PLA D'IGUALTAT

INTERN

RESIDÈNCIA GERIÀTRICA MUNICIPAL L'HOSPITAL 2023-2026

COORDINACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT:

RESIDÈNCIA GERIÀTRICA MUNICIPAL L'HOSPITAL

2023

AUTORIA:

Mireia Selva Monfort

Cristina Vila Peñuelas

ÍNDEX

PRESENTACIÓ **1**

MARC CONCEPTUAL: els plans interns per a la igualtat de gènere a l'Administració Local **2**

Els Plans Interns en el marc de les polítiques de gènere **2**

MARC LEGAL **4**

Nivell Internacional **4**

Nivell comunitari **4**

Nivell estatal **5**

Nivell autonòmic (Catalunya) **7**

AVANTATGES DE LA IGUALTAT **10**

ÀMBITS DEL PLA D'IGUALTAT **11**

INDICADORS **12**

OBJECTIUS **14**

Objectiu General **14**

Objectius específics **14**

METODOLOGIA **15**

FASES PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT **15**

DIAGNOSI **17**

ÀMBIT 1: POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS **20**

ANÀLISI DE LA RESIDÈNCIA L'HOSPITAL **24**

ÀMBIT 2: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE **32**

ANÀLISI DE LA RESIDÈNCIA GERIÀTRICA L'HOSPITAL **34**

ÀMBIT 3: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES **41**

ANÀLISI DE LA RESIDÈNCIA GERIÀTRICA L'HOSPITAL **44**

ÀMBIT 4: POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS **58**

ANÀLISI DE LA RESIDÈNCIA GERIÀTRICA L'HOSPITAL **60**

ÀMBIT 5: REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA RETRIBUTIVA **72**

ANÀLISI DEL CENTRE GERIÀTRIC MUNICIPAL L'HOSPITAL **75**

ÀMBIT 6: VIOLÈNCIA MASCLISTA I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT **121**

ANÀLISI DE LA RESIDÈNCIA GERIÀTRICA L'HOSPITAL **124**

ÀMBIT 7: CONDICIONS LABORALS, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS **134**

ANÀLISI DE LA RESIDÈNCIA GERIÀTRICA L'HOSPITAL **135**

ÀMBIT 8: USOS DELS TEMPS **149**

ANÀLISI DE LA RESIDÈNCIA GERIÀTRICA L'HOSPITAL **150**

GLOSSARI **156**

BIBLIOGRAFIA **162**

P R E S E N T A C I Ó

Creiem que la igualtat de gènere és un element primordial en qualsevol entorn laboral i per tant un Pla d'Igualtat Intern és una eina que esdevé essencial per garantir els mateixos dretes i oportunitats sense cap mena de discriminació de gènere.

El Pla d'Igualtat Intern en la Residència Geriàtrica Municipal "L'Hospital" de Camprodon no només és una eina necessària sinó que es tracta d'una peça clau pel personal del centre i que recau en el benestar dels residents.

Mantenir un Pla d'Igualtat com aquest demostra un compromís ferm en la igualtat de gènere i contribueix al desenvolupament d'una comunitat laboral més cohesionada i equitativa.

Per tant considerem que les raons per a un Pla d'Igualtat fora de les consideracions legals han de ser assegurar aquesta equitat per a tothom, independement del gènere. També a la prevenció de la discriminació basada en el gènere i que asseguri un entorn geriàtric sa i saludable. I tot això ha de comportar a la millora de l'entorn laboral ja que el Pla d'Igualtat ha de ser un benefici pel personal, creant un entorn de treball més just i motivador.

Maria Casadesús Suñé

Joan Sarria Blázquez

Regidora i Regidor de l'Àrea Acció Social Ajuntament de Camprodon

MARC CONCEPTUAL: els plans interns per a la igualtat de gènere a l'Administració Local

Els Plans Interns en el marc de les polítiques de gènere

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes estableix, en l'article 46 que un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures ordenades de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de la situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació de sexe. En aquest sentit, la finalitat de fer una planificació amb perspectiva de gènere és aconseguir la igualtat d'oportunitats real entre dones i homes respectant les seves diversitats. Aquest Pla Intern d'Igualtat, per tant, guiarà l'actuació municipal en matèria de gènere i serà la base per poder implementar accions concretes de gènere en el si de l'Hospital i en la seva projecció cap a la ciutadania.

Un dels conceptes clau que hem intentat que fos el fil conductor en tot moment és la "Transversalitat de Gènere", fonamental quan volem dur a terme polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en qualsevol àmbit. La transversalitat és la traducció de paraula anglesa "*Mainstreaming*" que significa la incorporació de la perspectiva de gènere en la corrent principal d'un procés d'una organització. La Comissió sobre la integració de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el conjunt de polítiques i accions comunitàries afirma que "*no n'hi ha prou amb aplicar mesures positives centrades amb les dones, sinó més aviat recórrer a totes les polítiques i mesures generals amb la finalitat d'aconseguir la igualtat (...). La dimensió de la igualtat i de la dimensió de gènere s'ha de tenir en compte en totes les accions i activitats, des de la fase de planificació, estudiant-ne els efectes en les situacions respectives de dones i homes quan s'apliquen, supervisen i avaluen."*[1]

Aquest pla intern d'igualtat, per tant, conté una sèrie de característiques. En primer lloc, manté la idea de la transversalitat de gènere, en segon lloc, s'ha realitzat amb la voluntat que sigui útil per donar respostes concretes a curt, mig i llarg termini, i finalment, i que sigui flexible, modificable i adaptable en el temps.

El I Pla Intern d'Igualtat de la Residència Geriàtrica Municipal l'Hospital s'ha iniciat amb els següents punts:

- Una Diagnosi amb Perspectiva de Gènere, a través del disseny previ d'una graella d'indicadors, per conèixer i reflectir la situació i la percepció de dones i homes en l'Hospital. Els àmbits analitzats han estat:
    - *la política d'igualtat d'oportunitats,*
    - *polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social,*
    - *comunicació, imatge i llenguatge,*
    - *representació de dones i homes i distribució del personal,*
    - *accés, selecció, promoció, desenvolupament i retribució,*

[1] Gelambí, M. *Les polítiques públiques i els drets de les dones* (2007).

- *assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació,*
- *condicions laborals,*
- *usos dels temps i dels espais (conciliació de la vida personal, laboral i familiar),*
- *prevenció dels riscos laborals amb perspectiva de gènere i condicions del lloc de treball*
- *violència masclista.*

- Assenyalar les problemàtiques i necessitats que afecten de forma diferenciada a homes i dones.
- Fer una anàlisi exhaustiva de cada àmbit i de cada indicador que s'ha avaluat.
- El disseny d'un Pla d'Acció per corregir, modificar o introduir la transversalitat de gènere en l'administració comarcal, amb la finalitat de revertir i eradicar les desigualtats identificades.

El document final són un conjunt de pàgines que recullen l'anàlisi de la realitat de la Residència Geriàtrica l'Hospital que permet conèixer principalment tres aspectes:

a) de quina manera es troben dones i homes a l'Hospital;

b) el nivell d'integració de la perspectiva de gènere en les polítiques que dissenya i implementa el Pla d'Igualtat;

c) el nivell de sensibilitat cap a les desigualtats de gènere.

Per tant, aquest Pla Intern d'Igualtat hauria de ser la base sobre la qual planificar i dissenyar accions i polítiques d'igualtat d'oportunitats dins de l'Hospital. Així, realitzar l'anàlisi de la realitat de la Residència és imprescindible per conèixer des de quin punt partim i d'aquesta manera poder fer propostes per implementar un pla d'acció adaptades a la realitat i a les necessitats de la Corporació.

MARC LEGAL

La igualtat de dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya. Aquest principi constitueix un pilar bàsic de les societats democràtiques i vertebra el reconeixement de drets i llibertats de les dones en diferents àmbits de la vida.

Aquest reconeixement formal ha permès un progrés en el cos legislatiu i també en el context institucional, amb el desenvolupament de polítiques públiques d'igualtat de gènere i d'estructures i organitzacions específiques. Hi ha un important desplegament normatiu, en els diferents nivells institucionals, que propugna el respecte al principi d'igualtat de dones i homes i fonamenta la implementació de les polítiques d'igualtat en tots els àmbits socials.

Nivell Internacional

A nivell internacional, la Declaració dels Drets Humans l'any 1948 de les Nacions Unides va esdevenir el document principal pel desenvolupament de les normatives i les polítiques publiques d'igualtat. Tots els pobles de les nacions unides ratificarien en la seva carta la fe en els drets humans i en la igualtat.

D'altra banda, s'han celebrat quatre conferències mundials sobre la dona: a Ciutat de Mèxic (1975), Copenhaguen (1980), Nairobi (1985) i Beijing (1995). En la Conferència de Mèxic es definia un pla d'acció mundial per dur a terme els objectius de l'Any de la Dona, entre els quals hi havia directrius pel progrés de les dones fins l'any 1985. En la Conferència mundial sobre la dona a Copenhagen es van analitzar els avenços realitzats en temes d'ocupació, salut i educació i es van adoptar mesures nacionals per tal de garantir l'apropiació i el control de la propietat per part de les dones així com la incorporació de millores en la protecció dels drets d'herència, custòdia i nacionalitat de les dones. A Nairobi s'aprovava un mandat per tenir mesures concrets que ajudessin a superar els obstacles per a l'assoliment dels objectius del Decenni. En aquest sentit, els governs van adoptar les Estratègies de Nairobi, orientades al progrés de la dona per tal que s'aconseguís la igualtat de gènere a l'àmbit nacional i promoure la participació de les dones en la pau i el desenvolupament. Però, sens dubte, serà la IV Conferència de Beijing la que marcarà un punt d'inflexió en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat, amb l'aprovació per unanimitat de la Plataforma d'Acció i la incorporació del *mainstreaming* de gènere o transversalitat de gènere com a mecanisme d'actuació.

Nivell comunitari

A nivell europeu, les primeres directrius i disposicions jurídiques en matèria d'igualtat de tracte entre les dones i els homes queden recollides al Tractat de Roma de 1957, que imposa l'obligació als Estats Membres de garantir l'aplicació del principi d'igualtat salarial per un mateix treball. Ho trobem en el seu article 119 d'igualtat de remuneració entre dones i homes i segueix, paulatinament, amb l'elaboració i l'adopció de diverses directives. Entre elles, destaca la Directiva 76/207/CEE relativa al principi d'igualtat de tracte de homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació i la promoció professionals i en les condicions de treball.

Amb l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam l'any 1999, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es converteix en un principi bàsic i fonamental en la concepció de la ciutadania europea. Per una banda, els articles 2 i 3 Tractat de la Unió Europea (TUE) regulen la igualtat d'oportunitats com a missió i objectiu que ha de ser present a totes les polítiques comunitàries, facultant les institucions comunitàries, en el marc de llurs competències, a adoptar mesures adequades per a lluitar contra la discriminació per raó de sexe (article 10 TUE).

Per l'altra, l'article 157 TUE consagra les accions positives com a mesures que, malgrat atorgar un tracte diferent, no poden ser considerades discriminatòries ni poden vulnerar el dret d'igualtat: "(...) a*mb la finalitat de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedeix que els Estats membres mantinguin o adoptin mesures que suposin avantatges específics per a facilitar al sexe menys representat el desenvolupament d'una activitat laboral o per a prevenir o compensar avantatges en la carrera professional".*

Nivell estatal

A l'Estat espanyol, la Constitució Espanyola (CE) propugna la igualtat com un dels drets fonamentals de l'ordenament jurídic en el seu article 14. A més, en l'article 9.2 CE imposa l'acció positiva a tots els poders públics, encomanant-los a promoure les condicions per tal que la igualtat sigui real i efectiva. Per últim cal mencionar l'article 35 CE, on es parla del dret al treball de totes les persones espanyoles, el dret a la lliure elecció de professió i ofici, el dret a la promoció en el treball i a una remuneració suficient per mantenir les seves necessitats i les de la seva família, especificant que en cap cas pot fer-se cap discriminació per raó de sexe.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes preveu tota una sèrie de mesures concretes a implantar tant en les empreses com en les administracions publiques. La llei es refereix "*a la generalitat de les polítiques publiques a Espanya, tant estatals com autonòmiques i locals".*

Entre els punts principals de la normativa s'hi destaca:

Art 3: afegeix com a forma de discriminació la maternitat/paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Art 7: relaciona les actuacions d'assetjament de forma clara, diferenciant assetjament sexual i assetjament per raó de sexe (verbal i físic).

Art 11: dona garantia jurídica a les accions positives en qualsevol àmbit com a defensa i foment de la igualtat de gènere.

> *"Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptaran medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".*

Art 15: consagra el principi de transversalitat de gènere, en afirmar que "*el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes informarà, amb caràcter transversal, l'actuació de tots*

els Poders Públics. Les Administracions públiques l'integraran, de forma activa, en l'adopció i execució de les seves disposicions normatives, en la definició i finançament de les polítiques públiques en tots els àmbits i en el desenvolupament del conjunt de totes les seves activitats".

Art 20: estableix la necessària adequació de les estadístiques amb perspectiva de gènere.

Art 44: reconeix els drets de les persones envers la conciliació de la seva vida laboral i personal, determinant els permisos maternals i paternals per llei.

Art 46: modificat pel 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 l'ocupació introdueix modificacions en quant als continguts del diagnòstic de situació i dels Pla d'Igualtat, estableix les següents matèries d'anàlisi:

- Processos de selecció i contractació.
- Classificació professional.
- Formació.
- Promoció professional.
- Condicions de treball, incloent-hi una auditoria salarial entre dones i homes.
- Exercici corresponsable dels drets a la vida personal, familiar i laboral.
- Infrarrepresentació femenina.
- Retribucions.
- Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.

Com a novetat, aquest Reial Decret-llei 6/2019, crea un Registre dels Plans d'Igualtats com part del Registre de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i del es Autoritats Laborals de les Comunitats Autònomes, i estableix l'obligatorietat de registrar els plans d'igualtat. Totes aquestes modificacions es regulen reglamentàriament a través de dos nous reials decrets aprovats a l'octubre de 2020, posteriorment a l'elaboració d'aquest pla d'igualtat.

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 desenvolupa reglamentàriament l'elaboració dels diagnòstics de situació i dels plans d'igualtat. En aquest reial decret es defineix tant el procediment de negociació dels plans d'igualtat con el contingut dels diagnòstics i dels plans i el registre dels mateixos. Aquesta norma entra en vigor tres mesos després de la seva publicació al BOE, és a dir, el 13 de gener de 2021.

El Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes regula el principi de transparència retributiva i estableix les normes generals sobre el registre retributiu i l'auditoria salarial. Aquest reial decret entra en vigor sis mesos després de la seva publicació al BOE, és a dir, el 13 d'abril de 2021.

Pel que fa a l'administració pública, cal destacar el capítol I del títol V de La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, on s'estableixen els criteris d'actuació de les administracions públiques:

Art 51: "*Les Administracions públiques, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, haurien de:*

- *Esmenar els obstacles que impliquin el manteniment de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació publica i en el desenvolupament de la carrera professional.*
- *Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menystenir la promoció professional.*
- *Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació publica com al llarg de la carrera professional.*
- *Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.*
- *Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.*
- *Establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.*
- *Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en el seus respectius àmbits d'actuació"*

Per la seva banda el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), aprovat per reial decret legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre, obliga als governs locals a elaborar plans d'igualtat, en la seva disposició addicional vuitena:

1. *Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i 7d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.*
2. *Sense perjudici del que es disposa en l'apartat anterior, les Administracions Públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.*

Per últim cal anomenar l'Ordre del Ministeri de la Presidència PRE/525/2005, de 7 de març, mitjançant la qual s'estableixen diverses mesures dirigides a afavorir la igualtat entre dones i homes. Entre d'altres, s'hi destaca:

Art 1.3: A l'Administració General de l'Estat i els organismes públics i empreses que depenguin d'ella, els òrgans de selecció de personal tindran composició paritària.

Art 7.1: Mesures de promoció de la igualtat de gènere en l'accés a l'ocupació pública: totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública inclouran, si escau, l'esment a la baixa representació de persones d'algun dels dos sexes.

Art 7.2e: Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de l'Administració General de l'Estat i en els comitès d'experts.

Nivell autonòmic (Catalunya)

A nivell de Catalunya cal destacar també la Llei 8/2006 de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions publiques de Catalunya. Aquesta llei, com afirma el seu preàmbul, *"impulsa un canvi de perspectiva que ha de permetre avançar del concepte de conciliació al concepte de reorganització de la vida personal, familiar i laboral (...), promou la revalorització i el reconeixement social del treball reproductiu i*

de cura i la revalorització de la vida personal i familiar, amb el complement d'altres mesures que incideixen en la reorganització de la vida laboral, personal i familiar de les persones, com l'adaptació de l'horari dels serveis, la flexibilització dels horaris i l'adopció de mesures que afavoreixin la coresponsabilitat d'homes i dones en la cura dels menors o les persones dependents".

Cal tenir en compte també l'Acord del Govern de la Generalitat de Catalunya, del 14 de març de 2006, que estableix que totes les estadístiques relatives a persones que elabori la Generalitat i els organismes vinculats o dependents d'aquesta es recolliran, compilaran, analitzaran i presentaran desagregades per sexes. L'obligació s'estén a tots els registres públics, fitxers automatitzats de dades personals, censos, estudis d'opinió, sondeigs, enquestes i d'altres similars, així com també a les sol·licituds i atorgaments de subvencions, ajuts o beques.

Per últim, cal tenir en compte la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta llei, introdueix al seu preàmbul mecanismes per la transversalitat de gènere, estratègies per garantir el dret d'igualtat efectiva de dones i homes per mitjà de les polítiques de contractació pública, les subvencions, els ajuts, les beques, les llicències administratives i el nomenament paritari en els òrgans de presa de decisions. Incorpora també la perspectiva intersectorial per atendre a la discriminació múltiple.

Cal destacar els articles següents:

Article 6: Funcions dels ens locals de Catalunya

f) Elaborar, aprovar, executar i avaluar els plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal a llur servei.

Article 15: Plans d'igualtat de dones i homes del sector públic

1. Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

4. Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir els requisits següents:

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

També cal destacar alguns articles de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006):

Art 4.3: *Els poders públics de Catalunya han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat, la cohesió social, l'equitat de gènere i el desenvolupament sostenible.*

Art 19: Drets de les dones: "*Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats".*

Art 41: Perspectiva de gènere:

1. *Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.*
2. *Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.*
3. *Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.*
4. *Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.*
5. *Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual".*

Art 56.3: "*Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes electorals".*

Art 153: Polítiques de gènere: "*Correspon a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de polítiques de gènere, que, respectant el que estableix l'Estat en exercici de la competència que li atribueix l'article 149.1.1 de la Constitució, inclou en tot cas:*

a) *La planificació, el disseny, l'execució, l'avaluació i el control de normes, plans i directrius generals en matèria de polítiques per a la dona, i també l'establiment d'accions positives per a aconseguir eradicar la discriminació per raó de sexe que s'hagin d'executar amb caràcter unitari per a tot el territori de Catalunya.*
b) *La promoció de l'associacionisme de dones que acompleixen activitats relacionades amb la igualtat i la no discriminació i de les iniciatives de participació.*
c) *La regulació de les mesures i els instruments per a la sensibilització sobre la violència de gènere i per a detectar-la i prevenir-la, i també la regulació de serveis i recursos propis destinats a aconseguir una protecció integral de les dones que han patit o pateixen aquest tipus de violència.*

AVANTATGES DE LA IGUALTAT

La implementació d'un Pla Intern d'Igualtat presenta un conjunt d'avantatges que van més enllà de comprometre formalment l'organització amb la igualtat de gènere. Un Pla d'Igualtat és un instrument per assolir la igualtat.

Per què hem de treballar per assolir la Igualtat?

Perquè la igualtat d'oportunitats és un dret

La igualtat és un principi jurídic universal que es treballa i es consolida dia a dia i, l'aplicació d'aquest resulta necessari i positiu, tant per a l'organització com per a la plantilla i la ciutadania.

Perquè acomplim amb la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere

Disposem d'un marc normatiu entorn a la Igualtat Efectiva entre Homes i Dones (Llei 3/2007 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes i Llei Catalana 17/2015 d'Igualtat Efectiva entre Dones i Homes.

Perquè les dades i les estadístiques ens mostren que encara hi ha desigualtat de gènere.

Un Pla Intern d'igualtat permet obtenir una radiografia i un coneixement actualitzat i sistemàtic de la situació de dones i homes a l'Hospital a partir del qual definir una fulla de ruta per avançar.

Perquè encara persisteixen estereotips i obstacles que esdevenen una discriminació per a les dones i col·lectius que es troben fora de l'heteronormativitat.

Encara perviuen moltes idees i creences generalment acceptades sobre com han de ser o comportar-se les dones i quines ocupacions o rols han d'exercir. Els estereotips han sobreviscut al pas dels anys i estan instal·lats en la nostra organització. Aprendre a detectar-los, ens permetrà emprar eines per superar-los i augmentar les oportunitats de participació de les dones a l'àmbit públic i dels homes en àmbits considerats tradicionalment femenins.

Perquè encara hem de fer un treball important per permetre que dones i homes puguin participar de tots els àmbits de la vida i que sigui real la conciliació de la vida personal i personal.

Analitzar i conèixer les necessitats específiques de dones i homes en diferents matèries relacionades amb l'ocupació, les condicions del lloc de treball, la prevenció de la salut laboral, la situació personal i familiar, etc. ens permet definir unes línies i mesures per assolir la igualtat real.

Perquè la igualtat d'oportunitats forma part dels valors de les organitzacions socialment responsables.

Aprofundir en el compromís per a la igualtat de gènere dins l'organització municipal i també amb les relacions contractuals amb tercers.

Perquè igualtat és sinònim d'atracció de talent i d'un treball cooperatiu i menys competitiu.

És necessari un canvi de model competitiu on les persones siguin el centre.

ÀMBITS DEL PLA D'IGUALTAT

L'estructura de la Diagnosi amb perspectiva de gènere i del Pla d'Acció es basa en els àmbits de treball que preveu l'article 15 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

ÀMBITS D'ANÀLISI	
ÀMBIT 1	CULTURA I POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
ÀMBIT 2	COMUNICACIÓ, IMATGE I ÚS DEL LLENGUATGE
ÀMBIT 3	REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL
ÀMBIT 4	POLÍTIQUES DE RECURSOS HUMANS: ACCÉS, SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL
ÀMBIT 5	REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA SALARIAL
ÀMBIT 6	VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES, PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ
ÀMBIT 7	CONDICIONS DE L'ENTORN DE TREBALL I DE SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE
ÀMBIT 8	USOS DEL TEMPS I DELS ESPAIS (CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR)

INDICADORS

ÀMBIT D'ACTUACIÓ	
ÀMBIT	OBJECTIUS
1. Política d'Igualtat d'Oportunitats	Grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'Hospital, i la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les activitats portades a terme en l'organització.
2. Comunicació, imatge i llenguatge.	Valorar si la política d'igualtat d'oportunitats i els seus objectius, principis i valors es comunica a totes les persones de l'organització i si tot el personal està informat correctament de les accions portades a terme en matèria d'igualtat d'oportunitats. Valorar com l'organització fa visibles les dones i la seva contribució als resultats i èxits organitzatius. Valorar el llenguatge i l'ús d'imatges inclusives que projecta l'Hospital i la neutralitat del llenguatge utilitzat en la comunicació escrita i oral.
3. Representativitat de les dones i distribució del personal	Veure en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.
4. Accés, selecció, desenvolupament i promoció	Comprovar si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal (promoció interna o externa), en la formació del personal i en l'avaluació del rendiment.
5. Retribució	Comprovar el compliment el principi d'igualtat retributiva, que estableix que, a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.
6. Violència masclista, prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	Comprovar la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus i l'existència de mecanismes per detectar, prevenir i actuar davant d'aquests comportaments.
7. Condicions laborals, salut Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere i condicions de l'entorn de treball	Comprovar que no hi ha discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i de jornada que fan les persones. Comprovar la incorporació de perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals: tenir en compte l'especificitat de gènere en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treball i dels espais a les característiques i necessitats de les dones.

8. Usos dels temps i dels espais (Conciliació de la vida personal, laboral i familiar)	Comprovar si les persones de tots els departaments, categories i nivells de l'organització (no només del nivell jeràrquic més alt) tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.

OBJECTIUS

L'objectiu d'aquest Pla d'Igualtat Intern 2023-2026 és esdevenir una eina per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes a través de potenciar les capacitats i el talent de totes les persones que treballen a la institució.

Per assolir aquests objectius és necessari un canvi organitzatiu que elimini els obstacles existents per raó de gènere, les desigualtats i els desequilibris entre homes i dones.

Objectiu General

L'objectiu general és generar un canvi tant en l'organització formal com a l'organització informal de l'Hospital, a través de mesures que afavoreixin la incorporació, permanència i el desenvolupament professional de les persones i garanteixin una participació equilibrada de dones i homes en tots els llocs de treball i nivell de responsabilitats.

Objectius específics

- Assolir el compromís polític envers la igualtat de gènere, incorporar el principi d'igualtat de gènere en l'organització interna de la corporació.
- Assignar els recursos econòmics i humans necessaris per a aquesta finalitat.
- Creació d'estructures i formes de treballar que realment potenciïn la transversalitat i la horitzontalitat en l'organització.
- Identificar els elements informals i formals, propis de l'organització que obstaculitzin i dificultin l'equitat entre els homes i les dones que hi treballen.
- Contribuir a l'eliminació de les desigualtats que puguin existir en els rols, responsabilitats, formes d'accés i control dels recursos, i en la participació i en la presa de decisions d'homes i dones.
- Promoure l'equitat entre dones i homes en tots els àmbits de l'organització i el funcionament de l'Hospital.
- Aprofundir en la coherència entre el funcionament intern de la corporació i les polítiques públiques que promou en l'àmbit de l'equitat entre dones i homes.

METODOLOGIA

La metodologia que hem escollit per a fer el Pla Intern d'Igualtat ha consistit en seleccionar eines que ens permetessin mesurar la realitat des de la perspectiva de gènere. Hem volgut fugir de punts de vista tradicionals i androcèntrics a través d'eines que facin emergir i visualitzar diferències i desigualtats associades al gènere.

A la vegada, hem fet una tasca de sensibilització d'algunes de les persones integrants de la plantilla de l'Hospital, per tant, en el procés d'elaboració del Pla Intern d'Igualtat s'ha afavorit la sensibilització.

La voluntat d'introduir la visió de gènere, tant en el plantejament com en el desenvolupament dels instruments d'anàlisi i en la interpretació, ens ha portat a posar especial atenció a certs indicadors que ajudin a fer visibles desigualtats que sovint són subtils.

Des del moment que es pren la decisió política i tècnica per part de l'Hospital de dur a terme el pla d'igualtat, diverses persones que formen part de la plantilla participen a la Comissió d'Igualtat: la directora de l'Hospital, el representant de recursos humans de l'Hospital, la representant sindical de l'Hospital i la representant de l'àrea d'intervenció de l'Hospital. Des de la direcció, la representació sindical i l'àrea de recursos humans es lidera el procés de comunicació a tota la plantilla.

