitjançant la pròpia negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.
- Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de gènere, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de gènere, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.
- Assetjament sexual per raó de gènere: serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular qual es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.
- Discriminació per embaràs o maternitat: tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.
- Indemnitat front represàlies: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.
- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de gènere es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin, reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.
- Accions positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.

- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

## II. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT

### 1.- CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT

La pròpia Llei Orgànica 3/2007, defineix el Pla d'Igualtat com a:

“(…) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d’haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l’empresa la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”. Aquesta definició és referendada posteriorment per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya. Els plans d’igualtat han d’incloure a totes les persones de l’empresa, amb caràcter previ s’elaborarà una diagnosi negociada, en el seu cas, amb la representació legal de les persones treballadores, i com a mínim recollirà el següent contingut: el procés de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions de treball (auditoria salarial), exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, infrarrepresentació femenina, retribucions i prevenció de l’assetjament sexual i de l’assetjament per raó de sexe

### 2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

El primer Pla d'Igualtat serà d'aplicació a tota la plantilla de L'EAP OSONA SUD-ALT CONGOST SLP i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions. A tal efecte i pel que fa a la **quantificació del nombre de persones treballadores de l'empresa** significar que:

- És tindrà en compte la plantilla total de l'empresa, sigui quin sigui el nombre de centres de treball d'aquella i sigui quina sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i persones amb contractes de posada a disposició.
- En tot cas, cada persona amb contracte a temps parcial es computarà, amb independència del nombre d'hores de treball, com una persona més.
- A aquest nombre de persones s'hi han de sumar els contractes de durada determinada, sigui quina sigui la modalitat que, havent estat vigents a l'empresa durant els sis mesos anteriors, s'hagin extingit en el moment d'efectuar el còmput. En aquest cas, cada cent dies treballats o fracció es computa com una persona treballadora més.

### 3.- VIGÈNCIA

El Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, entenen que, uns objectius podran ser

assolits abans que altres, que l'entrada en vigor de les mesures concretes, sense alterar els terminis expressament marcats, pot ser diferent i progressiva, en principi la vigència vindrà determinada per l'assoliment consecutiu dels objectius, si bé el contingut haurà de ser revisat transcorreguts els quatre anys des de la seva firma.

## III. DIAGNÒSTIC

### 1.- RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC

En primer lloc, destaquem que des d'un començament, la tendència era determinar que l'empresa gaudia de "bona salut" en quant a la igualtat entre dones i homes, de manera que no existia cap situació a primera vista que ens provoqués una preocupació determinant. No obstant això, entrant en una anàlisi més profunda, hi ha certs aspectes que s'han constatat que cal millorar i que per tant formaran part dels objectius que es fixaran en el Pla d'Igualtat.

Bàsicament, i a grans trets, els grans temes que van sorgir com a aspectes a millorar van ser:

- a) Revisió del llenguatge i comunicacions emeses per l'EBA Centelles per evitar qualsevol expressió sexista o que denotés discriminació.
- b) Revisió dels processos d'accés i promoció dels futurs treballadors i els que ja presten serveis en quant a criteris d'igualtat de gènere a l'empresa.
- c) Disseny de programes formatius per a una major sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- d) Compromís de l'empresa de cara a afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar.
- e) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere. Es constata la necessitat de desenvolupar un Protocol d'actuació vers una situació d'assetjament sexual.
- f) Altres mesures: seguretat i salut laboral. Proposta per potenciar del Comitè de Salut Laboral existent a l'empresa per a la vigilància de la salut i seguretat dels nostres treballadors.

Per últim, es vol destacar de forma expressa que va ser realment interessant veure els resultats de les qüestions plantejades a la plantilla de l'empresa.