FASES PER A L'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Compromís de la Institució	Moment de la decisió política i tècnica de posar en marxa un Pla Intern d'Igualtat.
Reunió inicial	Moment de definició i planificació de tot el procés. Es concreten les persones referents, la temporització del procés de treball i es delimiten la informació i la documentació necessàries.
Recull d'informació i documentació	L'Hospital emet tota la informació i documentació necessària per a la diagnosi de gènere.
Formulari	Es realitza un formulari en línia, adreçat a tot el personal de l'ens, per tal de conèixer la percepció que tenen de la igualtat de dones i homes.
Diagnosi de Gènere	En aquesta fase tracta de recollir i tractar la informació, tant quantitativa com qualitativa. Amb la diagnosi de gènere, es busca obtenir un mapa de les característiques de l'Hospital, els processos i les pràctiques que hi tenen lloc. Aquesta fase pretén valorar un

	conjunt d'indicadors per a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats real de les dones i els homes.
▪ Establiment d'una bateria d'indicadors[2] que ens permetin recollir exhaustivament aspectes de diferents àmbits. ▪ Procés de recopilació de dades estadístiques desagregades per sexe facilitades per l'Àrea de Recursos Humans sobre les condicions laborals de la plantilla, documentació sobre condicions laborals (contractes, accés, selecció, promoció, formació, convenis...). ▪ Realització d'entrevistes en profunditat per recollir la informació necessària i detectar percepcions sobre la igualtat d'oportunitats així com possibles accions a dur a terme. ▪ Qüestionari adreçat al personal de la plantilla per tal de recollir informació per a la diagnosi. L'objectiu és copsar les percepcions de les persones que treballen a l'Hospital sobre la igualtat entorn a diferents aspectes: condicions laborals, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, etc. ▪ Valoració de cada indicador a través de tota la informació obtinguda: dades estadístiques, entrevistes, enquestes i revisió de documentació facilitada.	
Pla d'Acció	Tenint en compte els resultats de la diagnosi, es realitza el Pla d'Acció en un procés participatiu i un posterior procés de negociació col·lectiva de les accions que contindrà el Pla d'Acció, que esdevé la planificació de les accions en matèria d'igualtat de gènere que s'impulsaran des de l'Hospital. Totes les accions tenen l'objectiu de corregir les desigualtats de gènere identificades i van acompanyades d'una descripció, d'indicadors d'avaluació, de les àrees responsables i calendari per dur-les a terme.
Validació i aprovació del document	La Comissió d'Igualtat és qui fa la validació final del document. L'aprovació definitiva del document es farà per part de l'òrgan competent.

[2] Un indicador és una mesura, un número, un fet, una opinió o una percepció que assenyala una situació o condició específica i que mesura canvis en aquesta situació o condició a través del temps. Els indicadors són una representació del fenomen que estem estudiant i ens permeten mostrar total o parcialment una realitat. Els indicadors han de ser verificables objectivament, fàcils d'obtenir, han de ser sensibles a les variacions, fàcils d'entendre i d'interpretar i ens han de proporcionar una visió de la situació de l'Hospital.

D I A G N O S I

La diagnosi ens ofereix una fotografia de la situació de la igualtat de gènere en els àmbits que es defineixen prèviament. La finalitat és analitzar cada un dels àmbits amb perspectiva de gènere. Cada àmbit es treballarà a través dels següents punts:

- Què s'analitza en aquest àmbit

Aquest primer apartat presentarà una contextualització i un marc conceptual per tal de comprendre del que estem parlant i el que volem analitzar i definirem els conceptes que s'analitzaran posteriorment.

- Presentació dels indicadors

Els indicadors són els instruments que ens permeten avaluar cada àmbit a través de la informació quantitativa i qualitativa recollida.

- Anàlisi de la Residència Municipal l'Hospital

S'analitza cada àmbit de la corporació en relació al marc legal i als conceptes que s'hagin descrit a través de les dades quantitatives i qualitatives recollides a través dels diferents instruments: **enquestes, entrevistes i de la revisió de dades i documental** facilitades per l'Hospital.

- Valoració dels indicadors

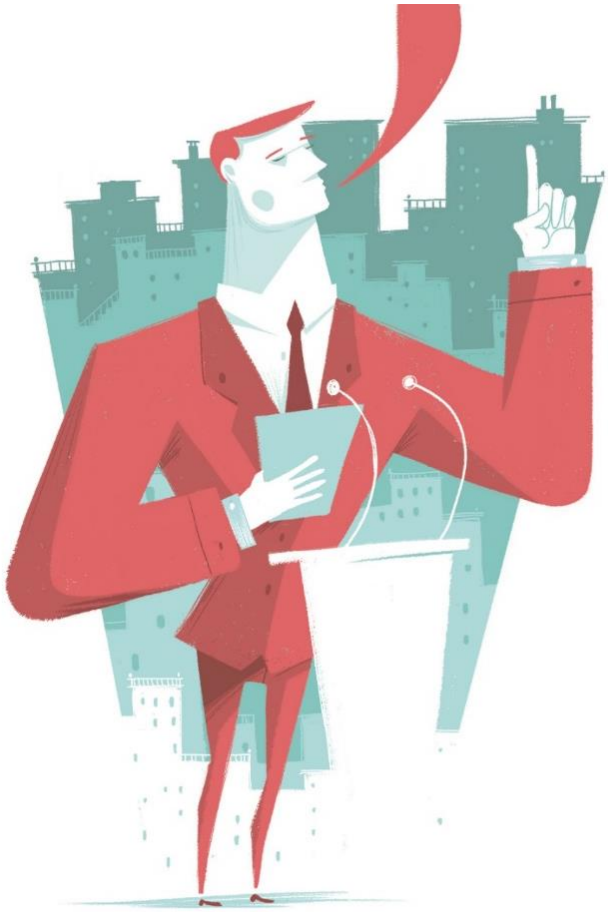
Avaluarem cada indicador que ens permetran conèixer l'estat de l'Hospital en matèria d'igualtat de gènere.

- Síntesi de resultats

Es presentarà quadre sintètic de cada àmbit amb objectius a assolir i aspectes a millorar. És a dir, finalitzarem recollint el que seria desitjable d'assolir en cada àmbit i amb unes primeres propostes d'accions per arribar als objectius.

ANÀLISI DELS ÀMBITS D'INTERVENCIÓ

ÀMBIT



1

POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ÀMBIT 1: POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

En aquest àmbit s'analitza en quina mesura l'ens ha adoptat la perspectiva de gènere en les actuacions dels seus serveis o accions. Analitzarem la sensibilització de la plantilla en la perspectiva de gènere, la percepció de la cultura i les polítiques d'igualtat de gènere i les mesures d'igualtat que ha realitzat l'organització.

Tal com hem indicat, en aquest primer punt valorarem en quina mesura s'introdueix la igualtat d'oportunitats en el si de l'Hospital. Per això, és imprescindible conèixer els conceptes bàsics i el marc normatiu regulador d'igualtat i no discriminació entre dones i homes.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

DISCRIMINACIÓ DIRECTA

És la situació en què és troba una persona que és tractada, per raó de sexe, d'identitat, orientació sexual o altres raons relacionades amb la seva condició, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. Per exemple, seria una discriminació directa per raó de sexe un tractament desfavorable cap a les dones relacionat amb la maternitat o embaràs.

DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

Una situació en què una pràctica o un criteri que són aparentment neutres i objectius causen un prejudici o desavantatge a les persones d'un dels sexes.

MESURES D'ACCIÓ POSITIVA (discriminació positiva):

- En l'article 11 de la Llei Orgànica 3/2007 s'explicita que, amb la finalitat de fer efectiu el dret a la igualtat, els poders públics adoptaran mesures específiques en favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que seran aplicables mentre segueixin aquestes situacions desiguals, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu que s'estableixi en cada situació.
- En l'article 17.4 de l'Estatut dels Treballadors, vinculat a l'àmbit laboral, diu: "en igualtat de condicions d'idoneïtat, preferència de les persones del gènere menys representat per a ser contractades o per a afavorir el seu accés en el grup, categoria professional o lloc de treball de que es tracti (és una mesura potestativa per a la negociació col·lectiva). Cal dir també, que preferència no vol dir que afavoreixi automàticament a les dones, sinó al gènere menys representat.
- En la jurisprudència comunitària es diu que "no és admissible concedir una preferència absoluta, automàtica i incondicional en una contractació o promoció a les candidates dones en els sectors en els quals estan infrarrepresentades (STJCE 17-10-1995 Kalanke) (STJCE 11-11-1997 Marschall) preferència en condicions Idoneïtat.

PRINCIPIS D'IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ:

- **Igualtat de tracte entre dones i homes i no discriminació:** suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raons de sexe.
- **Igualtat d'oportunitats:** es fonamenta en el principi d'igualtat de tracte i no discriminació i fa referència a la necessitat de corregir les desigualtats entre dones i homes en diferents àmbits de la societat a través de l'eliminació de qualsevol barrera sexista i discriminatòria.
- **Perspectiva de gènere/transversalitat:** implica la necessitat d'integrar i tenir en compte, de manera sistemàtica, la situació de dones i homes i les seves necessitats específiques en totes les polítiques amb la finalitat de promoure una igualtat real i efectiva de dones i homes.
- **Presència o composició equilibrada:** és la presència de dones i homes de forma equilibrada. Es considera que és un valor proper a la paritat quan hi ha un 60% i un 40%.

EL MARC NORMATIU BÀSIC EN EL QUE ENS MOVEM ÉS:

- Normes supranacionals:
  - Tractat de la UE (articles 2 i e) i Tractament UE (articles 8, 10, 153 i 157).
  - Carta dels drets fonamentals UE 2000 (arts. 21 i 23).
  - Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell
- Normes internacionals:
  - Consell d'Europa (Conveni Europeu Drets Humans, Carta Social Europea)
  - Organització internacional del treball
- Normes internes:
  - Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (LO3/2007).
  - Llei Estatut Bàsic Empleat/da Públic/a
  - Estatut dels Treballadors
  - Article 19 Estatut Autonomia Catalunya,
  - La Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva entre dones i homes.

Hi ha un clar reconeixement del principi d'igualtat entre dones i homes i el dret a la no discriminació però això no és suficient perquè la majoria de diferències entre dones i homes en molts àmbits de la vida es deriven de la desigualtat estructural de gènere a nivell social, econòmic, polític, familiar.

Els poders públics tenen dues dimensions:

1. **Com a dispensadores de serveis a la ciutadania:** han de realitzar polítiques públiques de foment de la igualtat real de dones i homes.
2. **Com a ocupadores:** han de promoure la igualtat en l'ocupació pública, mesures i plans d'igualtat i protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament.

I, per tant, s'han de dotar dels instruments necessaris per desenvolupar aquesta tasca.

LLEI ORGÀNICA 3/2007, PER A LA IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES:

Aquesta llei suposa un punt d'inflexió en la política antidiscriminatòria a Espanya: es passa d'un reconeixement formal de la igualtat entre dones i homes al foment de la igualtat real.

Les principals mesures i àmbits d'actuació de la Llei 3/2007 són:

a) Pautes generals d'actuació dels poders públics

- Principi de transversalitat.
- Principi de presència equilibrada a les llistes electorals i en els nomenaments.
- Elaboració de Pla estratègic Igualtat d'oportunitats per part de l'administració General de l'Estat que inclogui un informe d'impacte de gènere.
- Les entitats locals integraran el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències.

b) Foment de la igualtat en el principals àmbits socials

- Incorporació de la perspectiva de gènere en: Educació, cultura, salut, societat de la informació, esports, desenvolupament rural, polítiques d'ordenació del territori i habitatge, cooperació per al desenvolupament.
- Mesures de foment de la igualtat en els mitjans de comunicació i instruments de control per la publicitat no sexista.

c) Garantia del dret al treball en igualtat d'oportunitats

- Mesures d'acció positiva a través de la negociació col·lectiva.
- Discriminació directa/ indirecta i mesures de tutela judicial efectiva.
- Accés a l'ocupació: dones com a grup prioritari en les polítiques actives d'ocupació.
- Formació i promoció professional.
- Protecció davant l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Obligació per les empreses de més de 250 treballadors/es d'aprovar Plans d'igualtat.
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral:
  - Ampliació del permís de maternitat (a fer ús qualsevol dels progenitors) en cas de fill/a amb discapacitat.
  - Permís de maternitat de 16 setmanes[3].
  - Permís de paternitat de 5 setmanes[4].
  - Reconeixement de treballadors/es autònoms/es i altres règims de la seguretat social.
  - Reducció de jornada: s'amplia l'edat del menor a 8 anys i es redueix a 1/8 de la jornada el límit mínim de reducció.
  - Excedència voluntària: es redueix 4 mesos durada mínima.
  - Excedència per cura de familiars: s'amplia 2 anys durada màxima i es reconeix el gaudiment de forma fraccionada.
- Modificacions de la Seguretat Social:

[3] Permís de maternitat de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en diferents períodes en casos de part, adopció o acolliment múltiple, de discapacitat i d'hospitalització del nadó. Les 6 primeres són obligatòries per a la mare, la resta es poden compartir amb el pare o també renunciar-hi. Font: https://web.gencat.cat/ca/tramits/que-cal-fer-si/neix-un-fill/baixa-per-maternitat-de-la-mare/index.html

[4] A partir del 5 de juliol de 2018, els pares (o bé l'altre progenitor, en cas de parelles del mateix sexe) tenen dret a un període de descans de 5 setmanes, ampliables a 2 dies a partir del segon/a fill/a. El període també s'amplia en casos de part, adopció, acolliment múltiple, discapacitat o hospitalització del nadó. Font: https://web.gencat.cat/ca/tramits/que-cal-fer-si/neix-un-fill/baixa-per-maternitat-de-la-mare/index.html

    - Flexibilització cotització prèvia per accedir prestació maternitat.
    - Nou subsidi pel cas de que no es compleixin els requisits mínims.
    - Prestació econòmica paternitat.
- Ocupació pública: Presència equilibrada d'homes i dones en òrgans de selecció i valoració, eliminar la discriminació retributiva directa o indirecta per raó de sexe i altres mesures en sentit anàleg amb el sector privat.

ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT/DA PÚBLIC/A (RD LEGISLATIU 5/2015)

Recull els drets dels empleats/des públics/ques

h) respecte a la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i moral

i) a la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

També s'inclouen els Plans d'Igualtat

- Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i amb aquesta finalitat hauran d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes,
- Hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionarial que sigui aplicable.

LLEI 17/2015, D'IGUALTAT EFECTIVA DE DONES I HOMES (CATALUNYA)

Aquesta llei completa la normativa relativa a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes. I, respecte als poders públics de Catalunya:

- Defineix principis d'actuació i competències de poders públics en matèria de polítiques de gènere, regula l'organització administrativa de la Generalitat i contempla actuacions i polítiques concretes per a promoure la igualtat efectiva de gones i homes en tots els àmbits de la vida;
- Estableix actuacions específiques en l'àmbit del sector públic per a assolir la igualtat efectiva: contractació de béns i serveis, representació paritària en òrgans col·legiats i directius, i ocupació pública (accés funció pública, plans igualtat, protocols antiassetjament, etc.).

INDICADORS

1	Existeix una cultura a l'Hospital on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els gèneres i la no-discriminació.
2	Existeix un pla d'igualtat entre dones i homes.
3	Existeix un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere a l'ens.
4	Es fan activitats informatives per comunicar a la plantilla el pla d'igualtat i la seva implantació.
5	Es fan accions de sensibilització a la plantilla sobre igualtat de gènere.
6	Integra l'Hospital la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.
7	L'Hospital té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.
8	Es duen a terme mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

ANÀLISI DE LA RESIDÈNCIA L'HOSPITAL

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

ENTREVISTES I GRUP DE DISCUSSIÓ

En el grup de discussió realitzat es va mostrar cert coneixement sobre les idees bàsiques sobre igualtat de gènere, tot i que en alguns casos no sempre van saber relacionar les situacions viscudes amb situacions de desigualtat i relacions de poder.

Les persones entrevistades consideren que dins l'Hospital no hi ha desigualtats de gènere ja que un alt percentatge de la plantilla són dones, essent també un sector laboral molt feminitzat. També cal ressaltar el fet que la direcció està encapçalada per una dona.

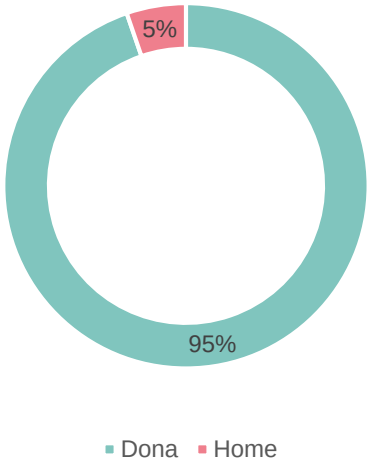
Fins a l'actualitat no s'ha realitzat cap campanya o una acció positiva per trencar el biaix de gènere.

QÜESTIONARI

Per tal de conèixer la percepció de la plantilla en relació a la perspectiva, es va fer una enquesta que es va passar a tot el personal. El primer que cal ressaltar és que van contestar 19 persones, de les quals 18 són dones i 1 home.

En el següent, mostrem la participació en percentatge:

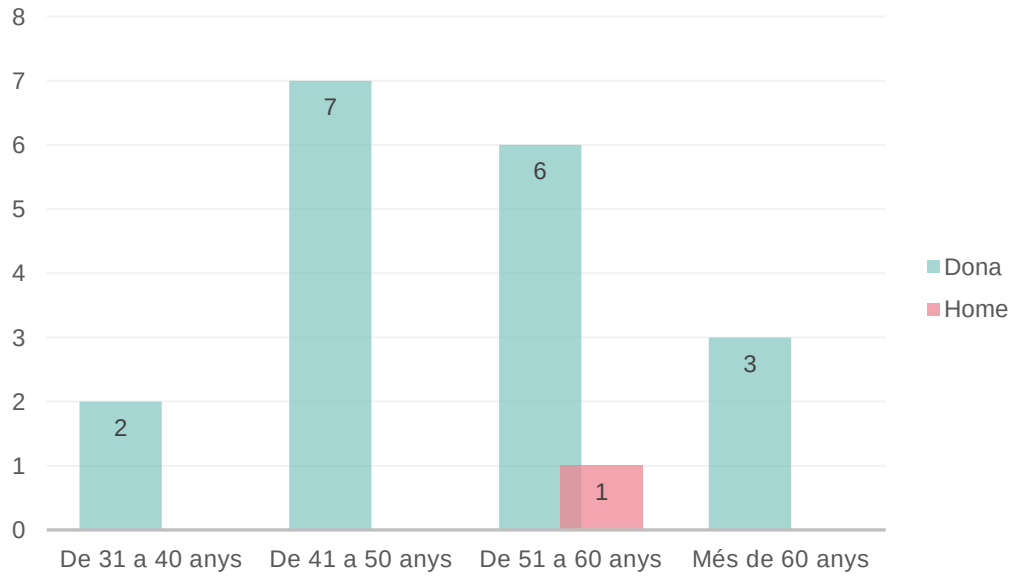
Gràfic 1. Participació de dones i homes al qüestionari de percepció sobre igualtat de gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, març 2023.

La majoria de dones es troben a la franja de 41 a 50 anys (7 dones), hi ha 2 dones que tenen de 31 a 40 anys i 6 en tenen de 51 a 60 i, finalment, 3 tenen més de 60 anys. L'home es troba entre la franja de 51 a 60 anys.

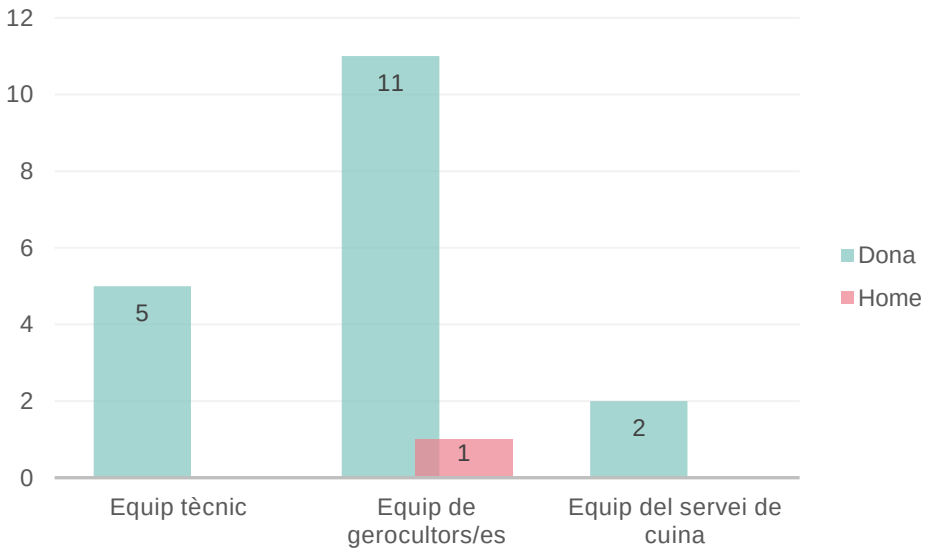
Gràfic 2. Edats de les persones participants



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, març 2023

La majoria de dones que han respost el qüestionari pertanyen a l'equip de gerocultores, com també ho és l'home. Seguidament trobem 5 dones de l'equip tècnic i 2 del servei de cuina.

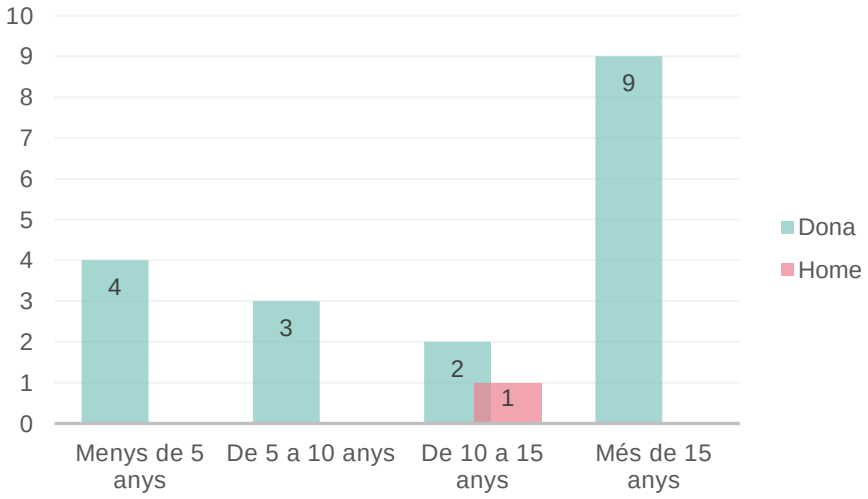
Gràfic 3. Lloc de treball de les persones participants i gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, març 2023

Finalment, pel que fa als anys que fa que treballen a l'Hospital, observem com el major volum de persones es concentra en més de 15 anys d'antiguitat, seguit de menys de 5 anys (4 dones) i de 5 a 10 anys (3 dones). L'home porta de 10 a 15 anys a l'ens.

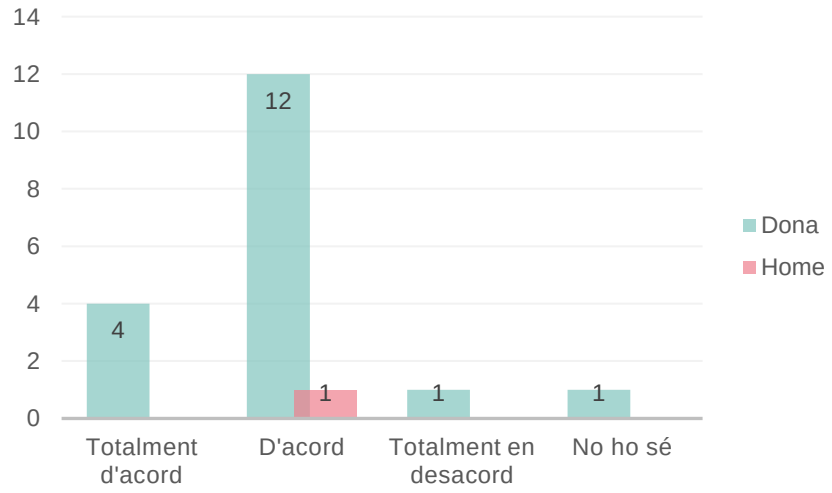
Gràfic 4. Antiguitat de les persones enquestades.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, març 2023

En relació a l'afirmació "**A l'Hospital es té en compte la igualtat entre dones i homes a tots els nivells i accions que realitza**" observem com 12 persones han respost que estan d'acord amb l'afirmació i 4 afirmen estar-hi totalment d'acord. Ara bé, observem com una persona ha respost estar-hi totalment en desacord.

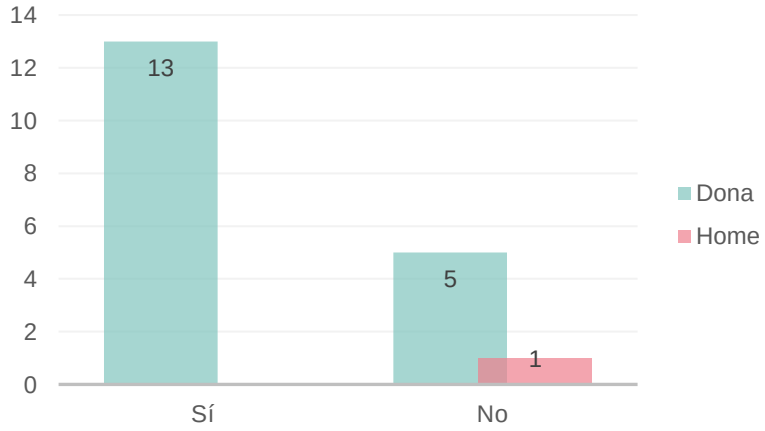
Gràfic 5. A L'Hospital es té en compte la igualtat entre dones i homes a tots els nivells i accions que realitza.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, març 2023

Pel que fa a la pregunta "**Abans de rebre aquest qüestionari, tenies coneixement que s'està realitzant aquest Pla d'Igualtat Intern a l'Hospital?**", 13 persones han respost que sí i 6, entre elles l'home, han respost que no.

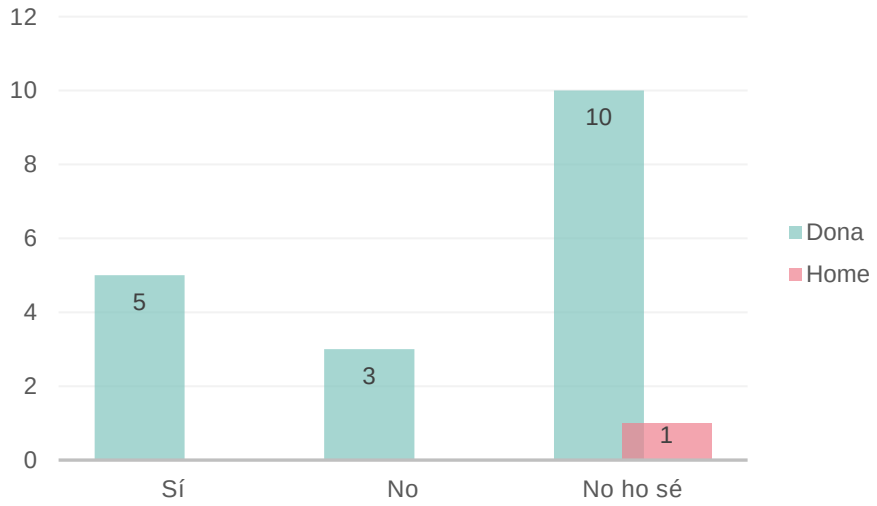
Gràfic 6. Abans de rebre aquest qüestionari, tenies coneixement que s'està realitzant aquest Pla d'Igualtat Intern de l'Hospital.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, març 2023

Vàrem preguntar si creien que **el Pla Intern d'Igualtat aportarà un canvi cap a la millora de la igualtat entre dones i homes,** i a partir de les respostes observem un cert escepticisme o desconeixement, probablement perquè potser no tothom està informat/da de què és un pla d'igualtat i què pot implicar per a l'organització. Així doncs, observem com 11 persones responen Ns/Nc i 5 han respost afirmativament. Ara bé, 3 han dit que no creuen que el Pla aporti un canvi cap a la millora de la igualtat.