De conformitat amb Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes a tenir pla d'igualtat s'estableix una "Eina de diagnosi", que conté diversos recursos per facilitar-ne la tasca i poder fer aquesta anàlisi detallada:

| <b>Guia pràctica per a la diagnosi</b> |
|--|
| Cultura i gestió organitzativa         |
| Condicions laborals                    |
| Accés a l'organització                 |

|  |
|--|
| Formació interna i/o continua  |
| Promoció i/o desenvolupament professional  |
| Retribució   |
| Temps de treball i corresponsabilitat  |
| Comunicació no sexista   |
| Salut laboral  |
| Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. |

## IV. OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT

L'objectiu general del Pla d'Igualtat de l'EAP OSONA SUD-ALT CONGOST SLP és definir un conjunt integrat i sistemàtic de polítiques públiques i mesures que possibilitin la promoció de la igualtat de gènere i la no discriminació de les persones per raó de sexe.

Les àrees d'actuació que s'han treballat en el Diagnòstic i sobre les quals s'ha estructurat la recerca, també pretenen ser les àrees en les quals s'intervinguí amb accions o mesures establertes al present Pla. Aquestes són:

1. Estratègia i organització interna.
2. Accés, selecció, promoció i desenvolupament.
3. Condicions laborals.
4. Conciliació.
5. Prevenció de riscos i assetjament sexual i per raó de gènere.
6. Comunicació, imatge i llenguatge.

El Pla d'Igualtat de l'EBA Centelles té els següents **objectius principals**:

- Garantir l'avanç de la incorporació de l'enfocament de gènere en les polítiques, procediments i accions de les diferents àrees d'actuació de l'entitat.
- Promoure i/o augmentar la presència de les dones i homes en aquelles àrees i/o centres on hi tinguin una baixa representació, respectivament, considerant l'oferta i la demanda del mercat laboral.
- Millorar les possibilitats de la conciliació personal, familiar i laboral.
- Garantir les condicions internes necessàries per lluitar contra els casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.
- Facilitar el desenvolupament integral de les persones en un marc d'igualtat d'oportunitats.

## V. ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT

El pla d'acció es basa en els mateixos eixos estratègics en què s'ha dividit la diagnosi.

Concretament, els **eixos estratègics** que inclou el pla d'acció són:

- E1. Compromís amb la igualtat de gènere i la diversitat sexual.
- E2. Acció contra les violències masclistes i la LGTBIfòbia.
- E3. Diversitat.

- E4. Visibilització i participació.
- E5. Treballs i usos del temps.
- E6. Coeducació i transmissió de valors igualitaris.
- E7. Cultura i comunicació.

| <b>ÀMBIT 1. Estratègia i organització interna</b> |  |
|---|--|
| Codi  | 01.01  |
| Acció   | Introduir de forma expressa el compromís de la igualtat d'oportunitats en la cultura de l'EAP OSONA SUD-ALT CONGOST SLP.   |
| Descripció  | <p>Aquest s'inclourà com un dels valors de l'entitat i com un dels compromisos envers l'equip humà, en el document del Pla d'Acollida i com un dels elements a tenir en compte en el redactat de les memòries anuals.</p> <p>Un cop fet explícit el compromís es donarà a conèixer al conjunt de la plantilla, i també externament als diferents grups d'interès.</p> <p>L'objectiu és consolidar una cultura basada en el coneixement amb informació i una actitud positiva envers la igualtat d'oportunitats implicant a totes les parts implicades: equip humà, ciutadania, usuaris, etc.</p> |
| Responsable                                       | Comitè de Direcció   |
| Cost  | Operacional  |
| Termini d'implantació                             | A curt termini (fins a 31/12/2022)   |
| Indicadors de seguiment                           | Aprovació de protocol que asseguri la valoració neutra en processos de selecció i promoció.  |
| Observacions                                      |  |
| Codi  | 01.02  |
| Acció   | Dur a terme accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats per l'equip humà   |
| Descripció  | Publicar i difondre tot el material utilitzat per a la consecució del present Pla d'Igualtat. Introduir mesures i accions relacionades amb   |