Gràfic 7. Creus que el Pla Intern d'Igualtat aportarà un canvi cap a la millora de la igualtat entre dones i homes que treballen a l'Hospital?



Font: Elaboració pròpia a partir de dades del qüestionari sobre igualtat de gènere, març 2023

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1. Existència d'una cultura a l'ens on es fomenti la igualtat entre dones i homes, la paritat entre els gèneres i la no-discriminació.	A partir dels resultats del qüestionari i de les entrevistes podem afirmar que el treball per consolidar una cultura política dins l'Hospital s'està realitzant, especialment perquè també és un sector molt feminitzat i, per tant, hi ha certa sensibilitat.
2. Existència d'un pla d'igualtat de gènere.	Aquest és el primer Pla Intern d'Igualtat que es realitza a l'Hospital. Per tant, l'equip confia en que pugui ser un primer pas per incorporar la transversalitat de gènere a la Residència, tant a nivell formatiu, com de disseny d'accions (incorporacions a la plantilla, promocions, etc.).
3. Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere en l'organització.	No hi ha una persona responsable d'impulsar la igualtat en el sí de l'ens. Ara bé, la directora de la Residència i la representant sindical formen part de la Comissió d'Igualtat del

	Consistori (ja que la Residència és un equipament municipal), i, per tant, poden esdevenir les persones responsables de vetllar pel desplegament del Pla al llarg dels propers 4 anys.
4. Es fan activitats informatives per comunicar al personal la realització del pla d'igualtat i la seva implantació.	Des de l'inici del Pla Intern d'Igualtat es va informar a la plantilla de la realització del Pla d'Igualtat. Seguidament, també es va comunicar la realització de les entrevistes i el grup de discussió, com també la difusió del qüestionari que hauria de ser respost per tota la plantilla per tal de recollir les percepcions entorn a la igualtat de gènere.
5. Es fan accions de sensibilització a la plantilla sobre igualtat de gènere i LGBTIQ*.	De caràcter intern al llarg del 2022 no s'han realitzat formacions relacionades amb la igualtat de gènere i LGTBIQ.
6. Integra l'Hospital la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.	Per dur a terme una transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal, en la presa de decisions i, en definitiva, en la pràctica diària, cal una estructura, recursos humans i un pressupost. I aquest treball comença per realitzar formació adreçada a la plantilla. Per tant, el Pla d'Igualtat marcarà les accions a realitzar dins l'ens.
7. L'Hospital té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.	El 2022 l'Hospital va reservar una partida pressupostària per a la redacció del Pla Intern d'Igualtat. A partir del Pla d'Acció, podrà tenir desglossades les accions a implementar per incloure-les en el pressupost de l'any vinent.
8. Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.	El Pla d'Acció inclou el conjunt d'accions a realitzar i inclourà mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats per tal d'iniciar la implementació d'aquest treball.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 1

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
1.1.	L'Hospital fomenta i facilita la igualtat entre dones i homes, la paritat i la no-discriminació.			X
1.2.	Existeix un Pla Intern d'Igualtat entre dones i homes a l'ens.			X
1.3.	Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat de gènere en l'organització.			X
1.4.	Es realitzen activitats informatives per informar a la plantilla de l'existència i evolució del pla d'igualtat.			X
1.5.	Es fan accions tant informatives com formatives a la plantilla relacionada amb la igualtat.		X	
1.6.	S'integra la transversalitat de gènere en les polítiques internes i de personal i en la presa de decisions i actuacions de la pràctica diària.		X	
1.7.	Es té un pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtat d'oportunitats.			X
1.8.	Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat de gènere.		X	

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- Consolidar un treball continuat de la Comissió d'Igualtat.
- Fomentar la participació en les formacions sobre igualtat de gènere.
- Seguir treballant per iniciar, promoure i visibilitzar el treball entorn a la igualtat de gènere.

Aspectes a millorar

- Incloure l'aplicació de la perspectiva de gènere dins l'ens.
- Dissenyar una oferta de formacions sobre igualtat de gènere per la plantilla.
- Dissenyar i reforçar les accions per al foment de la igualtat de gènere de forma interna.
- Realitzar formacions i accions de sensibilització en matèria d'igualtat de gènere i LGBTIQ* adreçada a la plantilla.

ÀMBIT

2

COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

ÀMBIT 2: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

En aquesta part valorarem els aspectes que fan referència a la comunicació, la imatge i el llenguatge que s'empra dins i des de la Residència l'Hospital. Per a la seva difusió pública és d'una gran rellevància la imatge que s'ofereix des de l'ens, ja sigui a través dels seus canals de comunicació i difusió (web, xarxes socials, comunicacions amb les famílies, etc.) com també a través del llenguatge que s'empra. Tanmateix, també és important tenir cura de totes aquestes qüestions a un nivell intern, donat que la imatge de la plantilla i del seu entorn acaba tenint un gran impacte cap enfora d'una manera instantània.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

En aquest context, els textos de les administracions públiques han d'estar lliures d'usos discriminatoris, evitant els usos sexistes i androcèntrics de la llengua. Entenem per **usos sexistes** els que menystenen o desvaloren un dels dos sexes, habitualment les dones; i entenem per **usos androcèntrics** els que no fan visibles o fan difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

La Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, quan a la comunicació també contempla l'ús d'un llenguatge inclusiu tal com recollim de forma resumida en els següents punts:

- Garantir la no difusió de continguts sexistes que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar-la,
- Defugir els estereotips sexistes sobre les funcions que exerceixen dones i homes en els diferents àmbits de la vida i, especialment,
- Garantir una participació activa de les dones, la presència paritària de dones i homes i una imatge plural de tots dos sexes en tots els àmbits, amb una atenció especial als espais de coneixement i generació d'opinió,
- Fer un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge,
- Garantir la difusió de les activitats polítiques, socials i culturals promogudes per dones o destinades a dones en condicions d'igualtat, i també les que n'afavoreixin l'apoderament,
- Promoure l'autoria femenina mitjançant mecanismes d'acció positiva,
- Mostrar la diversitat d'orígens, les realitats i les expectatives de les dones, i garantir la visibilitat de les aportacions de les dones al progrés social al llarg de la història,
- Reparar el dèficit de reconeixement que pateixen les dones incorporant-ne en qualitat d'expertes, de protagonistes i com a persones de referència en els diferents mitjans de comunicació gestionats o subvencionats per les administracions públiques,
- Promoure el desenvolupament i la formació d'un esperit crític amb relació als continguts i biaixos sexistes,
- Els mitjans de comunicació social han d'adoptar codis de conducta amb la finalitat d'assumir i transmetre principi d'igualtat de gènere,

- Així mateix, han de col·laborar en les campanyes institucionals adreçades a fomentar la igualtat de dones i homes i promoure l'eradicació de la violència vers les dones, es prohibeixen la realització, l'emissió i l'exhibició d'anuncis publicitaris que presentin les persones com a inferiors o superiors en dignitat humana en funció del sexe, o com a mers objectes sexuals, i també els que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar-la.

La llei 11/2014 per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, en l'art. 15 diu que el Consell de l'Audiovisual de Catalunya (CAC) ha de vetllar per tal que els continguts dels mitjans i la publicitat siguin respectuosos amb les persones LGBTI i perquè els mitjans tractin amb normalitat la diversitat d'opcions afectives i sexuals, de models de família i d'identitat o expressió de gènere, de maneres que s'afavoreixi la visibilitat de referents positius.

El reconeixement dels drets de les dones és quelcom relativament nou. Arrosseguem patrons culturals i imaginaris que no es corresponen amb la realitat (estereotips). Aquests imaginaris, si no s'és conscient, es reprodueixen i reflecteixen quan comuniquem.

En aquest àmbit del llenguatge inclusiu, és important conèixer també alguns conceptes per tal d'entendre l'anàlisi que realitzarem.

Expressió despersonalitzada

És l'expressió que no té un referent personal. Per exemple: en un formulari o en un tríptic, en comptes de *Col·laboradors*, podem utilitzar la construcció *Amb la col·laboració de*, que no fa referència a cap persona concreta.

Forma doble

Repetició dels noms i/o els adjectius en tots dos gèneres gramaticals. Aquest recurs que es pot aplicar de dues maneres: amb les formes senceres (el director o la directora, els consellers i les conselleres) i amb les formes abreujades (benvolgut/uda).

Forma genèrica

Quan no volem referir-nos a una persona determinada i volem fer servir recursos inclusius, és a dir, que incloguin tots dos sexes, utilitzem formes genèriques, com ara els mots col·lectius, les expressions formades a partir de la paraula persona, els noms d'unitats administratives, les expressions despersonalitzades, etc. Aquestes formes tenen l'avantatge que permeten evitar les marques de gènere gramatical en la redacció i per tant l'especificació de sexe.

Gènere gramatical

El gènere gramatical de les formes genèriques pot ser femení o masculí, i aquest fet no té cap relació amb el sexe del referent. Per exemple: la ciutadania (femení), l'alumnat (masculí).

INDICADORS

1.	Analitzar llenguatge que empra la Residència, tant internament com externament, en la comunicació oral i escrita.
2.	Veure si hi ha alguna persona amb les funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista.
3.	Recollir si hi ha alguna guia de llenguatge inclusiu i si se n'ha fet difusió.
4.	Analitzar si la imatge de l'Hospital és acurada amb la perspectiva de gènere.
5.	Veure si es fa una comunicació interna i externa del fet que s'està elaborant un pla d'igualtat.

ANÀLISI DE LA RESIDÈNCIA GERIÀTRICA L'HOSPITAL

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL

PÀGINA WEB

En aquest apartat hem analitzat el llenguatge emprat a la pàgina web de la Residència l'Hospital de Camprodon a través de les pestanyes principals i els diferents continguts que hi apareixen.

A la pàgina d'inici hi trobem a mitja alçada un "*Benvinguts*" i amb el sub-lema "*La Residència d'Avis Municipal de Camprodon, l'Hospital, és un equipament destinat a donar serveis gerontològics a les persones grans i amb dependència*". Així doncs, d'entrada observem l'ús del genèric masculí per adreçar-se a la ciutadania i explicar breument què és l'Hospital. Alhora, s'observa com es combina l'ús dels dos genèrics en referència a la gent gran: a la pàgina web s'utilitza de forma habitual la paraula "avis" però també s'empra la idea de persones grans per englobar a tot el col·lectiu.

A la mateixa pàgina hi ha un slide integrat per diferents lemes que defineixen a la Residència i de nou, en un d'ells es parla de "*...les necessitats dels nostres avis*".

Seguidament, en el menú principal trobem la pestanya "La Residència" formada també per diferents apartats.

En el primer hi trobem l'explicació de què és la Residència: "*La nostra finalitat és donar la màxima qualitat de servei, aconseguir el bon funcionament del centre, amb una bona convivència i el respecte pels drets dels nostres avis, a més de potenciar al màxim la participació i col·laboració de tots els usuaris...*". De nou observem l'ús de la paraula "avis" i "els usuaris", utilitzant el genèric masculí per refer-se a un col·lectiu divers. La paraula "usuari" es va repetint al llarg dels diferents apartats de la pestanya principal "La Residència".

Quan entrem a la pestanya d'"Activitats" trobem: "*...tots els residents, amb la finalitat de millorar la qualitat de vida , l'autonomia i l'autoestima de tots ells.*" i "*...adaptat a cada nivell del resident*".

Així doncs, podem dir que el contingut de la pàgina web és relativament sensible al gènere, ja que combina la utilització d'un llenguatge inclusiu "persones grans", però reincideix de forma recurrent en l'ús de "usuaris" i "avis", aspecte que fàcilment es podria solucionar.

L'ús del llenguatge inclusiu i no sexista contribueix a visibilitzar i a crear imaginaris i, per tant, és clau que quan parlem d'avis també incloem a les àvies. El col·lectiu de la gent gran tendeix a ser un col·lectiu tradicionalment invisibilitzat per la societat fet que fa que sigui encara més necessari que es reconegui en tota la seva pluralitat.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUP DE DISCUSSIÓ

ENTREVISTES I GRUP DE DISCUSSIÓ

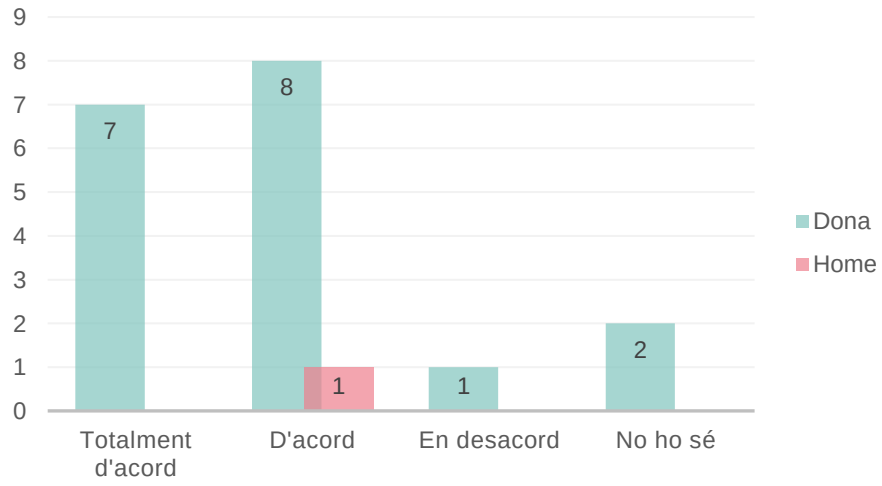
Pel que fa a les entrevistes i el grup de discussió realitzat, la majoria de les persones afirma que el llenguatge administratiu/tècnic és molt neutre i s'intenta al màxim que sigui inclusiu i no sexista. Però per altra banda, també manifesten les ganes de realitzar o ampliar els coneixements sobre aquesta qüestió ja que admeten tenir-ne un cert desconeixement i massa sovint s'associa en doblar paraules o en l'ús de la barra.

Tant en les entrevistes com en el grup de discussió, afirmen que en la comunicació informal no utilitzen el llenguatge inclusiu.

QÜESTIONARI

A l'enquesta que es va realitzar a la plantilla, es va preguntar si "**l''Hospital projecta una imatge corporativa no-discriminatòria en termes d'igualtat de gènere**". Com es pot veure al gràfic, la majoria de les persones han respost estar d'acord amb aquesta afirmació. Només una ha manifestat estar-hi en desacord i dues diuen que Ns/N.

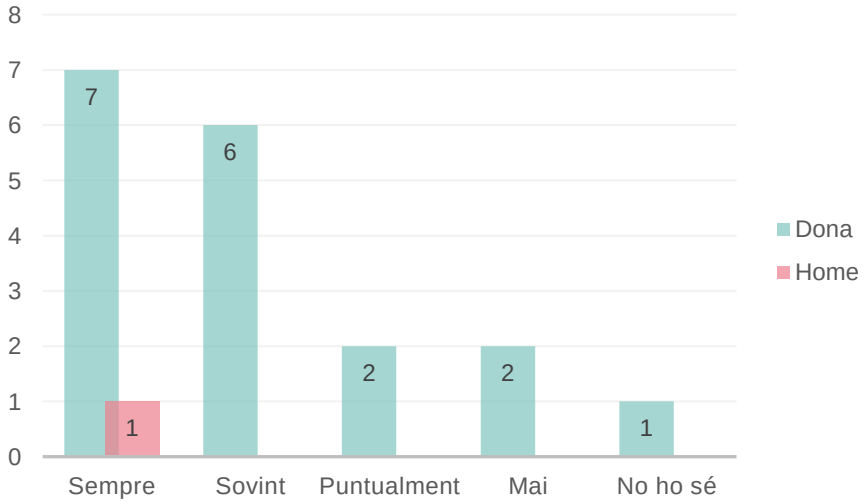
Gràfic 1. L'Hospital projecta una imatge corporativa no-discriminatòria en termes d'igualtat de gènere.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Quan preguntem si a **nivell intern, l'Hospital s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu (no sexista i estereotipat),** de nou observem un alt nombre de respostes que indiquen que a nivell intern s'utilitza un llenguatge inclusiu. Ara bé, també observem que dues persones han respost que "puntualment" i dues "mai". Respostes que entren amb contradicció amb les reflexions que es realitzaren en el grup de discussió i en les entrevistes on s'esmentà la no utilització de forma habitual d'un llenguatge inclusiu i no sexista. Per tant, es planteja l'opció que hi hagi un cert desconeixement de què és el llenguatge inclusiu i què implica. Cal tenir present que tant en el grup de discussió com en les entrevistes es pot resoldre qualsevol dubte o realitzar aclariments, cosa que pot ajudar a obtenir respostes més precises i detallades.

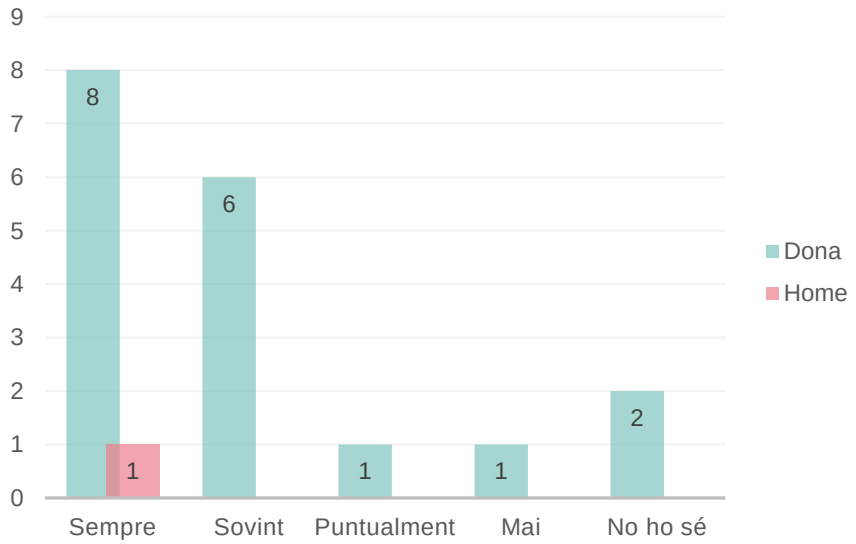
Gràfic 2. Pel que fa a L'Hospital en general: [A nivell INTERN, l'Hospital s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu (no sexista i estereotipat)]



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Pel que fa a l'ús extern del llenguatge inclusiu no sexista i estereotipat, observem respostes força similars a la pregunta relativa a l'ús intern. Ara bé, les persones que responen que el seu ús és "puntual" o "mai" només en són 2, com també en són 2 les que responen Ns/Nc.

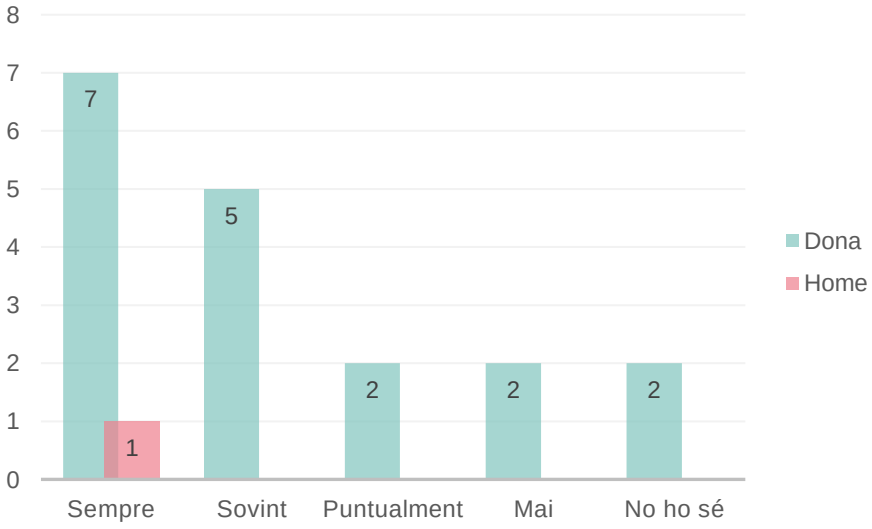
Gràfic 3 Pel que fa a L'Hospital en general: A nivell EXTERN, l'Hospital s'expressa amb un llenguatge verbal i escrit inclusiu (no sexista i estereotipat).



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Finalment, veiem com majoritàriament la plantilla respon que a **nivell extern també es té cura de la imatge que es projecta**, evitant imatges estereotipades o sexistes: 8 persones han respost que sempre i 5 sovint.

Gràfic 4. Pel que fa a L'Hospital en general: A nivell EXTERN, s'utilitzen imatges inclusives (no estereotipades i sexistes).



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1. Analitzar llenguatge que s'empra a a l'Hospital, tant internament com externament, en la comunicació oral i escrita.	No s'ha pogut realitzar un anàlisi dels documents interns de l'Hospital. S'ha realitzat una anàlisi de la pàgina web de la Residència, on s'aprecia un esforç per utilitzar un llenguatge inclusiu en la comunicació escrita, tot i que en molts redactats es combinen expressions genèriques inclusives i d'altres on s'utilitza el genèric masculí. Pel que fa a la imatge que projecta l'Hospital de cares a l'exterior, predominen les imatges amb presència equilibrada de dones i homes, i d'altres on no hi apareix cap persona. Per tant, podem dir que són imatges on no es detecten estereotips.
2. Veure si hi ha alguna persona amb les funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista.	L'Hospital no ha assignat les tasques de vetllar per a una documentació interna i externa no sexista.
3. Recollir si hi ha alguna guia de llenguatge inclusiu i si se n'ha fet difusió.	No hi ha cap guia de comunicació no sexista i inclusiva.
4. Analitzar si la imatge de l'Hospital és acurada amb la perspectiva de gènere.	La imatge que transmet l'Hospital és acurada amb la perspectiva de gènere, tot i que el llenguatge inclusiu i no sexista no és present de forma generalitzada en tots els textos.
5. Veure si es fa una comunicació interna i externa del fet que s'està elaborant un pla d'igualtat.	Tot i que s'ha comunicat al personal de l'Hospital el treball que s'està realitzant (recordem que 13 persones varen respondre afirmativament i 6 varen dir que "no") manca un treball més profund i planificat del fet que s'està elaborant el Pla.

Ara bé, una vegada es finalitzi la seva redacció, es procedirà a fer aquesta comunicació i es realitzarà un retorn dels resultats.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 2

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
2.1.	Es fa servir un llenguatge inclusiu en la comunicació oral i escrita.		X	
2.2.	Existeix alguna persona amb funcions de donar eines i facilitar que la documentació interna i externa no sigui sexista.		X	
2.3.	Existeix alguna guia de llenguatge inclusiu.		X	
2.4.	És la imatge de l'Hospital acurada amb la perspectiva de gènere.			X
2.5.	S'està fent una comunicació interna i externa de l'elaboració del pla d'igualtat.			X

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- Realitzar formacions a tot el personal sobre l'ús no sexista i inclusiu del llenguatge.
- Incorporar un ús no sexista del llenguatge en tota la documentació administrativa.

Aspectes a millorar

- Incloure la igualtat de gènere com a principi orientador a l'hora de comunicar-se.
- Revisió del llenguatge (web, fulletons, tríptics, comunicacions amb les famílies i amb la plantilla, etc.) per tal que aquest no sigui discriminatori i que garanteixi la presència equitativa de dones i homes.
- Disposar d'una guia pràctica de llenguatge no sexista i fer-ne difusió.
- Vetllar per l'ús del llenguatge inclusiu.

ÀMBIT

3

REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

ÀMBIT 3: REPRESENTATIVITAT DE DONES I HOMES

En aquest àmbit s'analitza la representació i la distribució de dones i homes a l'Hospital, per tal de veure quins llocs de treball es troben dones i homes dins de l'organisme.

En aquest àmbit s'analitzaran els següents indicadors: la segregació horitzontal, la segregació vertical, els càrrecs de representació de la plantilla, la vinculació laboral, el tipus de contracte (duració determinada o indefinida) i el grup laboral.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

Dones i homes estem presents a l'activitat laboral. Ara bé, aquesta presència pot ser diferent per a unes i altres. Actualment és freqüent que les dones tinguin una feina remunerada, però la divisió sexual del treball, segons la qual ha fet que siguin les dones les principals responsables del treball domèstic i de cura de la família i la llar, mentre que els homes són els encarregats de proveir els recursos econòmics, explica per què la presència de les dones al mercat de treball és menor que la dels homes o gaudeixin de diferents situacions quan es troben dins aquest. Per tant, tot i que les dones també tinguin un treball remunerat, l'activitat femenina encara es considera secundària o complementària de la masculina Aquesta participació diferent de dones i homes en el treball remunerat pot desencadenar desigualtats quant a l'accés a l'ocupació, la promoció professional, les condicions de treball (tipus de contracte, jornada laboral, pitjors remuneracions , etc.).

Per tal d'analitzar millor quina és la situació de les dones en el mercat de treball, hem d'identificar les principals fons i característiques de desigualtat de les dones en el mercat laboral:

Antiguitat

Veurem com és la distribució de la plantilla per antiguitat. I si hi ha diferències entre dones i homes a les diferents franges d'antiguitat.

Àrees de treball

Es pretén veure la distribució de la plantilla per departaments o àrees i analitzar si hi ha equilibri d'homes i dones en les diferents àrees, si hi ha infrarrepresentació o una representació important d'homes i dones en determinats sectors.

Lloc de treball

Veurem la distribució de la plantilla per lloc de treball i esbrinar si hi ha desequilibris pel que fa a la presència de dones i homes als diferents llocs de treball i veure'n els motius des d'una perspectiva de gènere.

Segregació ocupacional

En aquest àmbit, analitzarem, sobretot aquest punt. Els estereotips de gènere sobre les diferents capacitats i habilitats de dones i homes tenen una clara influència en molts aspectes i també en el tipus d'activitat laboral que es considera socialment adequada per a cada gènere. Existeixen

un conjunt de característiques que s'associen al gènere binari (home/dona). Així, socialment i culturalment es considera per exemple, que la força física, capacitat de comandament... són capacitats i habilitats pròpies d'homes i la submissió, l'empatia, la paciència... són més pròpies en dones. I aquestes creences condicionen la percepció d'una activitat com a masculina (enginyeria, cos policial, vigilància...) o femenina (administrativa, educadora d'escola bressol, etc.).

El fet d'identificar a les dones com a responsables del treball domèstic i familiar propicia el fet de pensar que determinades tasques les pugui fer millor una dona, com per exemple les que relacionades amb la cura i l'atenció a les persones (atenció al públic) o el treball domèstic. Rere aquestes associacions hi ha la idea que les dones no necessiten cap preparació especial ja que només pel fet de ser dona ja es tenen interioritzades certes habilitats considerades innates. Són tasques etiquetades com a femenines o masculines (enginyers, brigada...).

I el que en resulta d'aquests estereotips de gènere és una **divisió sexual de les ocupacions** que es reflecteix en el fet que les dones i els homes s'ocupen generalment en feines diferents i a, més **ocupen posicions jeràrquiques diferents** dins les organitzacions. És en aquest sentit que parlem de la segregació ocupacional i aquests són els motius pels quals es plantegen actuacions per aconseguir una participació de dones i homes equilibrada en totes les ocupacions. La segregació ocupacional pot ser:

Segregació ocupacional horitzontal:

És la distribució no uniforme de dones i homes en un sector i en un tipus d'activitat. La segregació ocupacional horitzontal fa que les dones es concentrin en llocs de treball que gaudeixen de menor valor social i, per tant, menor remuneració. També és interessant destacar que, sovint, les activitats associades a la feminitat són una prolongació del treball domèstic i de cura i atenció (mestres, treballadores socials, netejadores, gerontòlogues, etc.). Els estereotips exerceixen una influència en l'elecció d'estudis i també de la branca professional així com en els processos de selecció de personal.

Segregació ocupacional vertical

És la distribució no uniforme de dones i homes a nivell jeràrquic. És a dir, fa referència al lloc que ocupen dones i homes en el si d'una organització, empresa o institucions econòmiques, socials o polítiques. Els estudis ens mostren com estadísticament les dones es concentren en llocs de treball de menys responsabilitat i tenen menys accés a llocs de decisió i poder ja que s'entén que tenen menys disponibilitat laboral que exigeix un lloc de responsabilitat. Per tant, les dones es continuen situant en llocs administratius i no en càrrecs professionals de gestió.

Grup professional

S'analitzarà en quina proporció estan representades les dones a l'equip directiu o al col·lectiu de comandaments intermedis; si hi ha presència de dones i homes als diferents grups; si hi ha algun grup en què hi hagi algun percentatge important de dones o homes i, en cas que sigui així, descobrir el per què. També veurem si les dones o els homes es concentren en determinats grups i, en cas que sigui així, quines accions o mesures podem fer per corregir-ho.

INDICADORS

1	Distribució de dones i homes per tipus de contractació.
2	Quina és la distribució de dones i homes per categories laborals i llocs de treball.
3	Jornada laboral de la plantilla per sexe: horari laboral.
4	Edat i antiguitat de la plantilla.

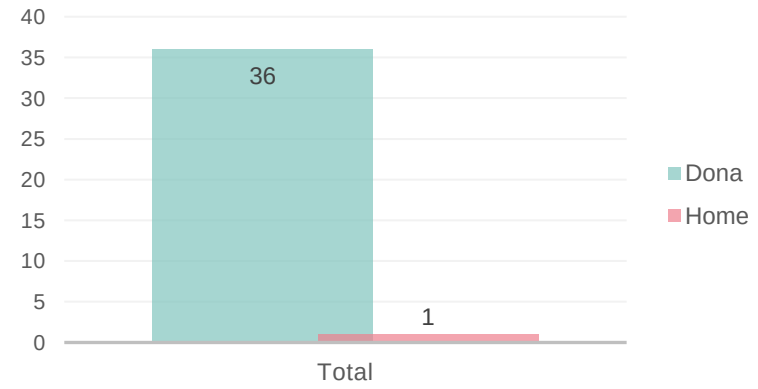
ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL I DE LES DADES DEL PERSONAL

Iniciem aquest anàlisi amb perspectiva de gènere revisant la composició de l'ens a partir de les dades facilitades per Recursos Humans.

COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA

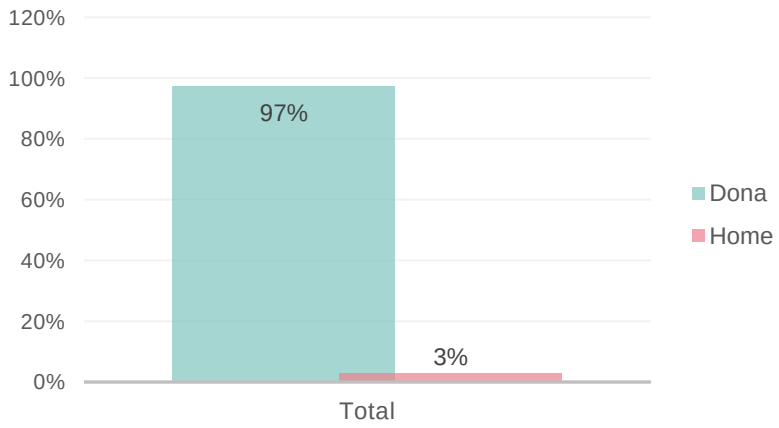
Observem com la plantilla de l'Hospital és eminentment femenina, integrada a dades de 2023 per 36 dones i 1 homes.

Gràfic 1. Plantilla segregada per sexe, nombres absoluts.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans, 2023.

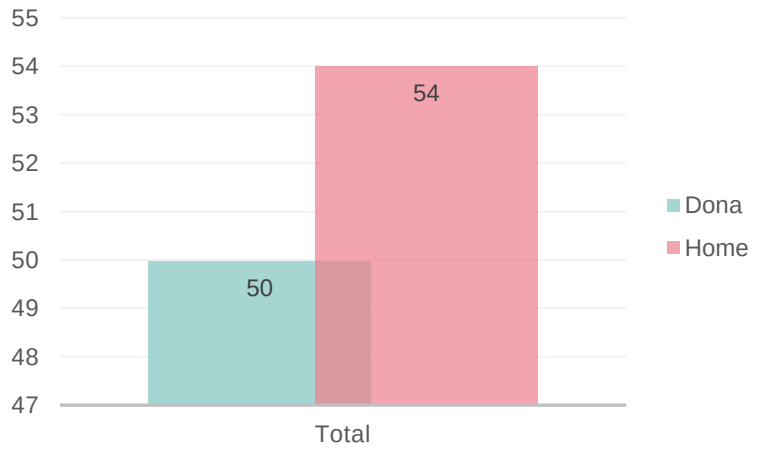
Gràfic 2. Plantilla segregada per sexe, percentatges.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans, 2023.

A continuació analitzem les edats, on observem que la mitjana d'edat de les dones que treballen a l'Hospital és de 50 anys, per tant, no és una plantilla integrada principalment per gent jove.

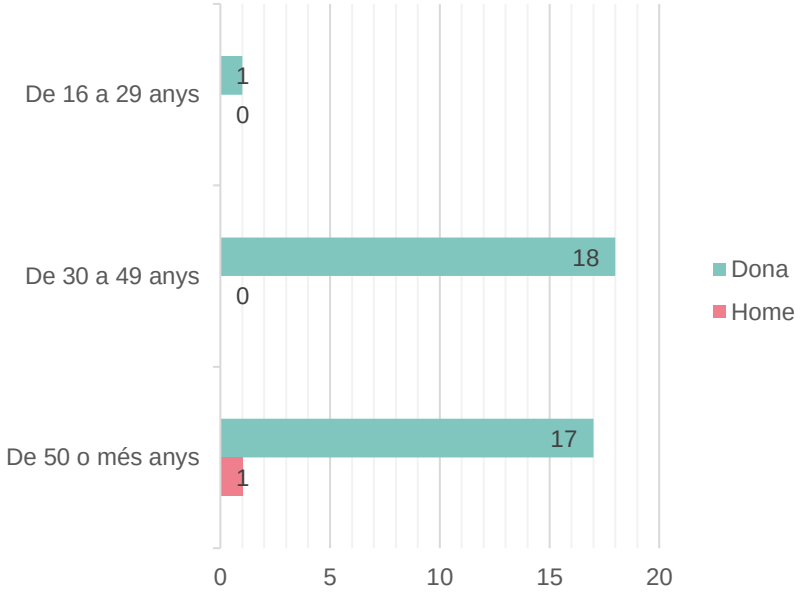
Gràfic 3. Mitjana d'edat. Dades segregades per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans, 2023.

En el següent gràfic més detallat, veiem com les dones es concentren principalment en la franja d'edat de 30 a 49 anys, mentre que només hi ha una dona de 16 a 29.

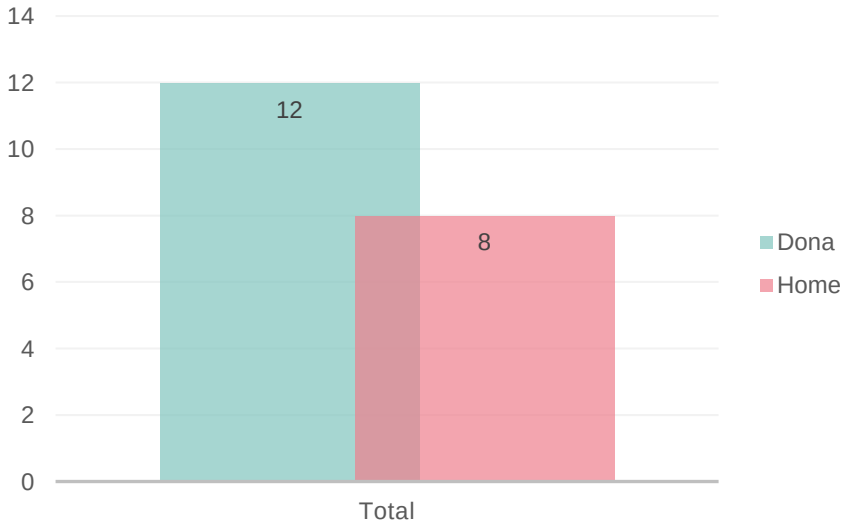
Gràfic 4. Nombre de persones per a cada bloc d'edat i segregat per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans, 2023.

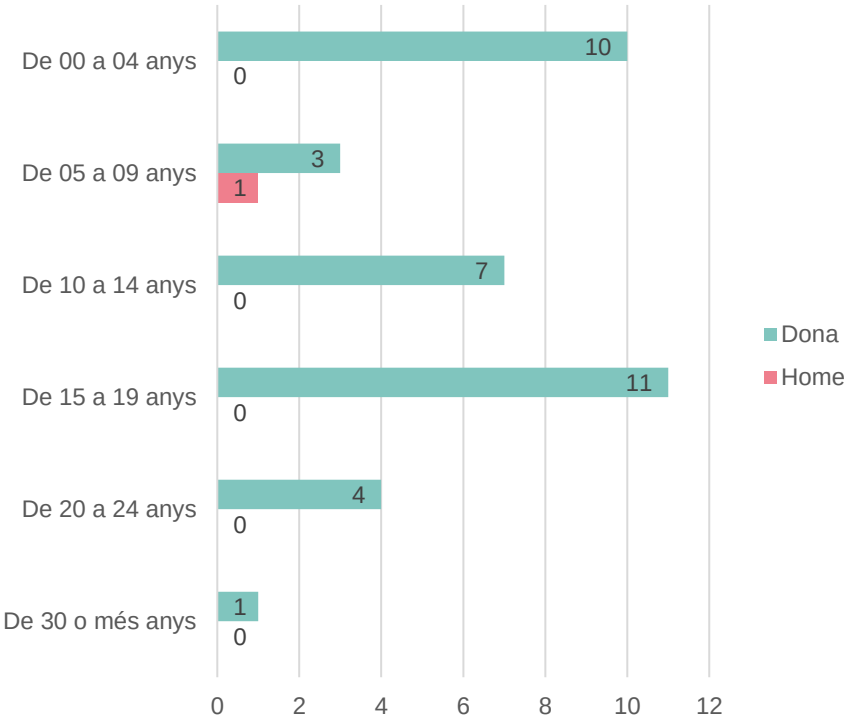
A continuació, analitzem l'antiguitat de la plantilla. Veiem que la mitjana d'antiguitat se situa en els 12 anys pel que fa a la dona, i 8 anys a l'home. Per tant, es tracta d'una plantilla força estable, element important per assolir una bona cohesió de grup i per establir una relació de confiança amb la persona usuària.

Gràfic 5. Mitjana d'antiguitat. Dades segregades per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans, 2023.

Gràfic 6. Nombre de persones a les diferents franges d'antiguitat i per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans, 2023.

CATEGORIA LABORAL DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

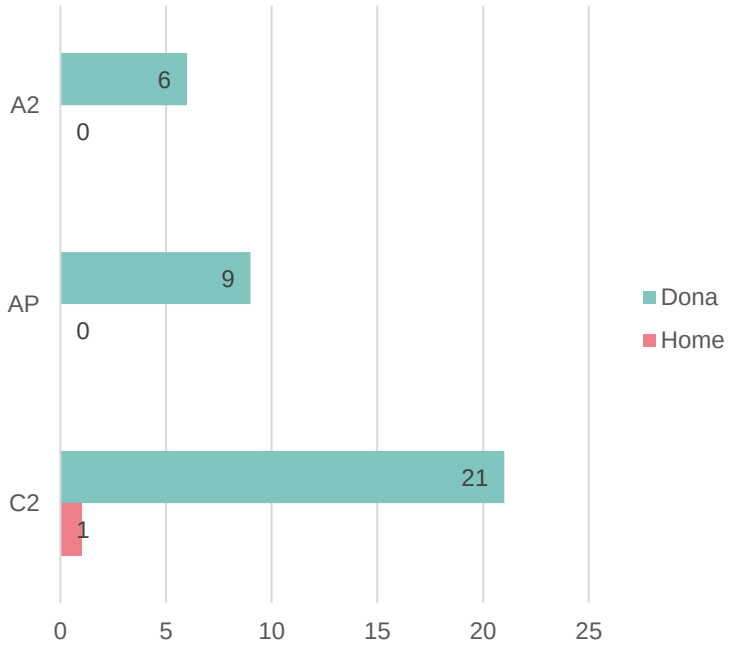
Per accedir a un lloc de treball del grup A1 és necessari disposar d'un títol de Llicenciatura, Enginyeria, Arquitectura o equivalent. A aquest grup s'hi duen a terme les funcions directives de gestió i control dins de l'Administració Pública. L'Hospital no disposa de cap persona sota el grup A1.

Per accedir al grup A2 és necessari el títol de Llicenciatura, Enginyeria, Arquitectura o equivalent. A aquest grup els correspon la gestió tècnica i funcions administratives de nivell superior, i en aquest grup hi trobem 6 dones: direcció de l'Hospital, una cap higieno-sanitària, una fisioterapeuta, una infermera, una psicòloga i una treballadora social.

D'altra banda, per accedir al grup C2 és necessari Estudis Secundaris o Graduat Escolar, FP1 o equivalent. En aquest grup hi trobem 21 dones les quals fan tasques administratives, de gerocultores i un home també gerocultor. Com a conclusió, podem dir que es tracta d'una categoria amb una forta segregació horitzontal (tot i haver-hi un home) ja que el sector de les cures i l'atenció a la gent gran és altament feminitzat.

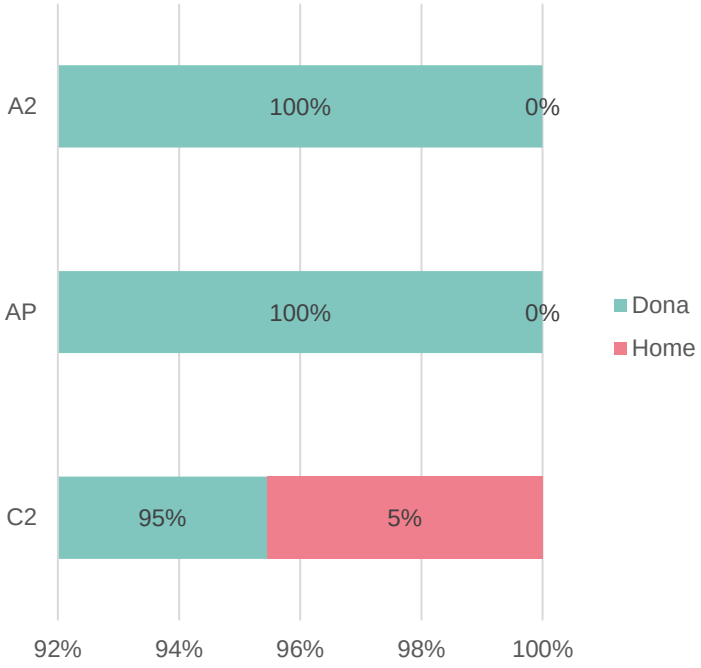
Finalment, per accedir al grup AP no és necessari estar en possessió de cap titulació del sistema educatiu. En aquest grup s'engloben les agrupacions professionals del cos subaltern que realitzen funcions de cuina i neteja. De nou, observem aquesta segregació horitzontal ja que està integrat exclusivament per dones: 9.

Gràfic 7. Nombre de persones. Dades segregades per sexe i categoria professional.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans, 2023.

Gràfic 8. Percentatge de persones. Dades segregades per sexe i categoria professional.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans, 2023.

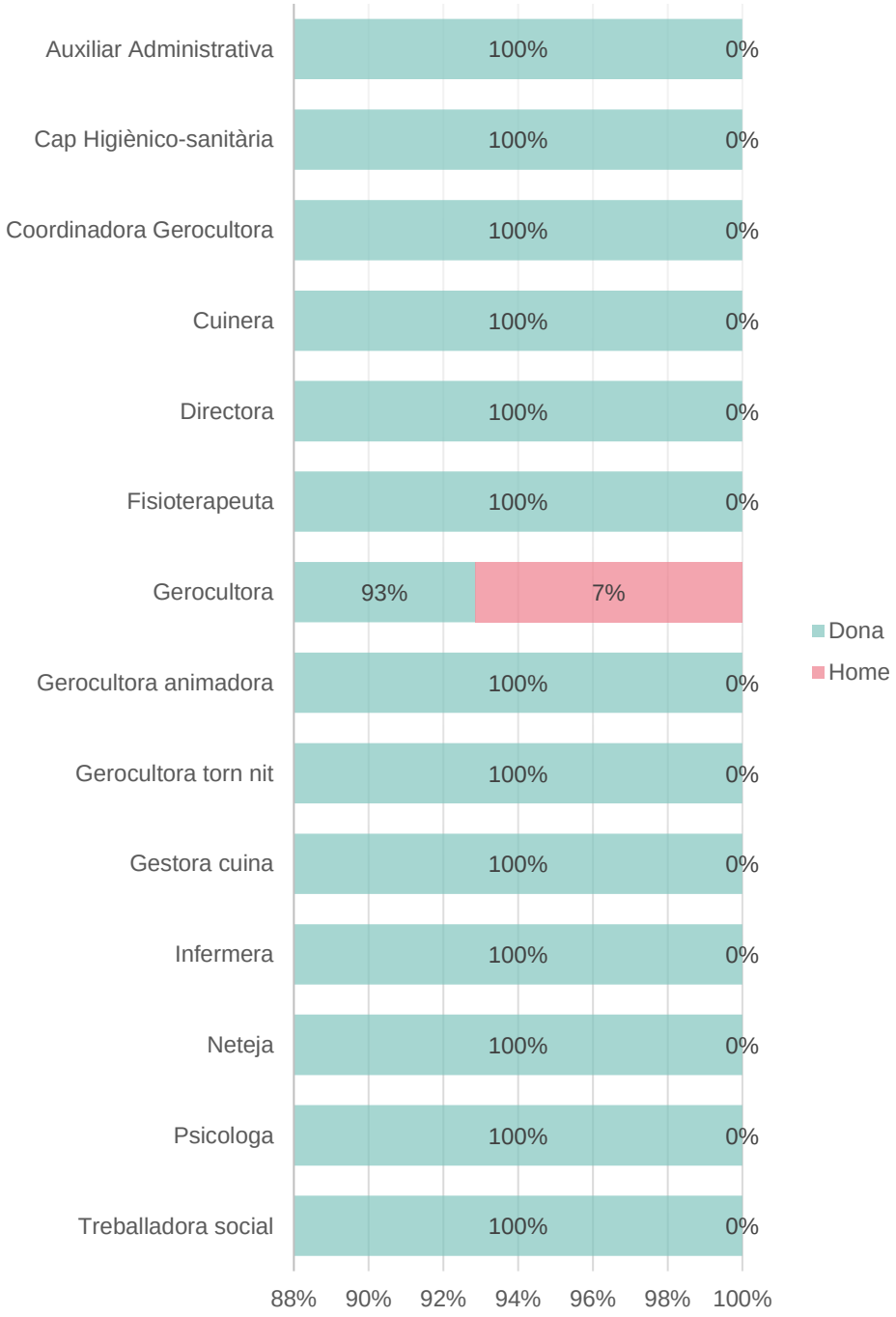
LLOC DE TREBALL

La taula i el gràfic mostren la distribució de dones i homes en els diferents llocs de treball. S'observa clarament com totes les àrees o llocs de treball de la Residència estan absolutament feminitzats.

Gràfic 9. Nombre de persones. Dades segregades per sexe i lloc de treball

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans, 2023.

Gràfic 10. Percentatge de persones. Dades segregades per sexe i lloc de treball.

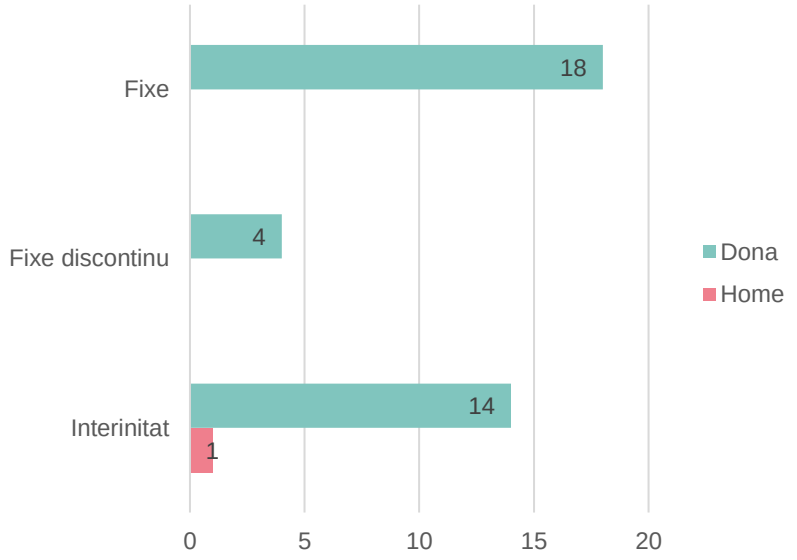


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans, 2023.

TIPUS DE CONTRACTE

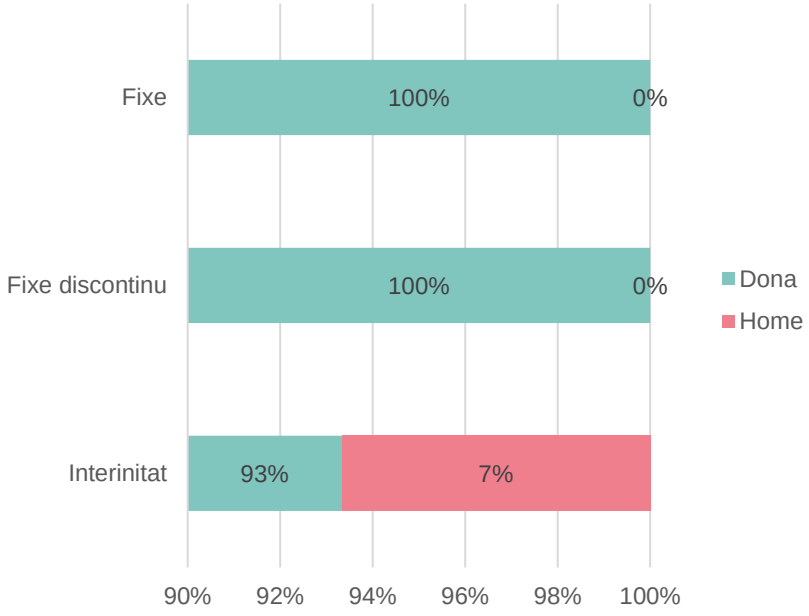
Observem com de les 37 persones contractades el 2023, 18 estan en un contracte fixe, 14 són interines i 4 amb un contracte fixe discontinu.

Gràfic 11. Tipologia de contracte per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans, 2023.

Gràfic 12. Tipologia de contracte (percentatges) per sexe.

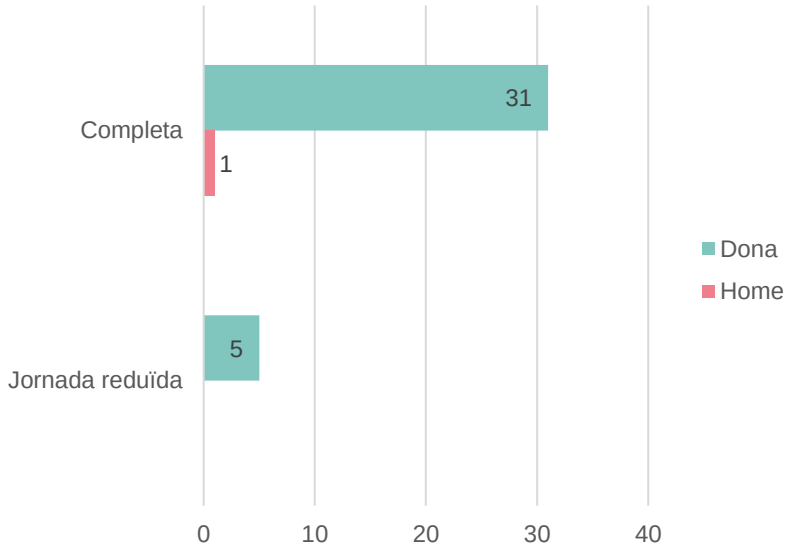


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans, 2023.

TIPUS DE JORNADA LABORAL

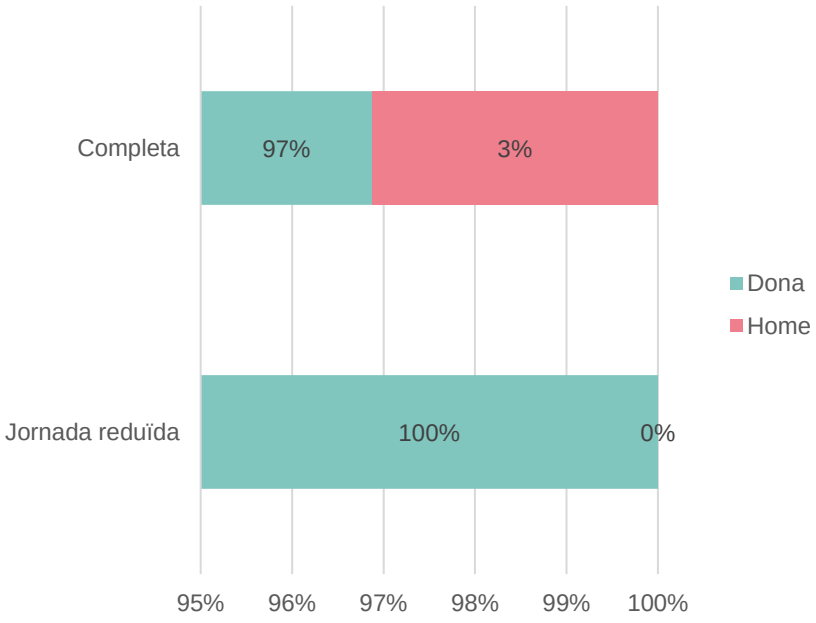
Finalment, observem com de les 37 persones integrants de la plantilla, 32 estan a jornada completa, 5 a jornada reduïda.