## Pla d'igualtat (2022 – 2025)

|                         |  |
|-------------------------|--|
|                         | la matèria del Pla d'Igualtat per sensibilitzar a la plantilla.  |
| Responsable             | Comissió d'igualtat  |
| Cost                    | Operacional  |
| Termini d'implantació   | A curt -llarg termini (fins a 31/07/2022)  |
| Indicadors de seguiment | Es portaran a terme mesures de sensibilització durant els anys de vigència del pla. La temàtica de les accions de sensibilització pot coincidir amb les accions que s'implantin del pla. Per exemple, quan s'elabori la guia de llenguatge i imatge neutre o manual d'estil, l'acció de sensibilització a desenvolupar serà un recull de consells per fer un ús neutre del llenguatge. |
| Observacions            |  |

### ÀMBIT 2. Accés, selecció, promoció i desenvolupament

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Codi                    | 02.01  |
| Acció                   | Dissenyar i establir un protocol per assegurar una valoració neutra en els processos de promoció.  |
| Descripció              | Assegurar la no discriminació per raó de gènere en la promoció de les dones i homes dins de l'EAP OSONA SUD-ALT CONGOST SLP. Implicarà dissenyar i establir un protocol que permeti assegurar la valoració neutra de competències en les promocions i selecció de personal. Així doncs, el document caldrà que incorpori: definició de criteris objectius i observables i eliminació d'aquells criteris que puguin concórrer en discriminació indirecta. |
| Responsable             | Responsable RRHH   |
| Cost                    | Operacional  |
| Termini d'implantació   | A mig termini (fins a 31/12/2021)  |
| Indicadors de seguiment | Aprovació de protocol que asseguiri la valoració neutra en processos de selecció i promoció.   |
| Observacions            |  |

**Formació** La formació en perspectiva de gènere i LGTBI és fonamental per poder promoure una transversalització real d'aquestes mirades en el conjunt de les àrees del consistori. Durant la diagnosi es va destacar com a un dels aspectes a reforçar, ja que es considera que hi ha bastant desconeixement sobre les polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI entre el personal de l'EAP OSONA SUD-ALT CONGOST SLP. Aquesta Entitat ofereix formació en perspectiva de gènere a la plantilla. No obstant, la participació és baixa i la major part de les vegades assisteixen persones que ja tenen un cert interès i coneixement envers el tema. Un altre aspecte que es percep és que les formacions en gènere que s'ofereixen tenen continguts molt genèrics, i en alguns casos es reclamen formacions més específiques que tinguin una aplicabilitat més directa per als diversos departaments. El Pla d'igualtat Intern està funcionant com el marc a través del qual s'estan promovent aquestes formacions de forma sistemàtica.

### **Acció contra les violències masclistes i la LGTBIfòbia.**

El present Pla d'igualtat de Gènere parteix de la definició de violència masclista que presenta la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Segons la Llei 5/2008 la violència masclista és aquella que “s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, tingui com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.”

És a dir, es tracta d'aquella violència que les dones pateixen pel sol fet de ser-ho, en el marc d'un sistema de gènere rígid, en el qual tot allò vinculat a la feminitat es concep com a inferior i dependent, respecte a la masculinitat.

### **Instruments, circuits i campanyes**

L'EAP OSONA SUD-ALT CONGOST SLP disposa d'un ventall d'instruments per a prevenir i abordar les violències masclistes. A nivell intern, es va aprovar el Protocol per a l'actuació i prevenció de les possibles situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que estableix un circuit i procediment a seguir en cas de detectar aquesta violència. Hi ha la voluntat d'incorporar els casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere i/o d'expressió de gènere. L'EAP OSONA SUD-ALT CONGOST SLP disposa també d'un **Protocol per a l'abordatge de la violència masclista.**

## **VI. REGISTRE RETRIBUTIU.**

El Reial decret llei 6/2019, d'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 l'ocupació, modifica l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors i comporta l'obligació de les empreses a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla,

desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'un valor igual, de tal forma que les persones treballadores hi puguin accedir, a través de la representació legal de les persones treballadores de l'empresa.