Gràfic 13. Tipologia de jornada per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans, 2023.

Gràfic 14. Tipologia de jornada (percentatges) per sexe



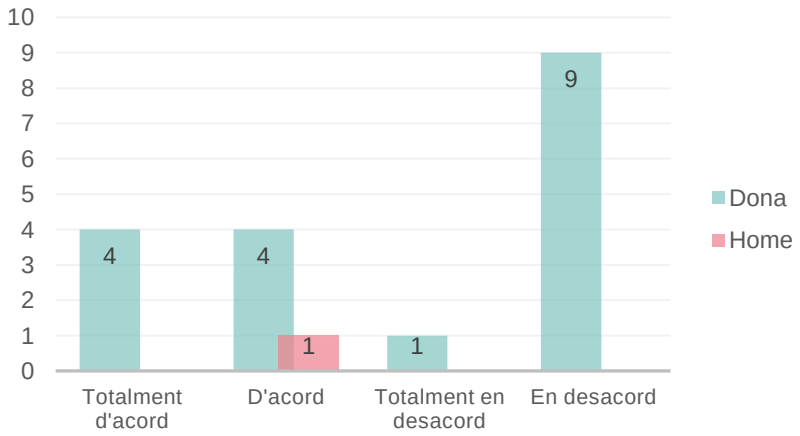
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans, 2023.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA

QÜESTIONARI

A l'afirmació de si **les dones tenen més dificultats que els homes per accedir a llocs de responsabilitat**, observem com 4 dones han respost estar-hi totalment d'acord, 4 han respost "d'acord", de la mateixa manera que també ho ha fet l'home. Ara bé, 9 afirmen estar-hi en desacord.

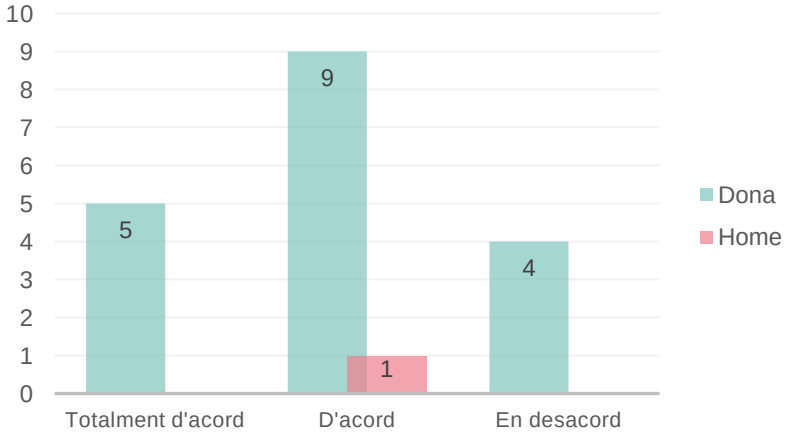
Gràfic 1. Indica el teu grau d'acord o desacord amb les següents afirmacions: Les dones tenen més dificultats que els homes per accedir a llocs de responsabilitat.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Pel que fa a l'afirmació "**Les dones que treballen a l'Hospital tenen un paper rellevant i notable**", veiem com tot i que el major nombre de respostes es concentren en estar-hi "totalment d'acord" i "acord", també hi ha 4 dones que afirmen no estar d'acord amb l'afirmació.

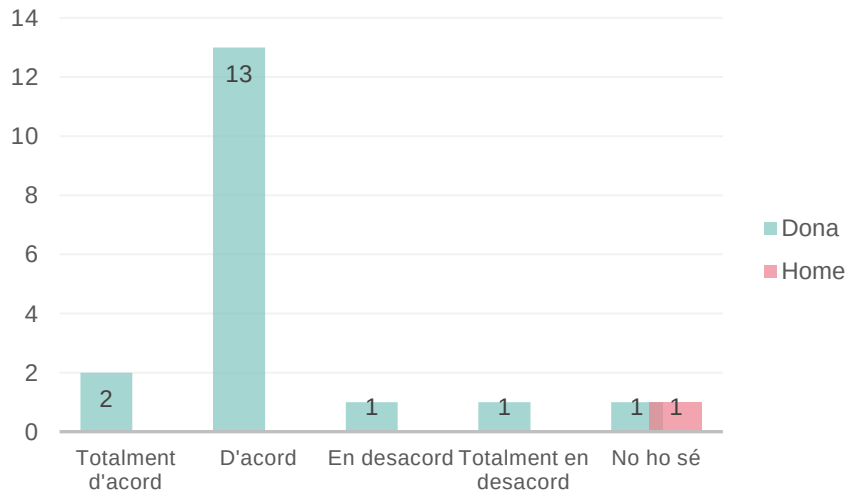
Gràfic 2. Indica el teu grau d'acord o desacord amb les següents afirmacions: Les dones que treballen a l'Hospital tenen un paper rellevant i notable.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Per altra banda, observem un elevat nombre de respostes positives en relació a l'afirmació "**Els càrrecs superiors o caps estan ocupats per persones capacitades, independentment de quin sigui el seu sexe**", concretament han estat 13 persones i 2 han respost "Totalment d'acord".

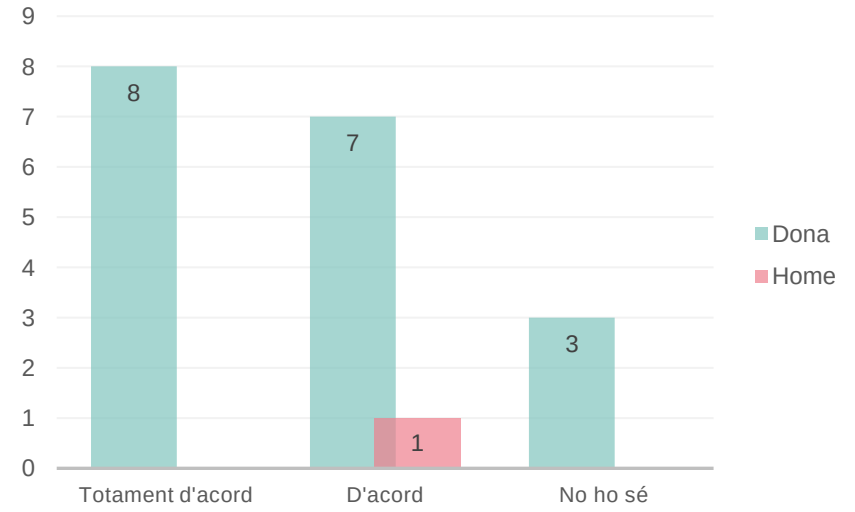
Gràfic 3. Els càrrecs superiors o caps estan ocupats per persones capacitades, independentment de quin sigui el seu sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Finalment, quan plantegem si **una treballadora tingués la voluntat i la capacitat per ascendir fins als càrrecs superiors no trobaria cap impediment pel fet de ser dona**, no hi trobem cap resposta negativa, per tant, pràcticament totes les persones que han respost el qüestionari estan d'acord amb aquesta afirmació. Només 3 persones diuen que Ns/Nc.

Gràfic 4. Si una treballadora tingués la voluntat i la capacitat per ascendir fins als càrrecs superiors no trobaria cap impediment pel fet de ser dona.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1. Distribució de dones i homes per tipus de contractació.	18 persones tenen un contracte fixe. 15 tenen un contracte interí, entre elles hi ha un home. 4 tenen un contracte fixe discontinu.
2. Quina és la distribució de dones i homes per grups professionals, àrees municipals, llocs de treball i categoria.	El gruix més important de dones que es troba com a C2 (21), on també hi trobem l'únic home integrant de la plantilla. Seguidament hi ha la categoria AP (9) i finalment la categoria A2 (6).
3. Jornada laboral de la plantilla per sexe: jornada completa o parcial i horari laboral.	Observem com la majoria de la plantilla realitza jornada completa (32), on també hi trobem l'home. I les 5 persones restants estan sota una jornada reduïda.
4. Edat i antiguitat de la plantilla.	Com a conclusió, destaca el fet que tot i ser una plantilla força consolidada i on la majoria de les persones porten més de 10 anys treballant a l'Hospital, també observem que els darrers 4 anys hi ha hagut 10 noves incorporacions. Ara bé, totes aquetes incorporacions són dones i, per tant, segueix una dinàmica que no trenca amb la segregació horitzontal o en la feminització d'aquest sector laboral. Aquest és un element que podria justificar el disseny d'accions positives que trenquin aquesta subrepresentació d'homes a la Residència.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 3

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
3.1.	Distribució de dones i homes per categories professionals, nivell de responsabilitat tècnica, per edat i per nivell de formació.		X	
3.2.	Distribució de dones i homes per tipus de contractació.	X		
3.3.	Distribució de la plantilla per sexe i responsabilitats familiars: nombre de fills/es i persones amb dependència al seu càrrec.	X		
3.4.	Jornada laboral de la plantilla per sexe.	X		
3.5.	Incorporacions per sexes a la plantilla en els darrers 5 anys.		X	
3.6.	Representativitat de les dones i els homes. Proporció per sexe en els càrrecs directius.		X	
3.7.	Accions positives per a promocionar dones en càrrecs on estan infrarrepresentades.	X		

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- Mantenir a la plantilla informada del resultat de la diagnosi i del pla d'acció del Pla d'igualtat.
- Equilibrar la presència de dones i homes a la plantilla de l'Hospital.
- Recollir les dades desagregades per sexe i incorporar en els formularis les identitats no binàries.

Aspectes a millorar

- Treballar per assolir valors propers a la paritat de gènere (40/60).
- Treballar per aconseguir la paritat fomentant accions positives.

ÀMBIT

4

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS: ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT

ÀMBIT 4: POLÍTICA DE RECURSOS HUMANS

Aquest apartat és la continuació del punt anterior, en el que s'explicava des d'un punt de vista més descriptiu, la distribució de dones i en aquest s'explicarà quins són els factors que poden causar l'estat actual. Comprovarem si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció del personal (promoció interna o externa), en la formació del personal i en l'avaluació de l'acompliment.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

Un procés de selecció té per objectiu ocupar una vacant amb la incorporació d'una o més persones candidates amb les capacitats, habilitats i competències necessàries per tal de desenvolupar les tasques d'un lloc de treball a cobrir. Es tracta d'un procés que acull diferents estratègies amb la finalitat de trobar el perfil laboral més adient per a cobrir una plaça vacant. Degut a la creixent importància que s'atorga a la igualtat d'oportunitats dins el món laboral, les seleccions de personal estan canviant i s'han anant incorporant noves estratègies adaptades en funció d'una perspectiva de gènere. La incorporació de la dona en el mercat laboral és un dels elements principals que dibuixen el nou funcionament del món del treball per posar fi a les segregacions horitzontals i verticals.

En les últimes dècades la realitat laboral a un nivell més global ha sofert múltiples canvis. La segregació de tasques, sectors i professions va més enllà de les darreres dècades i ho trobem encara quan analitzem els llocs de treball, també dins l'Administració Pública. D'aquest fet se'n deriva que hi hagi ocupacions considerades com a femenines o com a masculines i que les primeres tinguin menys prestigi que les segones. Per tant, quan hi ha la necessitat d'incorporar una persona, abans de començar la selecció, s'ha d'analitzar i definir correctament el lloc de treball a cobrir. Convé detectar les necessitats del lloc de treball tant a nivell competencial com de coneixements i identificar si aquest és de nova creació o si la persona que cobria el lloc ha abandonat l'empresa. Quan la vacant a cobrir és de nova creació es desconeixen les habilitats que haurà de tenir la persona per a desenvolupar les tasques. Per aquest motiu, la persona encarregada de la selecció és la responsable d'analitzar i definir les característiques a nivell competencial que ha de presentar la persona interessada en el lloc a cobrir. En canvi, quan el lloc de treball no és de nova creació, s'ha d'analitzar les tasques que desenvolupen les persones que cobreixen un lloc similar o igual, i s'ha de descriure amb el màxim de precisió possible. La descripció del lloc de treball és l'instrument que permet establir les dades i competències mínimes amb les quals la persona ha de comptar per tal de desenvolupar les seves funcions, les responsabilitats i coneixements necessaris per al bon desenvolupament de les seves tasques professionals. Així, els criteris de la gestió de l'oferta es realitzen de la següent manera:

- L'oferta de treball es redacta utilitzant un llenguatge no sexista i sense imatges estereotipades.
- S'identifiquen els canals òptims de difusió de l'oferta segons el lloc de treball, que han de ser d'igual accés per als homes com per a les dones.
- En l'oferta no s'escriuen paraules que puguin ocasionar discriminacions indirectes (per exemple: "només persones solteres i sense càrregues familiars").

- En el cas que sigui necessari, s'especifica que seran ben rebudes les candidatures tant dels homes com de les dones, o bé es pot animar explícitament a què es presentin dones sobretot en llocs de treball on aquestes estan menys representades, o a l'inrevés, homes en llocs de treball on estan menys representants[5].

L' Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) conté diferents articles que regulen l'accés, selecció, promoció i desenvolupament del personal funcionari: selecció de personal interí (Art. 10), accés a l'ocupació pública (Art. 55 i 62), ordenació de llocs de treball, cossos i escales, grups (Art. 74 i 76), provisió de llocs de treball i mobilitat (Art. 78 i 84), carrera professional i promoció interna (Art. 16 i 19) i avaluació de l'acompliment (Article 20). L'Art. 18 en relació amb l'article 16 del mateix text legal, especifica que la promoció interna del personal s'ha de fer mitjançant processos selectius que han de garantir els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. L'EBEP, a més, regula la promoció interna vertical i la promoció interna horitzontal. La promoció interna vertical consisteix en l'accés des d'un cos o una escala d'un subgrup a d'altres del subgrup immediatament superior. En canvi, la promoció interna horitzontal es basa en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional. Tant en un tipus de promoció com en l'altra, és elemental que hi hagi una igualtat d'oportunitats entre homes i dones, i com a conseqüència, que es cerqui una proporció equitativa d'aquests i d'aquestes en les diferents àrees que composen una empresa o organització[6].

D'altra banda, cal tenir en consideració l'Art. 16 de la Llei catalana d'igualtat que parla d'ocupació pública que indica el següent:

- Les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció.
- Els temaris han d'incloure continguts relatius a la normativa sobre igualtat i sobre violència masclista.
- Formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat adreçada a tot el personal.
- Anàlisi de llocs de treball, periòdica, per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.

A continuació analitzarem si aquests imperatius legals s'han tingut en compte en la Residència Geriàtrica Municipal l'Hospital, de Camprodon.

[5] http://www.cecot.org/gestiorh/diptic_rh_disseny.pdf)

[6] http://sac.gencat.cat/sacgencat/AppJava/servei_fitxa.jsp?codi=14039)

INDICADORS

1.	Veure si la definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.
2.	Analitzar la neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.
3.	Identificar la incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.
4.	Veure si es realitzen campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació.
5.	Analitzar la proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball.
6.	Analitzar la participació de dones en l'avaluació del procés de selecció.
7.	Analitzar les accions de promoció interna de dones.

ANÀLISI DE LA RESIDÈNCIA GERIÀTRICA L'HOSPITAL

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL

El Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Residència Geriàtrica l'Hospital recull en l'article 47 la selecció i l'accés:

Article 47 La selecció i l'accés

1. Els sistemes i processos selectius seran els previstos legalment i es portaran a terme mitjançant les proves i els procediments assenyalats al Títol IV Capítol I de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a la normativa que el desenvolupi o el substitueixi.

2. Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs oposició, excepte per als grups Agrupació professional, que serà concurs.

3. La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament. La fase de concurs dels processos selectius que es portin a terme pel sistema de concurs oposició es valorarà, com a màxim, en un 33% de la puntuació global de tot el procés selectiu.

4. Els procediments selectius poden incloure proves sobre coneixements teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i d'altres que de forma objectiva ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball. Per a les categories que es determinin, podran incorporar la superació d'un curs selectiu teòric i/o pràctic.

5. Les convocatòries per a l'accés han de contenir, en tot cas, el següent:

a. La determinació del nombre total de places a cobrir i el grup de titulació exigit per al seu accés. També es detallarà el lloc de treball a proveir vinculat amb la convocatòria pel sistema d'assignació de primera destinació, la categoria professional i, si s'escau, l'especialitat, les funcions a desenvolupar i el perfil competencial d'aplicació a aquest lloc de treball;

b. Els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb la relació de llocs de treball, especificant el nivell exigit de coneixement oral i escrit de la llengua catalana;

c. La determinació dels llocs de treball que poden desenvolupar per persones amb minusvalidesa amb els seus sistemes d'acreditació:

d. L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació;

e. Els terminis de presentació de sol·licituds i documentació necessària;

f. El sistema selectiu.

g. Les proves que s'han de dur a terme i mèrits que s'han de valorar;

h. El sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

Article 50

Els sistemes de selecció

1. L'ingrés a les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord es realitzarà mitjançant convocatòria pública a través dels sistemes de concurs-oposició o oposició lliure, en els quals es garanteixin els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, com també el de publicitat.

2. No es podrà efectuar cap convocatòria de proves selectives d'accés sense l'aprovació i publicació prèvies de l'oferta d'ocupació pública.

3. La preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública es negociarà amb la representació sindical.

4. Els òrgans de selecció seran col·legiats i la seva composició es realitzarà de conformitat amb la legalitat vigent.

NOVES INCORPORACIONS/CONTRACTACIONS

Des del 2021 fins al 2023 s'han produït 5 incorporacions de dones. 4 sota un contracte de fixe discontinu i 1 amb un contracte interí.

FORMACIÓ DE LA PLANTILLA

No disposem de dades relatives a la formació realitzada per part de la plantilla.

PROMOCIONS

No s'han realitzat promocions els últims anys.

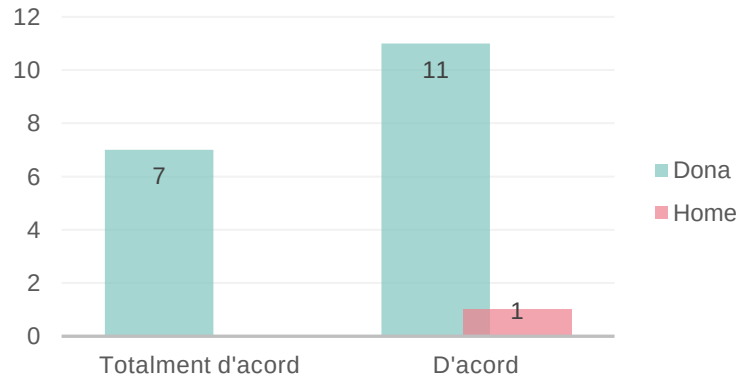
ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

QÜESTIONARI

ACCÉS A LLOCS DE TREBALL

La majoria de les persones que han respost el qüestionari responen que **estan totalment d'acord o d'acord amb l'afirmació "Les dones realitzen funcions de representació de treballadors i treballadores de l'Hospital"**: 7 persones han respost "Totalment d'acord" i 12 "D'acord".

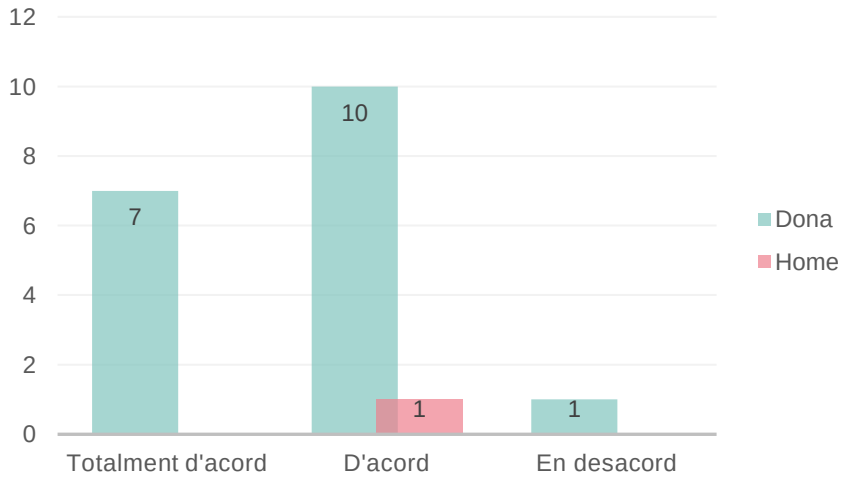
Gràfic 1. Indica el teu grau d'acord o desacord amb les següents afirmacions: Les dones realitzen funcions de representació de treballadors i treballadores de l'Hospital.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Pel que fa a les **promocions laborals**, de nou, la majoria de les persones que han respost el qüestionari responen afirmativament a la pregunta de si **els criteris de promoció de l'Hospital afavoreixen dones i homes per igual**. Només una persona ha respost estar-hi en desacord.

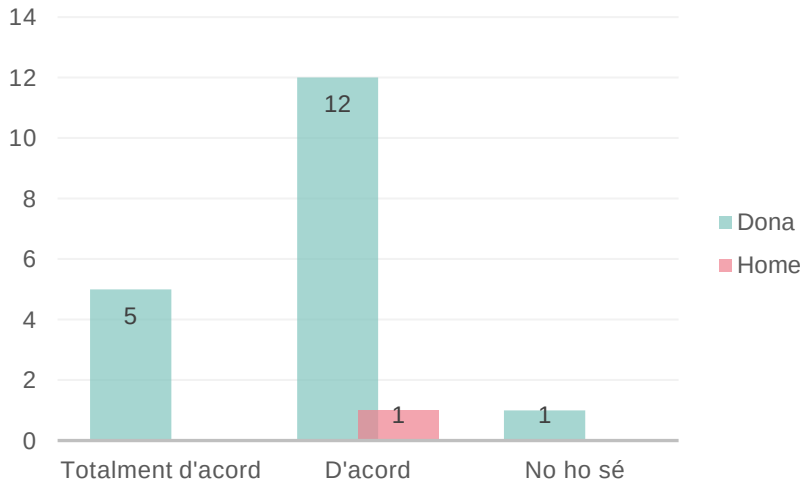
Gràfic 2. Indica el teu grau d'acord o desacord amb les següents afirmacions: Els criteris de promoció de l'Hospital afavoreixen dones i homes per igual.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Pel que fa a la pregunta "**Els anuncis de les ofertes de feina que realitza l'Hospital es dirigeixen tant a dones com a homes**." Veiem com tothom també ha respost afirmativament. Només una persona respon que ho desconeix.

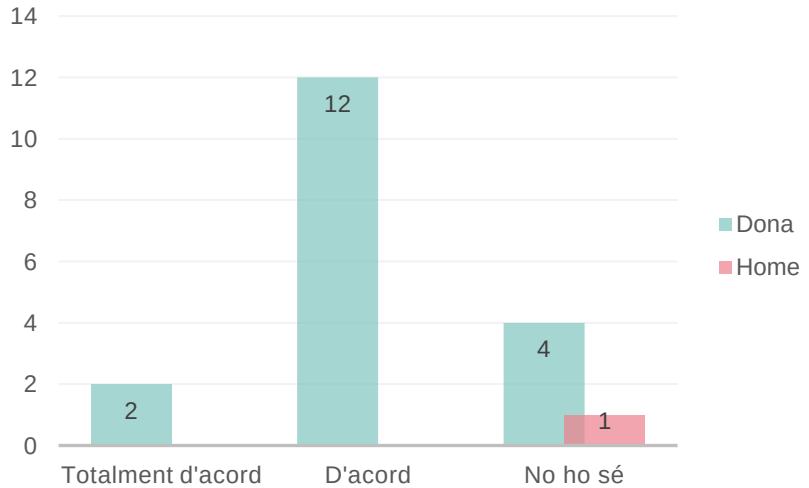
Gràfic 3. Els anuncis de les ofertes de feina que realitza l'Hospital es dirigeixen tant a dones com a homes.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

En relació a la qüestió de si **la selecció del personal es realitza a partir de criteris objectius de qualificació, capacitats, mèrits, competència, etc.**, pràcticament tothom afirma estar-hi d'acord, a excepció de 5 persones que responen Ns/Nc.

Gràfic 4. La selecció del personal es realitza a partir de criteris objectius de qualificació, capacitats, mèrits, competències, etc.

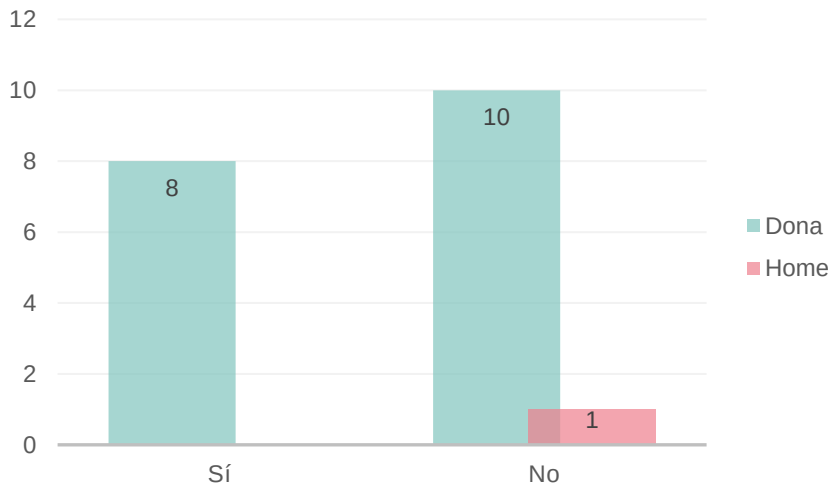


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

FORMACIONS

Tot i que no disposàvem de dades relatives a les formacions realitzades per part de la plantilla, sí que hem obtingut diverses respostes a les preguntes plantejades en el qüestionari sobre aquesta qüestió. Veiem com **8 persones han respost que han realitzat en els darrers 12 mesos formació dins l'àmbit laboral**, tot i que no sabem quina. I 11 persones han respost que no.

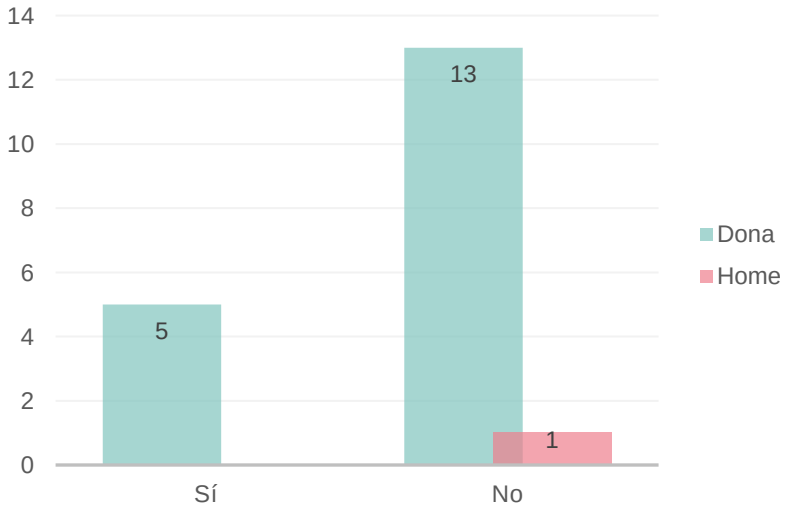
Gràfic 5. En els darrers 12 mesos has participat en alguna formació dins l'àmbit laboral?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

I relacionat amb la pregunta anterior, aquest cop preguntem si **han realitzat una formació pel seu compte**, i 5 persones han respost que sí i 14 que no.

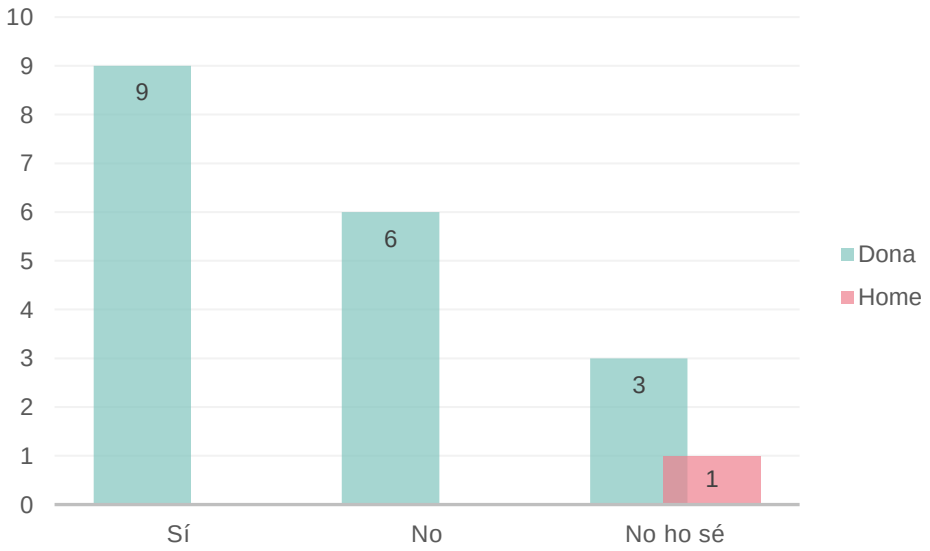
Gràfic 6. En els darrers 12 mesos has realitzat alguna formació pel teu compte?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

També preguntàrem si **l'Hospital facilita d'alguna manera la formació per compte propi** i en aquesta ocasió veiem com tot i que 9 persones diuen que sí, també és significatiu que 6 persones diuen que no i 4 que no ho saben.

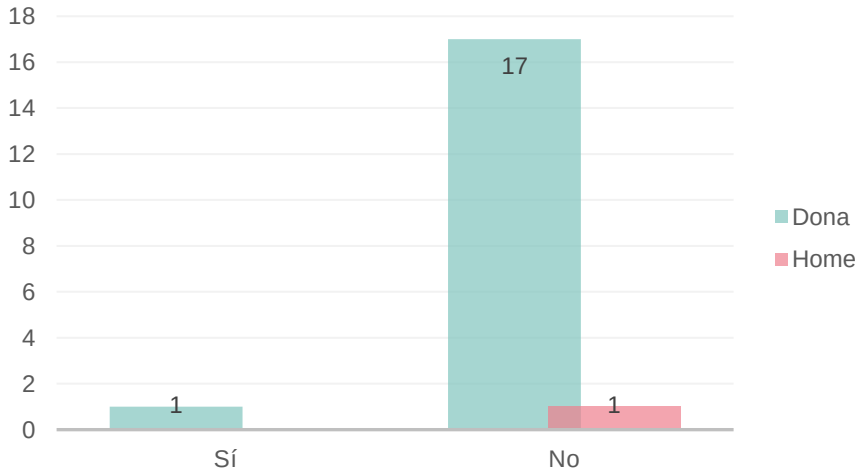
Gràfic 7. L'Hospital facilita d'alguna manera la formació per compte propi?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Finalment, a la pregunta "**Has rebut formació en igualtat de gènere i LGTBIQ*?**", només una persona ha respost afirmativament. La resta ha respost que no.

Gràfic 8. Has rebut formació en igualtat de gènere i LGTBIQ*?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

"Avui dia no es treballen aquests temes. Dins de l'ordenança sí que tenen previst fer tallers als usuaris i tractar aquests temes.
Tenim gent molt gran i és difícil que ells verbalitzin com es poden sentir respecte a la seva identitat sexual i altres temes. Però és important fer les xerrades perquè entenguin que la societat està canviant i que sentin a parlar i sàpiguen que és cada cosa i que la sexualitat no és com fins ara la coneixen i existeix el tema de la igualtat." (Entrevista a membre de la plantilla)

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1. Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.	L'article 16 de la Llei 17/2015 esmenta quines han de ser algunes de les polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública. Així, indica el següent: 1) El departament competent en matèria de funció pública, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, ha de fixar els criteris generals sobre igualtat efectiva de dones i homes que els departaments, organismes autònoms i entitats públiques han d'observar per a l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública. 2) Les administracions públiques de Catalunya han d'impulsar la representació paritària de dones i homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció. 3) Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva. Els processos selectius de personal aplica el sistema d'accés tal com s'estableix en la legislació vigent i als principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat. Per tant, els principis no incorren en discriminacions i es seleccionen els perfils més idonis tenint en

	compte el lloc de treball, les capacitats i els mèrits. Les actes de les diferents proves selectives realitzades per a persones aspirants mostren la neutralitat en els instruments i en les tècniques de selecció: inclou una fase de concurs de mèrits, un examen o prova sobre les funcions a desenvolupar en relació a la plaça vacant i una entrevista. Ara bé, no s'han tingut en compte els criteris que estableix l'Art. 16 de la Llei catalana, ni en les bases de les convocatòries, ni en la composició dels tribunals i tampoc s'han inclòs els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista en els temaris per a l'accés a l'ocupació pública.
2. Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.	Aquest indicador s'avalua analitzant les convocatòries d'oferta de treball pública. No hem pogut accedir a exemples per a fer aquesta anàlisis.
3. Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.	En general podem dir que no s'ha tingut en compte la perspectiva de gènere en el desenvolupament i la formació de la plantilla. En aquest sentit, els criteris per escollir l'oferta formativa per al personal intern s'escullen en funció de les necessitats formatives que detecten.
4. Desenvolupament de campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació.	No es duen a terme campanyes ni mesures positives en fomentar la participació de dones en processos de formació i promoció.
5. Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball.	No disposem de les dades relatives als processos de selecció.
6. Participació de dones en l'avaluació del procés de selecció.	En aquest indicador mencionem, una vegada més, un dels articles de la Llei 17/2015. Concretament fem referència a l'Art. 16 que diu que les administracions públiques han d'impulsar la representació paritària de dones i

	homes en la composició dels tribunals o òrgans tècnics de selecció. No disposem de les dades del nombre de dones que han participat en els processos de selecció.
7. Accions de promoció interna de dones	No s'han pogut comptabilitzar promocions internes durant el període estudiat.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 4

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
4.1.	Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres.		No s'ha pogut analitzat	
4.2.	Neutralitat en el nom i en la descripció dels llocs de treball.		No s'ha pogut analitzar	
4.3.	Incorporació de la perspectiva de gènere en la política de desenvolupament del personal.		X	
4.4.	Desenvolupament de campanyes o mesures positives per a fomentar la participació de dones en processos de promoció i formació.		X	
4.5.	Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen el lloc de treball.		No s'ha pogut analitzar	
4.6.	Participació de dones en l'avaluació del procés de selecció.		No s'ha pogut analitzar	
4.7.	Accions de promoció interna de dones.		X	

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- Seguir treballant per assolir valors propers a la paritat.

Aspectes a millorar

- Treballar per fer accions que garanteixin la presència equilibrada de dones i homes en processos de selecció. Una vegada comptem amb les dades desagregades per sexe que ens mostren les diferències, dissenyar accions correctores prèvies al procés (com campanyes de promoció, de sensibilització, formació...) per animar a homes i dones a presentar-se en sectors tradicionalment associats a l'altre sexe.
- Detectar necessitats formatives de les dones i els homes i equilibrar, així, els percentatges d'accés a tota la formació.
- Adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert.

ÀMBIT

5

REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA RETRIBUTIVA

1

REGISTRE RETRIBUTIU

ÀMBIT 5: REGISTRE RETRIBUTIU I AUDITORIA RETRIBUTIVA

En aquest àmbit es comprova el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que, a llocs de treball igual o d'igual valor els correspon igual retribució.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

Dins del marc d'un Pla d'Igualtat de Gènere, un dels punts per analitzar és el de les retribucions de la plantilla. **El fet de desagregar els salaris anuals del personal per sexe i per categoria laboral pot donar indicis de qualsevol factor discriminatori entre homes i dones, o bé justament tot el contrari, pot confirmar la igualtat retributiva per gèneres dins d'una mateixa organització**. Amb aquest propòsit, a continuació es detallen algunes dades referents a les retribucions de la plantilla de l'Ajuntament de Sant Hilari Sacalm.

En aquest apartat, mostrarem l'anàlisi de les dades salarials obtingudes a través del Departament de Recursos Humans. També reflectirem la percepció de les persones que van respondre al qüestionari adreçat a la plantilla del consistori. Les desigualtats salarials o les diferències retributives entre dones i homes són, sens dubte, una de les manifestacions de les desigualtats de gènere de l'àrea de l'ocupació, juntament amb la dels usos del temps. L'article 28 de l'Estatut dels treballadors/es reconeix el principi d'igualtat salarial per feines d'igual valor.

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic fa referència als drets retributius del personal funcionari i del personal laboral de les administracions públiques des de l'article 21 al 30. Determinació de les quantitats globals i increments retributius (Art. 21), retribucions del personal funcionari (Art. 22), retribucions bàsiques (Art. 23), retribucions complementàries (Art. 24), retribucions del personal funcionari interí (Art. 25), retribucions del personal funcionari en pràctiques (Art. 26), retribucions del personal laboral (Art. 27), indemnitzacions (Art. 28), retribucions diferides (Art. 29) i deducció de retribucions (Art. 30).

També cal dir que les retribucions es calculen a partir del concepte de retribucions bàsiques i complementàries. Les retribucions bàsiques s'associen al grup professional o categoria que ocupa la persona, és a dir, si és A1, A2, C1, C2 o E. En relació amb les complementàries, són les que retribueixen les característiques específiques del lloc de treball, la carrera professional o bé el rendiment. I, pel que fa l'antiguitat, aquesta va lligada a la persona i no al lloc de treball. I, és per això que en les taules hem restat el valor del trienni (antiguitat).

En aquest àmbit estudiarem les retribucions mitjanes per tal d'aconseguir una anàlisi més rigorosa tenint en compte els següents conceptes:

1) sou base (que no inclou complements de destí o específics inclosos en el salari final) i

2) el salari final (amb els complements de destí i específics).

Per observar les retribucions de la plantilla de l'Hospital, el que farem és comparar les mitjanes i les medianes. Així, sempre ens estem referint a mitjanes i és important aclarir que en cap cas estem dient que pel mateix lloc de treball dones i homes percebin un salari diferent.

Per tant, en el següent apartat, realitzarem el **Registre Retributiu** de l'Hospital amb les dades convenientment desglossades per sexe, i calcularem la mitjana aritmètica i la mediana 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.

Per fer aquest anàlisi hem fet servir les dades relatives al salari base, inclosos complements, variables, etc. El càlcul es realitza a partir de les retribucions reals, és a dir, mostrarem el càlcul total anual com també el càlcul a partir de les hores treballades ja que les reduccions de jornada també són causa de bretxa salarial.

La Bretxa Salarial és un indicador que mesura la desigualtat salarial entre homes i dones.

Retribucions bàsiques

Cal tenir en compte que les retribucions bàsiques són iguals per a totes les persones treballadores tal i com estableixen les taules salarials dels Pressupostos Generals de l'Estat de l'Administració. D'altra banda, les retribucions del personal laboral venen recollides en el conveni col·lectiu.

Retribucions complementàries

En termes globals, els complements salarials són un dels principals punts de desigualtat salarial, perquè els criteris per al cobrament d'alguns d'aquests complements poden ser arbitraris o bé respondre a pautes de treball encara androcèntriques. Així, entre els complements salarials que se sumen a la retribució que ve fixada pels Pressupostos Generals de l'Estat per a cada categoria professional es troben els complements pel treball nocturn, en diumenges i festius, a torns o en jornades laborals de tarda o partida. Aquests també estan vinculats a l'antiguitat, a l'assoliment d'objectius o de beneficis empresarials. Per tant, estem analitzant complements que van molt lligats a l'exercici de cert tipus de treballs en àrees d'activitat més masculinitzades. I, és per aquests motius que considerem adequat realitzar una distinció entre retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

És en l'aplicació dels complements salarials quan comencem a detectar algunes desigualtats salarials. El complement específic, per exemple, s'elabora en base a la puntuació que en resulta de cada lloc de treball i s'hi sumen els riscos associats. Aquest fet explica les distàncies retributives en algunes categories i, en conseqüència, el salari associat a aquests llocs de treball venen incrementats pels complements específics i els complements de destí que es vinculen amb la tipologia de jornades com són els *torns rotatius, condicions especials de treball,* etc. que coincideix, precisament, amb ocupacions amb més presència d'homes. En aquesta categoria laboral, les dones ocupen majoritàriament llocs de treball corresponent a tasques administratives.

Complement de destí

El complement destí és el concepte que retribueix el lloc de treball desenvolupat en funció del grup de titulació, la responsabilitat de direcció o comandament, especialització i complexitat que requereix la tasca. El grau personal recull la progressió assolida per la persona dins del sistema de carrera vertical municipal. I el que determina el nivell de cada lloc de treball es troba en el catàleg de lloc de treball atenen a criteris de qualificació i de rang jeràrquic i en funció dels intervals que per a cada grup de classificació i per a cada tipologia de llocs d'acord amb els intervals de nivell màxim i mínims que mostrem a continuació:

- Grup A1: de 22 a 30
- Grup A2: de 20 a 26
- Grup C1: de 14 a 18

- Grup E: de 12 a 14

El complement específic es refereix a les condicions particulars del lloc de treball segons consti en el catàleg de llocs de treball tenint en compte els factors com responsabilitat i dificultat tècnica que s'atribueix als llocs de treball en funció de l'esforç intel·lectual i les habilitats necessàries per a la resolució de problemes derivats de les tasques encomanades al lloc i els coneixements i competències exigides per a la seva execució. També es valora la responsabilitat determinada en funció de l'impacte de les decisions, la responsabilitat sobre els recursos gestionats, siguin econòmics, humans o d'altre tipus, interns o externs a l'organització. Els criteris de valoració dels llocs de treball són per exemple:

- Competència: tècnica o especialitzada, gerencial o directiva, i interacció humana.
- Solució de problemes: marc de referència i exigència dels problemes.
- Responsabilitat: llibertat per actuar, magnitud i impacte.
- Aquest complement també s'atribueix en tant que valora els següents aspectes:
- Especial dedicació: s'atribueix als llocs de treball que requereixen de manera regular una jornada superior a l'establerta amb caràcter general.
- Emergències socials: s'atribueix als llocs que exigeixen de manera regular una disponibilitat fora de la seva jornada per activar-se en cas d'emergències de ciutat.
- Perillositat: s'atribueix als llocs que exigeixen la prestació regular d'activitats d'especial i clara perillositat.
- Incompatibilitat: s'atribueix als llocs que de manera regular estiguin afectats per una incompatibilitat de caràcter especial.
- Distribució de jornada: s'atribueix als llocs que exigeixen de manera regular una prestació horària continuada de 24 hores per respondre al servei.
- Dedicació o rotació de cossos especials: s'atribueix als llocs dels cossos especials que de manera regular estiguin sotmesos a jornades superiors a les establertes amb caràcter general o que la seva jornada inclogui rotacions pel cobriment del servei.

Per tant, pensem que aquestes dades indiquen, no que les dones cobrin menys que els homes per al mateix lloc de treball, però sí que de mitja estan ocupant llocs de treball amb menys remuneració. Per tant, les diferències salarials vénen donades pels complements salarials.

ACORD D'ADHESIÓ DE L'AJUNTAMENT DE CAMPRODON A L'ACORD COMÚ DE CONDICIONS PER ALS EMPLEATS PÚBLICS DELS ENS LOCALS DE CATALUNYA DE MENYS DE 20.000 HABITANTS.

En aquest apartat, recollim els articles que fan referència a la retribució en aquest acord d'adhesió de l'Ajuntament de Camprodon.

8. Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries seran dues l'any i es faran efectives la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre, per un import igual a una mensualitat del sou base, triennis, complement destinació i complement específic. L'import del sou base i triennis de les pagues extraordinàries ve marcat cada any pels Pressupostos Generals de l'Estat.

9. Import complement específic vigilants municipals

A partir del gener del 2018 els vigilants municipals tindran la mateixa retribució en el complement específic, integrant el complement per experiència en l'específic.

INDICADORS

1.	Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.
2.	Proporció de dones i homes per categoria i nivells retributius.

ANÀLISI DEL CENTRE GERIÀTRIC MUNICIPAL L'HOSPITAL

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL

La revisió documental ha consistit en recollir les dades facilitades per l'àrea de Recursos Humans en relació als salaris per analitzar si es produeix una bretxa salarial al Consistori que és la diferència de sous entre homes i dones, a favor dels primers.

Aquest indicador es pot calcular utilitzant diverses dades d'ingressos i, segons quines utilitzem, podrem fer una lectura o una altra del resultat. Per aquest motiu **és fonamental utilitzar el salari brut anual mitjà, que permet prendre en consideració totes les diferències entre treballadors i treballadores**.

- Salari base, que és la retribució fixada per unitat de temps o d'obra i que constitueix la part fonamental del salari.
- I, si escau, complements salarials, definits com les retribucions que s'addicionen al salari base. Poden ser de diversos tipus i no solen tenir una terminologia uniforme, es poden denominar plusos, primes, complements o premis.

El registre retributiu que realitzem es base en el càlcul de mitjana i la mediana de la retribució que rep la plantilla i la bretxa corresponent.

La identificació de la bretxa passa necessàriament per fer càlculs sobre la base de les dades existents, de manera que puguem veure fàcilment les desigualtats salarials a l'Ajuntament. Es tracta de calcular la bretxa global, així com les mitjanes aritmètiques i les medianes dels salaris base, complements salarials i percepcions extrasalarials, per cada grup professional, categoria professional, nivell o lloc de treball, desglossades per sexe.

Si la bretxa és >0%. Les dones cobren X% menys que els homes.

Si la bretxa és =0%. Dones i homes cobren igual.

Si la bretxa és <0%. Les dones cobren X% més que els homes.

El resultat d'aquest càlcul ens permetrà veure la diferència entre els ingressos mitjans de les dones i els homes com a percentatge dels ingressos dels homes.

Càlcul de la bretxa salarial a partir de la mitjana i la mediana:

Realitzarem el càlcul de la bretxa salarial a partir de la mitjana i la mediana a partir de dos models:

- **Retribució total anual.** Es recull la retribució total de l'any de referència. Aquest guany anual brut és l'utilitzat per a la comparació salarial per categoria, grup professional o lloc de treball.
- **Retribució total anual per hora o guany per hora.** El càlcul a partir de la retribució total anual/hora és necessari per a estudiar les retribucions de les persones amb diferents jornades (temps complet i parcial, jornades reduïdes, etc). La retribució per hora s'estima com el guany anual, dividit entre les hores reals treballades en l'any de referència

Per tant, en el present Registre Retributiu realitzarem dues tipologies d'anàlisi que intercalarem en els diferents apartats. Per una banda, i aquesta serà l'anàlisi principal, treballarem la bretxa salarial obtinguda a través del càlcul de la mitjana i la mediana provinents de la retribució total anual de la plantilla.

Però per tal de millorar aquest anàlisi, trobem recomanable la realització del càlcul de la mitjana i la mediana de la retribució percebuda a través de les hores reals treballades (anuals) i que és necessari per a estudiar les retribucions de les persones amb diferents jornades (temps complet i parcial, jornades reduïdes, etc).

Inicialment realitzem un breu resum dels resultats obtinguts en el Registre Retributiu per tal de fer una primera aproximació a les dades obtingudes a partir de l'anàlisi més precisa que es mostra al llarg del document.

PERCEPCIONS SALARIALS I BRETXA SALARIAL DEL CÀLCUL DE LA MITJANA I LA MEDIANA

Aclariment de conceptes:

Complement Voluntari equival al Complement Específic

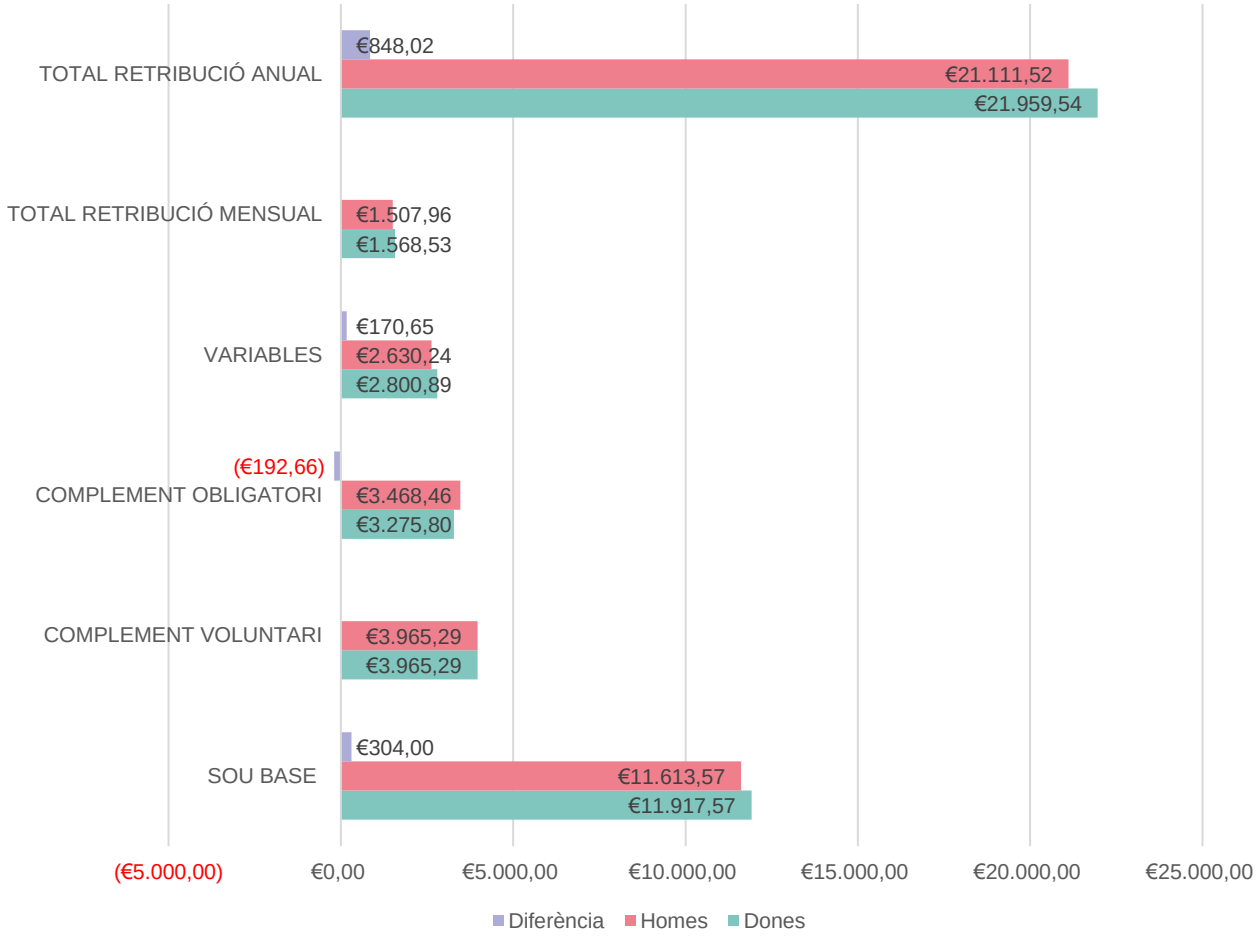
Complement Obligatori equival al Complement de Destí

Taula 1. Mitjana de la retribució total anual per sexe i bretxa salarial

	SALARI BASE ANUAL	COMPLEMENT VOLUNTARI	COMPLEMENT OBLIGATORI	VARIABLES	TOTAL RETRIBUCIÓ MENSUAL	TOTAL RETRIBUCIÓ ANUAL
Dones	11.917,57 €	3.965,29 €	3.275,80 €	2.800,89 €	1.568,53 €	21.959,54 €
Homes	11.613,57 €	3.965,29€	3.468,46 €	2.630,24 €	1.507,96 €	21.111,52 €
Diferència	304,00 €	0	-192,66 €	170,65 €	60,57 €	848,02 €
Bretxa salarial	-2,6%	-16,7%	5,6%	-6,5%	- 4,00%	**-4,00%**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mitjana salarial segons sexe/gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Taula 2. Mediana de la retribució total anual per sexe i bretxa salarial

	SALARI BASE ANUAL	COMPLEMENT VOLUNTARI	COMPLEMENT OBLIGATORI	VARIABLES	TOTAL RETRIBUCIÓ MENSUAL	TOTAL RETRIBUCIÓ ANUAL
Dones	11.823,48 €	3.442,37€	3.429,16 €	2.405,87 €	1.504,38 €	21.061,41 €
Homes	11.613,79 €	3.399,03 €	3.468,46 €	2.630,24 €	1.507,96 €	21.111,52 €
Diferència	209,69 €	43,34 €	39,3 €	224,37 €	3,58 €	50,11 €
Bretxa salarial	-1,8%	-1,3%	1,1%	8,5%	**0,2%**	**0,2%**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Taula 3. Comparativa de la bretxa salarial a Catalunya i a l'Hospital

Hospital Dones	21.959,54 €
Catalunya dones	24,096,7 €
Hospital Homes	21.111,52 €
Catalunya homes	30.003,6 €
Bretxa Hospital	-4 %
Bretxa salarial Catalunya	19,7 %

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

1. ANÀLISI DE LA MITJANA I LA MEDIANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER SEXE

Si comparem la bretxa salarial a l'Hospital i a Catalunya, observem com a l'Hospital no es dona una bretxa salarial, és a dir, no hi ha una diferència retributiva discriminatòria cap a les treballadores de l'Hospital. Tot i això, també cal tenir present que la plantilla està integrada exclusivament per dones i només hi trobem un home.

La bretxa en base a la Mitjana i Mediana tenen el mateix valor o valors molt similars. En aquest cas es dedueix que no existeixen grups de dones o d'homes la remuneració dels quals estigui fora del rang (dispersió de les retribucions en l'organització).

La bretxa salarial s'obté a través d'una mitjana del salari anual rebut per dones i per homes i, tal com indiquen les dades, aquesta és d'un -4%. Aquest percentatge indica que les dones cobren anualment de mitjana 848 € més a l'any.

Cal indicar que hem calculat la bretxa salarial disposant –tal com es veu a la taula- del salari amb tots els complements aplicats.