El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes concreta, en el seus articles 5 i 6, la definició i concreció de com elaborar el registre retributiu.

El registre retributiu és un document, no nominatiu, on es recull tota la informació salarial de l'empresa o organització, de forma detallada, que mostri de forma separada les retribucions de dones i homes de la plantilla. En el registre retributiu s'haurà d'incloure tota la informació sobre les retribucions, incloent personal directiu i alts càrrecs.

A aquests efectes, s'han d'establir en el registre retributiu de cada empresa, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del que es percep realment per cadascun dels conceptes retributius en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Al seu torn, aquesta informació ha d'estar desagregada atenent la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció.

### **Característiques del Registre retributiu:**

- Obligatori per a totes les empreses.
- Ha d'incloure tota la informació sobre les retribucions de la plantilla, incloent el personal directiu i alts càrrecs.
- Recull els valors la de mitjana aritmètica i la mediana desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor de:
- Salari base.
- Complementos salarials.
- Percepcions extrasalarials.

### **Eina de registre retributiu consta de:**

- Guia per a l'elaboració del Registre retributiu i el càlcul de la bretxa.
- Fulls de càlcul.
- Document de registre retributiu.

L'EAP OSONA SUD-ALT CONGOST SLP té l'obligació de tenir i actualitzar anualment el registre salarial per determinar si entre les persones treballadores de diferent gènere hi ha diferències salarials per desenvolupar una mateixa feina d'igual valor. Dit registre salarial s'ha de tenir a disposició de les persones treballadores, la representació legal dels treballadors, en cas de tenir-ne, i també de la inspecció de treball. El Reial decret llei 6/2019, d'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 l'ocupació, modifica l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors i comporta l'obligació de les empreses a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'un valor igual, de tal forma que les

persones treballadores hi puguin accedir, a través de la representació legal de les persones treballadores de l'empresa.

El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes concreta, en el seus articles 5 i 6, la definició i concreció de com elaborar el registre retributiu.

El registre retributiu és un document, no nominatiu, on es recull tota la informació salarial de l'empresa o organització, de forma detallada, que mostri de forma separada les retribucions de dones i homes de la plantilla. En el registre retributiu s'haurà d'incloure tota la informació sobre les retribucions, incloent personal directiu i alts càrrecs.

A aquests efectes, s'han d'establir en el registre retributiu, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del que es percep realment per cadascun dels conceptes retributius en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Al seu torn, aquesta informació ha d'estar desagregada atenent la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció. Dit registre salarial s'ha de tenir a disposició de les persones treballadores, la representació legal dels treballadors, en cas de tenir-ne, i també de la inspecció de treball.

### a) Contingut del registre salarial.

Un cop es té clara l'obligatorietat d'aquest registre, el primer dubte que es planteja és el seu **contingut**. Aquest variarà, a més, segons el número de persones treballadores de l'entitat.

Amb caràcter general, el registre salarial ha d'incloure, de manera disgregada per sexes, i per categories i llocs de treball:

- Els valors mitjans de salaris.
- Els valors mitjans dels complements salarials (hores extres, hores complementàries...).
- Els valors mitjans dels complements extrasalarials (dietes, transport...).

La gran diferència, per qüestions de volum, és que les entitats amb més de **50 persones treballadores**, a més, han de calcular la **bretxa salarial total** de l'entitat, i si aquesta supera el 25% han de justificar el motiu.

### b) Què és la bretxa salarial?

Existeixen dos tipus de bretxa salarial:

1. **Bretxa salarial total**: comparació entre la mitjana dels sous que perceben els homes de l'entitat i els que perceben les dones, sense tenir en compte el percentatge de la jornada treballat.
2. **Bretxa salarial per hores**: comparació entre les mateixes dades però, en aquest cas, prenent com a referència el preu per hora per tal de que aquesta no quedi desvirtuada per les hores treballades.