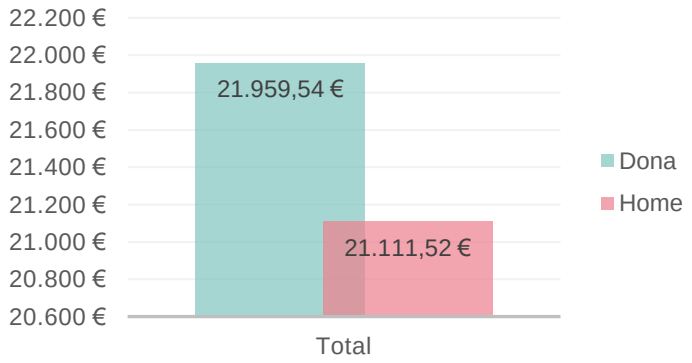
Ara bé, si calculem la bretxa en base a la mediana de la retribució anual, observem com la bretxa disminueix fins al punt que ens trobem que hi ha una bretxa del 0,2%. Aquest fet indica que hi ha moltes dones a la base baixa de la retribució.

Taula. Retribució total anual segons sexe i bretxa salarial. Càlcul en base a la mitjana

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	21.959,54 €	21.111,52 €	21.936,62 €	-4,0%

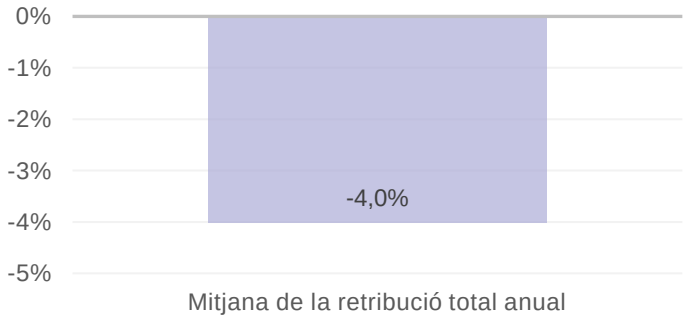
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mitjana de la retribució total anual segons sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana de la retribució anual segons sexe.



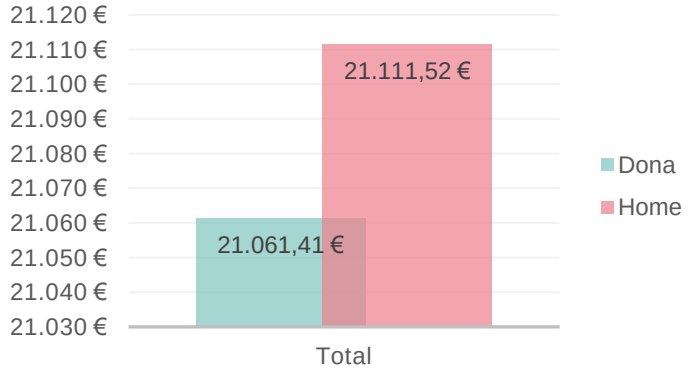
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Taula. Mediana de la retribució total anual segons sexe

	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	21.061,41 €	21.111,52 €	0,2%

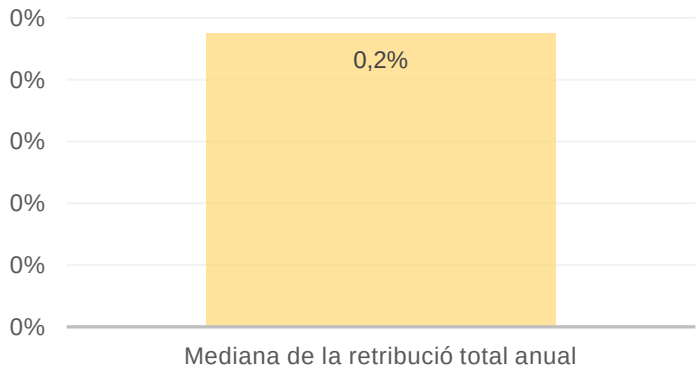
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mediana de la retribució total anual segons sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic 4. Bretxa salarial de la mediana de la retribució total anual segons sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

RETRIBUCIÓ TOTAL PER HORES TREBALLADES:

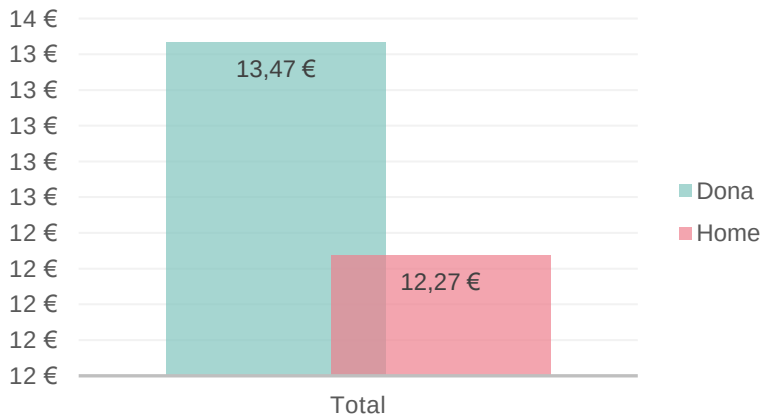
A continuació analitzem la bretxa salarial a partir de les hores treballades perquè la reducció de jornada també pot ser causa de bretxa salarial. Per tant, és una forma de mostrar el nombre de dones contractades a jornada parcial o quan no realitzen el 100% jornada, cosa que implica menys retribució salarial.

Si observem la mitjana de la retribució total per hora, veiem com les dones ingressen 13,47€ per hora treballada i l'home 12,27€.

Taula. Mitjana de la retribució total per hora i sexe

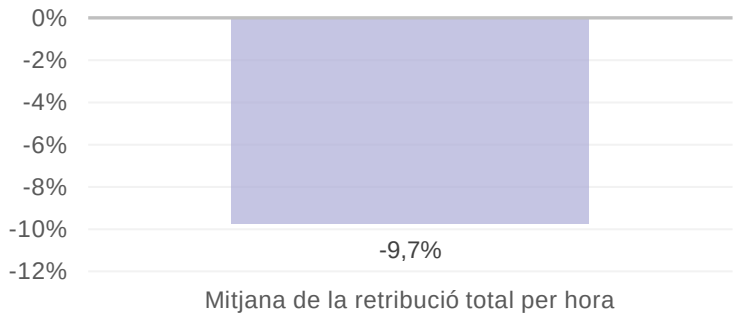
	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total per hora	13,47 €	12,27 €	13,44 €	-9,7 %

Gràfic. Mitjana de la retribució total per hora i per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mitjana de la retribució total per hora i per sexe.



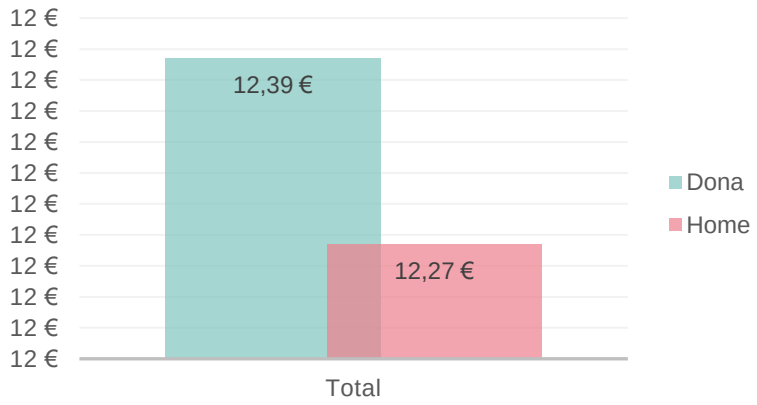
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Però si fem el càlcul a través de la mediana, la retribució per hora que ingressen les dones de la plantilla disminueix, cosa que indica que hi ha moltes dones que el preu per hora treballada és més baix.

Taula. Mediana de la retribució total per hora i sexe

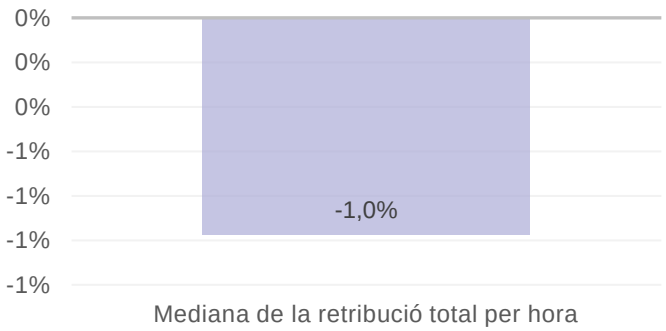
	Dona	Home	Bretxa
Mediana de la retribució total per hora	12,39 €	12,27 €	0,2%

Gràfic. Mediana de la retribució total per hora i per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Bretxa salarial de la mediana de la retribució total per hora i per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

ANALISI DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER CATEGORIA PROFESSIONAL

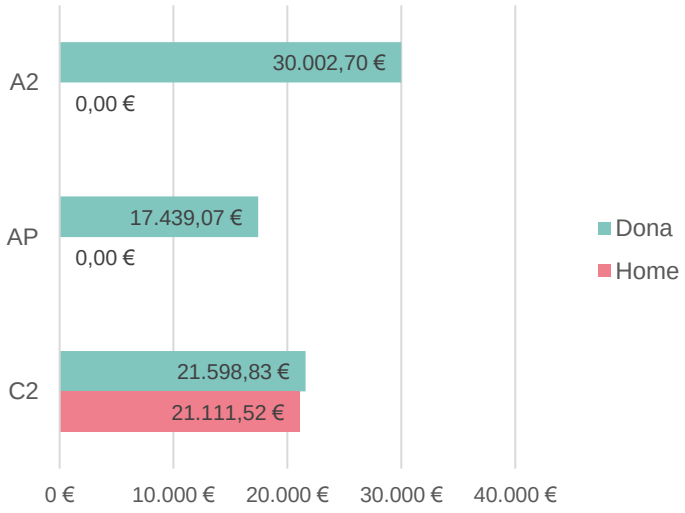
Si analitzem la mitjana salarial per categoria professional, observem com en la categoria C2 que és conflueixen ambdós sexes, no existeix la bretxa salarial en perjudici de les dones, sinó que les dones ingressen un 2,3% més que l'home que pertany en aquesta mateixa categoria professional.

Taula. Mitjana de la retribució anual per categoria i sexe

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
A2	30.002,70 €	0,00 €	30.002,70 €	N/A
AP	17.439,07 €	0,00 €	17.439,07 €	N/A
C2	21.598,83 €	21.111,52 €	21.576,68 €	-2,3%
Total general	**21.959,54 €**	**21.111,52 €**	**21.936,62 €**	**-4,0%**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mitjana de la retribució total anual per categorial professional per sexe.

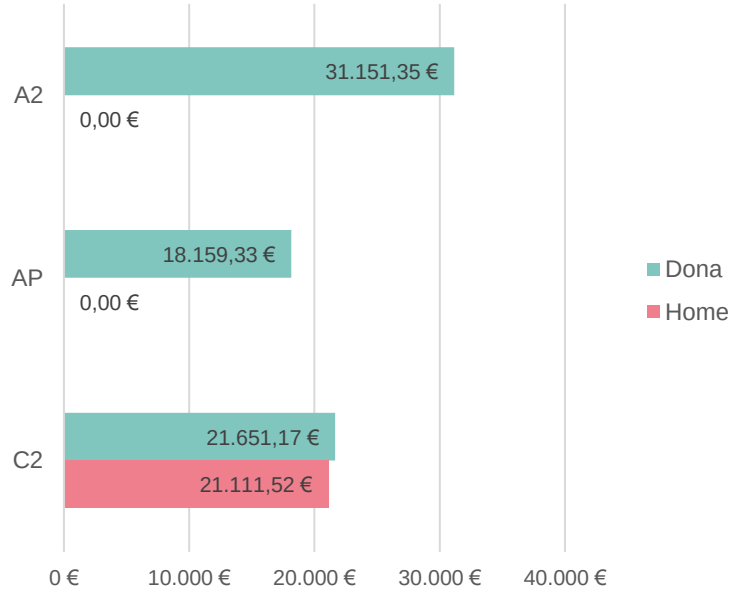


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023

Taula. Mediana de la retribució per categoria professional i bretxa salarial

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
A2	31.151,35 €	0,00 €	N/A
AP	18.159,33 €	0,00 €	N/A
C2	21.651,17 €	21.111,52 €	-2,06%

Gràfic . Mediana de la retribució total anual segons categoria profesional i sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

ANALISI DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER GRUP PROFESSIONAL

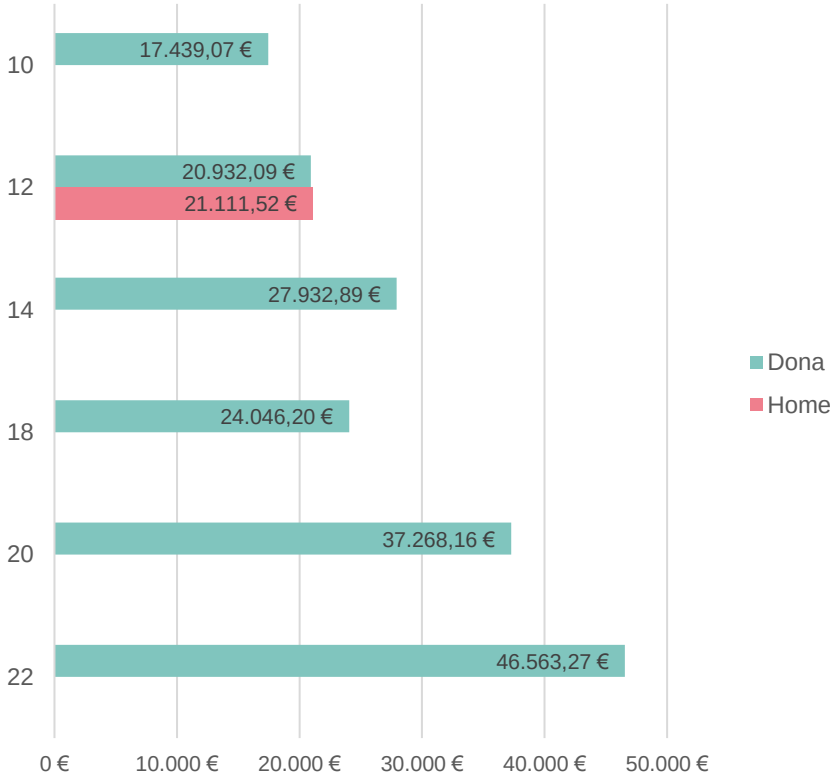
Observant l'anàlisi de la retribució per grup professional, veiem com el grup 12, en el qual també hi pertany l'únic home que treballa al Centre, hi ha una petita bretxa salarial d'un 0,8%.

Taula . Mitjana de la retribució total anual per grup professional i sexe

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
10	17.439,07 €	0,00 €	17.439,07 €	N/A
12	20.932,09 €	21.111,52 €	20.941,06 €	0,8%
14	27.932,89 €	0,00 €	27.932,89 €	N/A
18	24.046,20 €	0,00 €	24.046,20 €	N/A
20	37.268,16 €	0,00 €	37.268,16 €	N/A
22	46.563,27 €	0,00 €	46.563,27 €	N/A
Total general	**21.959,54 €**	**21.111,52 €**	**21.936,62 €**	**-4,0%**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mitjana de la retribució total anual per grup professional i sexe.



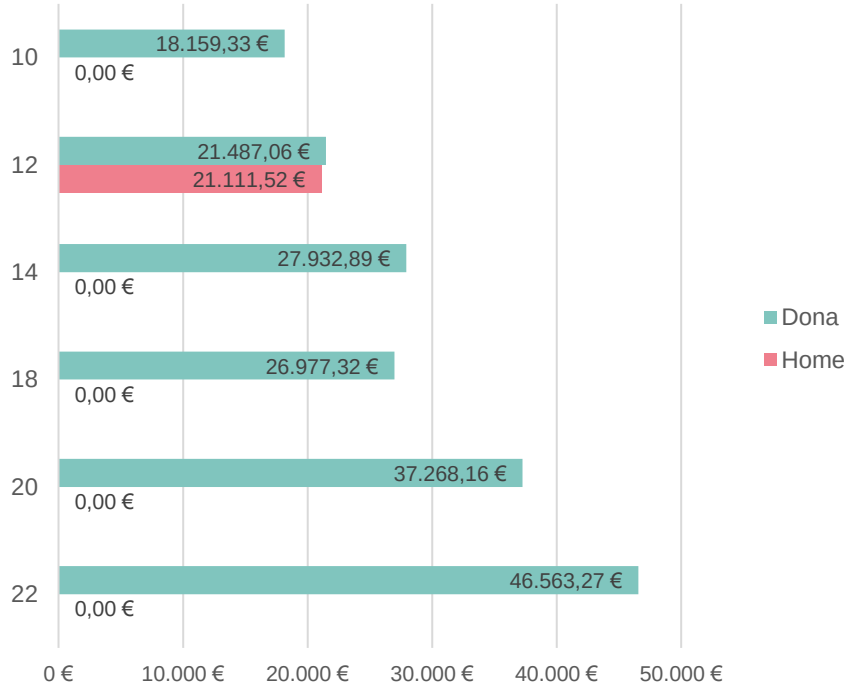
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Taula. Mediana de la retribució total anual per grup professional i sexe

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
10	18.159,33 €	0,00 €	N/A
12	21.487,06 €	21.111,52 €	-1,8%
14	27.932,89 €	0,00 €	N/A
18	26.977,32 €	0,00 €	N/A
20	37.268,16 €	0,00 €	N/A
22	46.563,27 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mediana de la retribució total anual per grup profesional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

ANALISI DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER LLOC DE TREBALL

A la següent taula s'observa com el lloc de treball de gerocultor/a ocupat per ambdós sexes, presenta una lleugera bretxa salarial, ja que l'home cobra 2.006,38 euros més que les dones que ocupen el mateix lloc de feina, cosa que fa que hi ha una bretxa del 9,5%. Ara bé, si ens fixem amb el total general dels diferents salaris pertinents a cada lloc de treball, les dones ingressen 848,02 euros més que l'home amb una bretxa en negatiu d'un 4%.

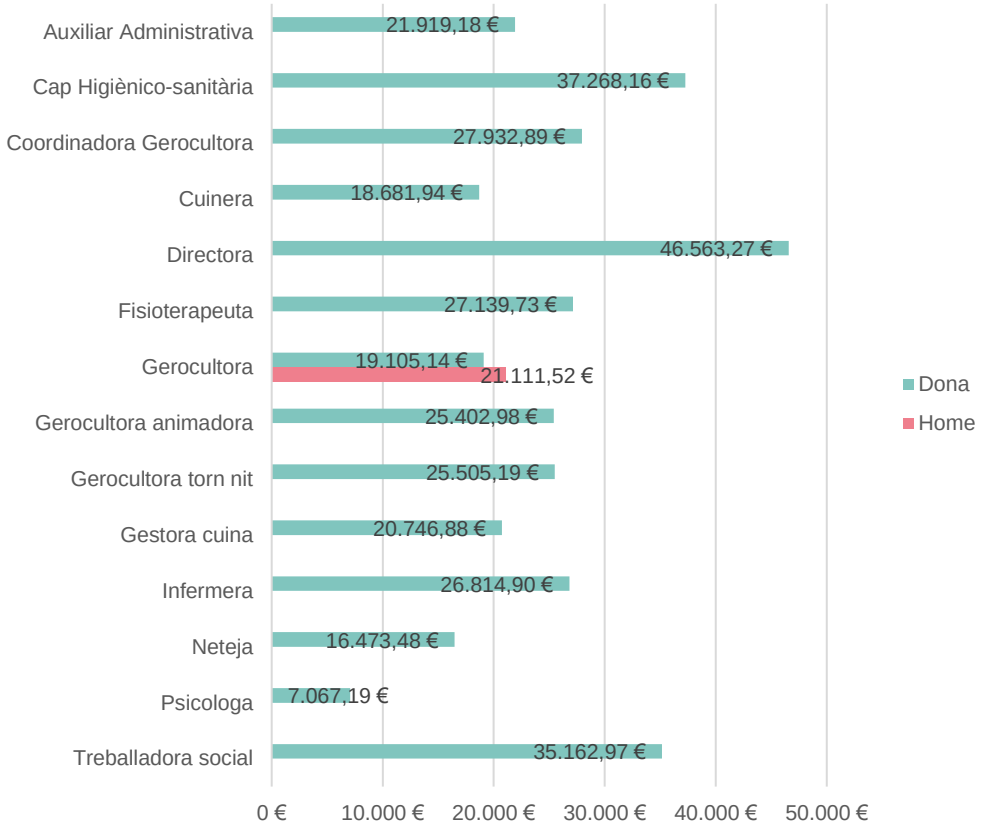
Taula. Mitjana de la retribució total anual per lloc de treball i segons sexe.

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
Auxiliar Administrativa	21.919,18 €	0,00 €	21.919,18 €	N/A
Cap Higiènico-Sanitària	37.268,16 €	0,00 €	37.268,16 €	N/A
Coordinadora Gerocultora	27.932,89 €	0,00 €	27.932,89 €	N/A
Cuinera	18.681,94 €	0,00 €	18.681,94 €	N/A
Directora	46.563,27 €	0,00 €	46.563,27 €	N/A
Fisioterapeuta	27.139,73 €	0,00 €	27.139,73 €	N/A
Gerocultor/a	19.105,14 €	21.111,52 €	19.248,45 €	9,5%
Gerocultora animadora	25.402,98 €	0,00 €	25.402,98 €	N/A
Gerocultora torn nit	25.505,19 €	0,00 €	25.505,19 €	N/A
Gestora cuina	20.746,88 €	0,00 €	20.746,88 €	N/A

Infermera	26.814,90 €	0,00 €	26.814,90 €	N/A
Neteja	16.473,48 €	0,00 €	16.473,48 €	N/A
Psicòloga	7.067,19 €	0,00 €	7.067,19 €	N/A
Treballadora social	35.162,97 €	0,00 €	35.162,97 €	N/A
Total general	**21.959,54 €**	**21.111,52 €**	**21.936,62 €**	**-4,0%**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mitjana de la retribució total anual per llocs de treball i segons sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

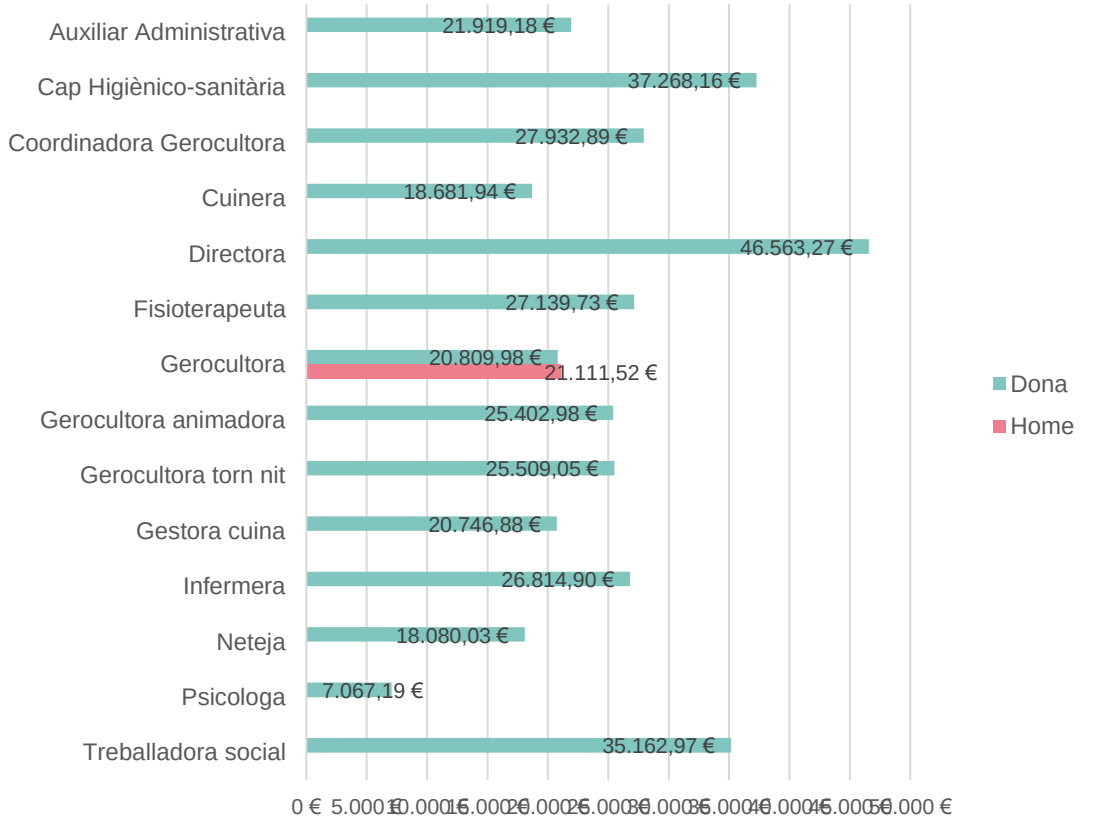
En aquest cas s'observa com la bretxa disminueix quan calculem la mediana dels sous dels diferents llocs de feina de l'Hospital, ja que ens mostra que el valor central (el salari) de les dones que treballen com a gerocultores és de 20.809,98 euros, 301,54 euros menys que l'home.

Taula. Mediana de la retribució anual per lloc de treball i segons sexe.

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home
Auxiliar Administrativa	21.919,18 €	0,00 €
Cap Higiènico-sanitària	37.268,16 €	0,00 €
Coordinadora Gerocultora	27.932,89 €	0,00 €
Cuinera	18.681,94 €	0,00 €
Directora	46.563,27 €	0,00 €

Fisioterapeuta	27.139,73 €	0,00 €
Gerocultor/a	20.809,98 €	21.111,52 €
Gerocultora animadora	25.402,98 €	0,00 €
Gerocultora torn nit	25.509,05 €	0,00 €
Gestora cuina	20.746,88 €	0,00 €
Infermera	26.814,90 €	0,00 €
Neteja	18.080,03 €	0,00 €
Psicòloga	7.067,19 €	0,00 €
Treballadora social	35.162,97 €	0,00 €

Gràfic . Mediana de la retribució anual per lloc de treball i segons sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

RETRIBUCIÓ ANUAL PER HORA TREBALLADA I LLOC DE TREBALL

És significatiu analitzar la mitjana de la retribució total per hora i lloc de treball, ja que s'observa una bretxa salarial en el lloc de treball de gerocultor/a que també s'ha evidenciat en el càlcul de la retribució mitjana anual per lloc de treball.

Taula. Mitjana de la retribució total per hora segons lloc de treball i sexe

Mitjana de la retribució total per hora	Dona	Home	Total general	Bretxa
Auxiliar Administrativa	12,74 €	0,00 €	12,74 €	N/A

Cap Higiènico-Sanitària	21,67 €	0,00 €	21,67 €	N/A
Coordinadora Gerocultora	16,24 €	0,00 €	16,24 €	N/A
Cuinera	10,86 €	0,00 €	10,86 €	N/A
Directora	27,07 €	0,00 €	27,07 €	N/A
Fisioterapeuta	18,03 €	0,00 €	18,03 €	N/A
Gerocultor/a	11,14 €	12,27 €	11,22 €	9,2%
Gerocultora animadora	14,77 €	0,00 €	14,77 €	N/A
Gerocultora torn nit	14,83 €	0,00 €	14,83 €	N/A
Gestora cuina	12,06 €	0,00 €	12,06 €	N/A
Infermera	23,63 €	0,00 €	23,63 €	N/A
Neteja	9,94 €	0,00 €	9,94 €	N/A
Psicòloga	16,44 €	0,00 €	16,44 €	N/A
Treballadora social	20,44 €	0,00 €	20,44 €	N/A
Total general	**13,47 €**	**12,27 €**	**13,44 €**	**-9,7%**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Pel que fa al càlcul per hora ens indica que tot i que les dones gerocultores ingressen menys per hora treballada, també hi ha dones que ocupen aquest lloc de treball i que estan situades a la banda alta de la retribució en comparació amb l'home, cosa que fa que es redueixi la bretxa salarial.