Existeix també el concepte de **bretxa salarial ajustada**, que és aquella que té en compte aspectes personals com edat o educació, a més del lloc de treball o el sector de l'activitat.

En qualsevol cas, si l'entitat disposa de més de 50 persones treballadores, la normativa ens obliga a calcular la **bretxa salarial total** per incloure-la al registre.

### c) Quan s'aplica i quan s'actualitza el registre?

El registre salarial és una mesura obligatòria vigent des del **8 de març de 2019** i no existeix cap tipus d'entitat o empresa que estigui **exempta de realitzar-ho**. Tot i això, va ser amb l'aprovació el passat 14 d'octubre de 2020 del seu desenvolupament reglamentari, quan es va fixar una data límit per a la seva implantació, el dia **14 d'abril de 2021**, data en que entrarà en vigor el Reial Decret-Llei 902/2020, de 13 d'octubre, **d'igualtat retributiva entre dones i homes**.

A més, aquest registre ha d'estar **disponible** pels i les representants dels treballadors i treballadores i la **Inspecció de Treball** en qualsevol moment, tot i que no s'estableix cap tipus de format oficial i simplement s'exigeix que el mateix disposi de totes les dades requerides.

Tanmateix, la normativa exigeix que el registre es modifiqui quan hi hagin canvis significatius que afectin l'**estructura salarial de les entitats**, pel que pot ser recomanable fer-ho, com a mínim, cada principi d'any.

El RD 902/2020 estableix que l'elaboració d'aquest registre requereix un període de **consultes** amb la representació laboral dels treballadors/es amb **10 dies d'antelació**.

**d) Eina de registre retributiu consta de:**

- Guia per a l'elaboració del Registre retributiu i el càlcul de la bretxa. ([https://treball.gencat.cat/web/.content/24\\_igualtat/Plans\\_igualtat/Guia-Registre-salarial.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Guia-Registre-salarial.pdf))
- Fulls de càlcul. [https://treball.gencat.cat/web/.content/24\\_igualtat/Plans\\_igualtat/Eina-Registre-retributiu-quanties-totals-anuals-definitiu.xlsx](https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Eina-Registre-retributiu-quanties-totals-anuals-definitiu.xlsx)  
[https://treball.gencat.cat/web/.content/24\\_igualtat/Plans\\_igualtat/Eina-Registre-retributiu-quanties-totals-per-hora-definitiu.xlsx](https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Eina-Registre-retributiu-quanties-totals-per-hora-definitiu.xlsx)
- Document de registre retributiu. [https://treball.gencat.cat/web/.content/24\\_igualtat/Plans\\_igualtat/Document-Registre-retributiu.docx](https://treball.gencat.cat/web/.content/24_igualtat/Plans_igualtat/Document-Registre-retributiu.docx)

## VII. SEGUIMENT I AVALUACIÓ.

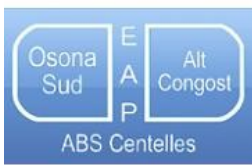
Cal conèixer-ne el grau d'implantació i l'impacte produït per les actuacions realitzades. En cada un dels àmbits s'han establert dos indicadors, que, per la seva rellevància i utilitat, es consideren claus per conèixer el grau d'assoliment de la igualtat d'oportunitats. S'utilitzarà l'eina de seguiment i avaluació de plans d'igualtat elaborada pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya: <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/avaluacio-del-pla/>

## VIII. REGISTRA DEL PLA D'IGUALTAT.

El passat 14 de gener d'enguany va entrar en vigor el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Aquest Reial decret estableix la inscripció obligatòria dels plans d'igualtat al Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON).

És per això que cal que efectueu la sol·licitud d'inscripció del vostre pla d'igualtat a través de la següent adreça:



## Pla d'igualtat (2022 – 2025)

<https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/cat/index.htm>