Taula. Mediana de la retribució total per hora segons lloc de treball i sexe

Mediana de la retribució total per hora	Dona	Home	Bretxa
Auxiliar Administrativa	12,74 €	0,00 €	N/A
Cap Higiènico-Sanitària	21,67 €	0,00 €	N/A
Coordinadora Gerocultora	16,24 €	0,00 €	N/A
Cuinera	10,86 €	0,00 €	N/A
Directora	27,07 €	0,00 €	N/A
Fisioterapeuta	18,03 €	0,00 €	N/A
Gerocultor/a	12,10 €	12,27 €	1,4 %
Gerocultora animadora	14,77 €	0,00 €	N/A
Gerocultora torn nit	14,83 €	0,00 €	N/A
Gestora cuina	12,06 €	0,00 €	N/A
Infermera	23,63 €	0,00 €	N/A
Neteja	10,59 €	0,00 €	N/A
Psicòloga	16,44 €	0,00 €	N/A
Treballadora social	20,44 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

2. ANALISI DEL SALARI BASE ANUAL

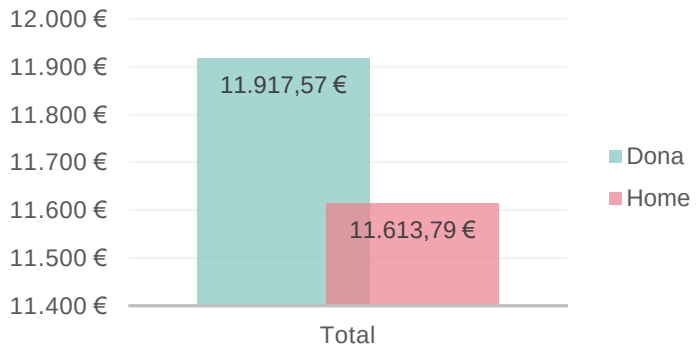
SALARI BASE ANUAL

Si realitzem la mitjana del salari base de tota la plantilla integrada per dones, la mitjana són 11.917,57 euros, mentre que l'home el promig del seu salari base és de 11.613,79 euros, cosa que indica que hi ha més dones a la banda alta de la retribució.

Taula . Mitjana del salari base anual segons sexe

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del salari base anual	11.917,57 €	11.613,79 €	11.909,36 €	-2,6%

Gràfic. Mitjana del salari base anual segons sexe



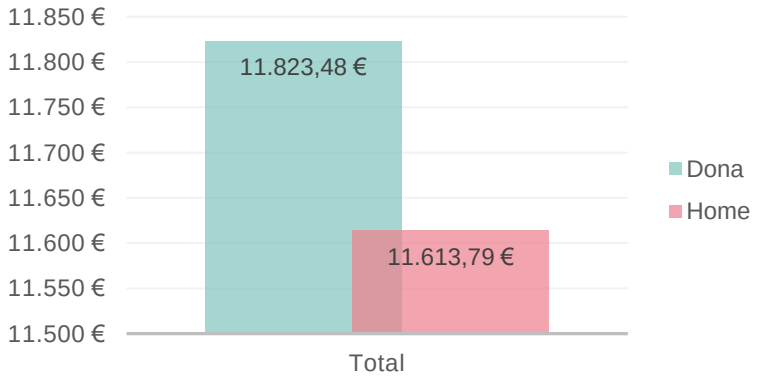
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Taula. Mediana del salari base anual segons sexe

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del salari base anual	11.823,48 €	11.613,79 €	-1,8%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mediana del salari base anual per sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

ANÀLISI SALARI BASE PER HORA TREBALLADA:

Pel que fa a **l'anàlisi del salari base per hora treballada**, veiem com la mitjana de la retribució ingressada en el cas de les dones és superior a l'home. Aquesta diferència disminueix quan calculem la mediana ja que és un indicatiu que hi ha moltes dones que la seva retribució per hora és força més baixa que la de l'home. Per altra banda, cal que de nou recordem que l'Hospital es caracteritza per tenir una plantilla integrada majoritàriament per dones i amb només un home, fet que condiciona els resultats que obtenim a cada apartat.

Taula. Mitjana del salari base per hora segons sexe

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del salari base per hora	7,34 €	6,75€	7,32€	-8,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Taula. Mediana del salari base per hora segons sexe

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del salari base per hora	6,99 €	6,75 €	-3,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

SALARI BASE ANUAL SEGREGAT PER CATEGORIA PROFESSIONAL

Si analitzem la mitjana del salari base anual per categoria, observem les dones de la categoria C2 cobren una mica més que l'home en la mateixa categoria, tot i que la diferència és només de 18,42 euros.

Taula. Mitjana del salari base anual segons categoria laboral i sexe.

Mitjana del salari base anual per categoria laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
A2	16.174,13 €	0,00 €	16.174,13 €	N/A
AP	9.745,70 €	0,00 €	9.745,70 €	N/A
C2	11.632,21 €	11.613,79 €	11.631,37 €	-0,2%
Total general	**11.917,57 €**	**11.613,79 €**	**11.909,36 €**	**-2,6%**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

En canvi, la mediana el que ens mostra es que en aquesta mateixa categoria laboral hi ha retribucions elevades i d'altres que no tant, fet que fa que el valor central sigui més elevat que la mitjana.

Taula. Mediana del salari base anual segons categoria laboral i sexe

Mediana del salari base anual per categoria laboral	Dona	Home	Bretxa
A2	18.440,42 €	0,00 €	N/A
AP	10.510,02 €	0,00 €	N/A
C2	12.352,09 €	11.613,79 €	-6,4%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

SALARI BASE ANUAL SEGREGAT PER GRUP PROFESSIONAL

En aquest cas, es repeteixen els resultats obtinguts en els apartats anterior, on la bretxa total general és negativa -2,6%, però hi ha una breu bretxa, 1,5% en el grup 12, és a dir, en el lloc de treball de gerocultores i gerocultors, fet que indica que els homes gerocultors el seu salari base està situat per sobre de la mitjana dels salari base de tot el grup 12 i de les dones en concret.

Taula. Mitjana del salari base anual per grup professional i sexe

Mitjana del salari base per grup professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
10	9.745,70 €	0,00 €	9.745,70 €	N/A
12	11.440,27 €	11.613,79 €	11.448,95 €	1,5%
14	13.455,59 €	0,00 €	13.455,59 €	N/A
18	14.282,71 €	0,00 €	14.282,71 €	N/A
20	20.514,07 €	0,00 €	20.514,07 €	N/A
22	19.399,88 €	0,00 €	19.399,88 €	N/A
Total general	**11.917,57 €**	**11.613,79 €**	**11.909,36 €**	-2,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

En canvi, però, en el càlcul de la mediana, obtenim una bretxa salarial en negatiu, cosa que indica que el grup professional 12 on hi estan adscrits els gerocultors, el seu salari base està en la banda més baixa de la retribució respecte a les dones.

Taula. Mediana del salari base anual per grup professional i sexe

Mediana del salari base per grup professional	Dona	Home	Bretxa
10	10.510,02 €	0,00 €	N/A
12	12.159,38 €	11.613,79 €	-4,7%
14	13.455,59 €	0,00 €	N/A
18	16.266,35 €	0,00 €	N/A
20	20.514,07 €	0,00 €	N/A
22	19.399,88 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

SALARI BASE ANUAL SEGREGAT PER LLOC DE TREBALL

És significatiu observar com el salari base de gerocultor és lleugerament més elevat que el de les dones gerocultores de l'Hospital, fet que provoca que en el salari base d'ambdues mateixes feines es produeixi una bretxa salarial del 8,8%.

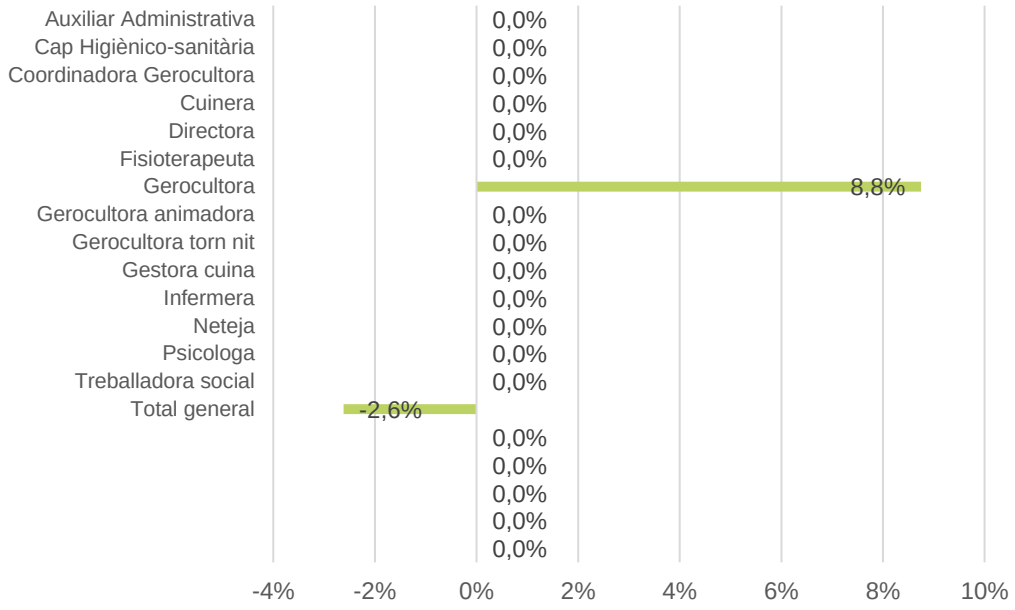
Taula. Mitjana del salari base anual segons lloc de treball

Mitjana del salari base anual segons categoria laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
Auxiliar Administrativa	12.683,83 €	0,00 €	12.683,83 €	N/A
Cap Higiènico-Sanitària	20.514,07 €	0,00 €	20.514,07 €	N/A
Coordinadora Gerocultora	13.455,59 €	0,00 €	13.455,59 €	N/A

Cuinera	9.806,98 €	0,00 €	9.806,98 €	N/A
Directora	19.399,88 €	0,00 €	19.399,88 €	N/A
Fisioterapeuta	17.480,95 €	0,00 €	17.480,95 €	N/A
Gerocultor/a	10.597,46 €	11.613,79 €	10.670,05 €	8,8%
Gerocultora animadora	13.244,64 €	0,00 €	13.244,64 €	N/A
Gerocultora torn nit	13.417,46 €	0,00 €	13.417,46 €	N/A
Gestora cuina	11.227,54 €	0,00 €	11.227,54 €	N/A
Infermera	15.051,74 €	0,00 €	15.051,74 €	N/A
Neteja	9.478,30 €	0,00 €	9.478,30 €	N/A
Psicòloga	4.105,62 €	0,00 €	4.105,62 €	N/A
Treballadora social	20.492,51 €	0,00 €	20.492,51 €	N/A
Total general	**11.917,57 €**	**11.613,79 €**	**11.909,36 €**	**-2,6%**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Taula. Bretxa salarial de la mitjana salari base anual segons lloc de treball i sexe



La mediana del salari base anual per lloc de treball, però, capgira aquesta bretxa i ens trobem que en aquesta ocasió el valor central del salari base és 61,48 euros més elevat, fet que fa que hi ha una bretxa del 0,5%.

Taula. Mediana del salari base anual segons lloc de treball i sexe

Mediana del salari base anual segons categoria laboral	Dona	Home	Bretxa
Auxiliar Administrativa	12.683,83 €	0,00 €	N/A
Cap Higiènico-Sanitària	20.514,07 €	0,00 €	N/A
Coordinadora Gerocultora	13.455,59 €	0,00 €	N/A
Cuinera	9.806,98 €	0,00 €	N/A
Directora	19.399,88 €	0,00 €	N/A

Fisioterapeuta	17.480,95 €	0,00 €	N/A
Gerocultor/a	11.675,27 €	11.613,79 €	-0,5%
Gerocultora animadora	13.244,64 €	0,00 €	N/A
Gerocultora torn nit	13.073,45 €	0,00 €	N/A
Gestora cuina	11.227,54 €	0,00 €	N/A
Infermera	15.051,74 €	0,00 €	N/A
Neteja	10.582,00 €	0,00 €	N/A
Psicòloga	4.105,62 €	0,00 €	N/A
Treballadora social	20.492,51 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

3. ANÀLISI DEL COMPLEMENT SALARIAL VOLUNTARI

COMPLEMENT SALARIAL VOLUNTARI

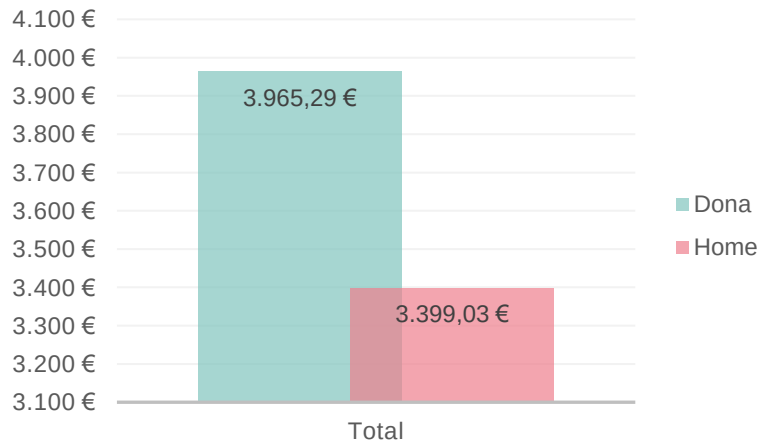
Pel que fa al complement salarial voluntari, veiem com la mitjana d'aquest complement és superior en el cas de les dones, ja que, tal i com hem esmentat anteriorment, en el cas de l'Hospital, les dones ocupen la banda alta de la retribució, per aquest motiu ens trobem amb una bretxa significativament elevada, el 16,7%, a favor de les dones.

Taula. Mitjana del complement salarial voluntari segons sexe

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement salarial voluntari	3.965,29 €	3.399,03 €	3.949,98 €	-16,7%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mitjana del complement salarial voluntari segons sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

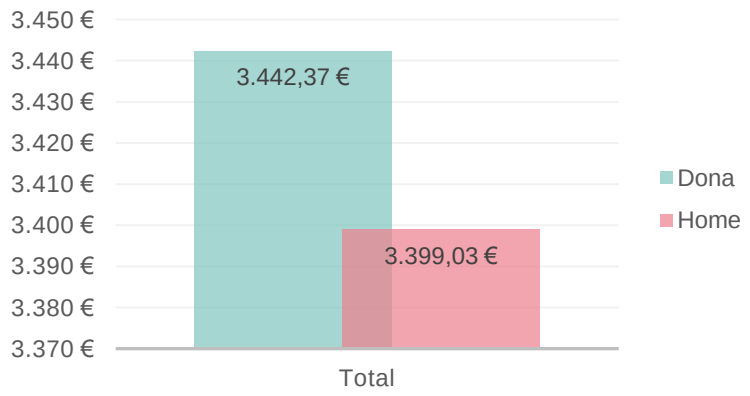
A través del càlcul de la mediana, la bretxa en negatiu es redueix essent quasi zero, -1,3%. Aquest fet indica que les retribucions respecte a aquest complement són força homogènies, sense valors extrems.

Taula. Mediana del complement salarial voluntari segons sexe

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement salarial voluntari	3.442,37 €	3.399,03 €	-1,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mediana del complement salarial voluntari segons sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL VOLUNTARI PER CATEGORIA PROFESSIONAL

Ja que el complement salarial voluntari pot varia segons categoria professional i lloc de feina, creiem interessant observar com aquest fet es dona en la plaça de gerocultor/a de l'Hospital, cosa que no es dona quan observem la categoria laboral C2. Malgrat això, convé senyalar que desconeixem quins elements inclou aquest complement voluntari.

Taula. Mitjana del complement salarial voluntari per categoria professional i sexe

Mitjana del complement salarial voluntari per categoria professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
A2	6.770,84 €	0,00 €	6.770,84 €	N/A
AP	2.984,89 €	0,00 €	2.984,89 €	N/A
C2	3.583,87 €	3.399,03 €	3.575,47 €	-5,4%
Total general	**3.965,29 €**	**3.399,03 €**	**3.949,98 €**	**-16,7%**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Taula. Mediana del complement salarial voluntari per categorial professional i sexe

Mediana del complement salarial voluntari per categoria professional	Dona	Home	Bretxa
A2	5.922,15 €	0,00 €	N/A
AP	2.778,12 €	0,00 €	N/A
C2	3.418,29 €	3.399,03 €	-0,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL VOLUNTARI SEGREGAT PER GRUP PROFESSIONAL

Quan hem analitzat el complement salarial voluntari per grup professional, la bretxa salarial a través del càlcul de la mitjana, **observem com en el grup 12 la bretxa augmenta 3 punts respecte a la bretxa obtinguda en el salari base**.

Taula. Mitjana del complement salarial obligatori per grup professional i sexe

Mitjana del complement salarial voluntari per grup professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
10	2.984,89 €	0,00 €	2.984,89 €	N/A
12	3.240,35 €	3.399,03 €	3.248,28 €	4,7%
14	6.847,30 €	0,00 €	6.847,30 €	N/A
18	4.374,55 €	0,00 €	4.374,55 €	N/A
20	8.907,11 €	0,00 €	8.907,11 €	N/A
22	14.219,74 €	0,00 €	14.219,74 €	N/A
Total general	**3.965,29 €**	**3.399,03 €**	**3.949,98 €**	-16,7%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Però en canvi, el resultat obtingut del càlcul de la mediana, la bretxa es redueix fins al punt que passa a ser negativa, cosa que indica que en el complement salarial voluntari el valor central (retribució econòmica), és més elevat en el cas de les dones gerocultores, tot i que el promig salarial d'aquest complement és superior el de l'home gerocultor.

Taula. Mediana del complement salarial obligatori per grup professional i sexe

Mediana del complement salarial voluntari per grup professional	Dona	Home	Bretxa
10	2.778,12 €	0,00 €	N/A
12	3.418,29 €	3.399,03 €	-0,6%
14	6.847,30 €	0,00 €	N/A
18	4.405,79 €	0,00 €	N/A
20	8.907,11 €	0,00 €	N/A
22	14.219,74 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL VOLUNTARI SEGREGAT PER LLOC DE TREBALL

Fixant-nos en el complement salarial voluntari, és a dir, el complement específic percebut pel grup de gerocultors i gerocultores, observem una bretxa salarial del 13,2%, és a dir, l'home gerocultor percep a partir d'aquest complement 449,33 euros més a l'any.

Taula. Mitjana del complement salarial voluntari segons lloc de treball i sexe

Mitjana del complement salarial voluntari	Dona	Home	Total general	Bretxa
Auxiliar Administrativa	3.638,91 €	0,00 €	3.638,91 €	N/A
Cap Higiènico-Sanitària	8.907,11 €	0,00 €	8.907,11 €	N/A
Coordinadora Gerocultora	6.847,30 €	0,00 €	6.847,30 €	N/A
Cuinera	3.723,79 €	0,00 €	3.723,79 €	N/A
Directora	14.219,74 €	0,00 €	14.219,74 €	N/A
Fisioterapeuta	4.159,50 €	0,00 €	4.159,50 €	N/A
Gerocultor/a	2.949,70 €	3.399,03 €	2.981,79 €	13,2%
Gerocultora animadora	4.963,20 €	0,00 €	4.963,20 €	N/A
Gerocultora torn nit	3.654,62 €	0,00 €	3.654,62 €	N/A
Gestora cuina	4.512,84 €	0,00 €	4.512,84 €	N/A
Infermera	4.652,08 €	0,00 €	4.652,08 €	N/A
Neteja	2.483,94 €	0,00 €	2.483,94 €	N/A
Psicòloga	**1.494,41 €**	**0,00 €**	**1.494,41 €**	N/A
Treballadora social	**7.192,21 €**	**0,00 €**	**7.192,21 €**	N/A
Total general	**3.965,29 €**	**3.399,03 €**	**3.949,98 €**	-16,7%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

El fet que la mitjana sigui més elevada que la mediana, ens mostra com el promig del que perceben ambdós sexes, és més elevat allò percebut pels homes. Tot i això, essent la mediana pràcticament zero, també ens indica que no hi ha salaris als extrems en cap de les dues parts.

Taula. Mediana del complement salarial voluntari segons lloc de treball i sexe

Mediana del complement salarial voluntari	Dona	Home	Bretxa
Auxiliar Administrativa	3.638,91 €	0,00 €	N/A
Cap Higiènico-Sanitària	8.907,11 €	0,00 €	N/A
Coordinadora Gerocultora	6.847,30 €	0,00 €	N/A
Cuinera	3.723,79 €	0,00 €	N/A
Directora	14.219,74 €	0,00 €	N/A
Fisioterapeuta	4.159,50 €	0,00 €	N/A
Gerocultor/a	3.408,66 €	3.399,03 €	-0,3%
Gerocultora animadora	4.963,20 €	0,00 €	N/A
Gerocultora torn nit	3.797,51 €	0,00 €	N/A
Gestora cuina	4.512,84 €	0,00 €	N/A
Infermera	4.652,08 €	0,00 €	N/A

Neteja	2.693,24 €	0,00 €	N/A
Psicòloga	1.494,41 €	0,00 €	N/A
Treballadora social	7.192,21 €	0,00 €	N/A

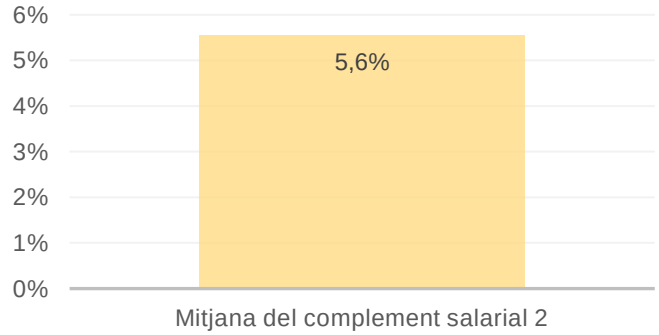
4. ANALISI DEL COMPLEMENT SALARIAL OBLIGATORI

Pel que fa al complement salarial obligatori observem com l'home ingressa 192,66 euros més que la mitjana ingressada per les dones.

Taula. Mitjana del complement salarial obligatori

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana del complement salarial obligatori	3.275,80 €	3.468,46 €	3.281,01 €	**5,6%**

Gràfic . Bretxa salarial de la mitjana del complement salarial obligatori segons sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Pel que fa a la mediana, tal i com hem esmentat anteriorment, la bretxa disminueix cosa que indica que en cap dels dos casos hi ha ingressos situats als extrems o a les bandes altes de la retribució.

Taula . Mediana del complement salarial obligatori segons sexe

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement salarial obligatori	3.429,16 €	3.468,46 €	1,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL OBLIGATORI SEGREGAT PER CATEGORIA PROFESSIONAL

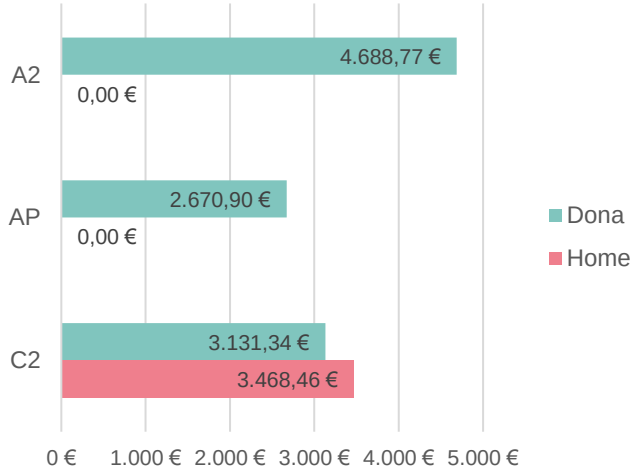
Pel que fa a l'anàlisi de la mitjana del **complement salarial obligatori per categoria laboral**, veiem com a la categoria C2 es produeix una bretxa del 9,7%, ja que l'home ingressa 337,12 euros més que les dones que pertanyen a la mateixa categoria laboral.

Taula. Mitjana del complement salarial obligatori per categoria laboral segons sexe

Mitjana complement salarial obligatori	Dona	Home	Total general	Bretxa
A2	4.688,77 €	0,00 €	4.688,77 €	N/A
AP	2.670,90 €	0,00 €	2.670,90 €	N/A
C2	3.131,34 €	3.468,46 €	3.146,66 €	9,7%
Total general	**3.275,80 €**	**3.468,46 €**	**3.281,01 €**	**5,6%**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mitjana del complement salarial obligatori segons categoria laboral i sexe.



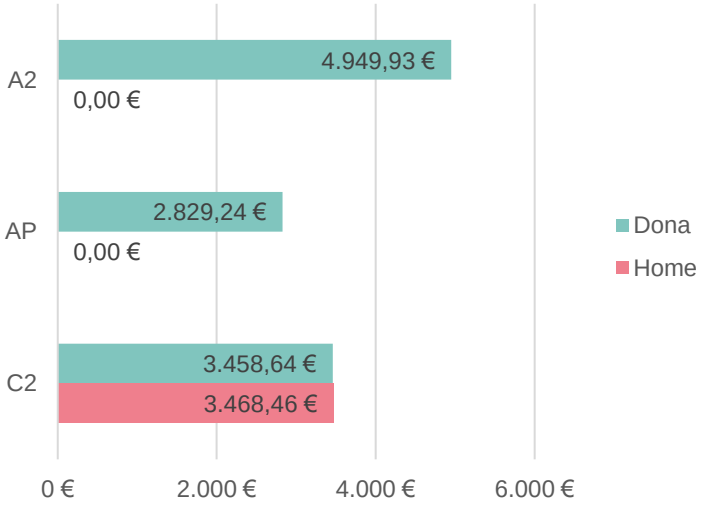
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Taula. Mediana del complement salarial obligatori segons categoria laboral i sexe.

Mediana complement salarial obligatori	Dona	Home	Bretxa
A2	4.949,93 €	0,00 €	N/A
AP	2.829,24 €	0,00 €	N/A
C2	3.458,64 €	3.468,46 €	0,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mediana del complement salarial obligatori segons categoria laboral i sexe.



ANÀLISI DEL COMPLEMENT SALARIAL OBLIGATORI PER HORA TREBALLADA:

Analitzant el complement salarial obligatori per hora i per categoria laboral, observem una bretxa poc significativa a la categoria C2. I en el càlcul del total general aquesta bretxa desapareix.

Taula. Mitjana del complement salarial obligatori per hora, categoria laboral i sexe

Mitjana complement salarial obligatori per hora treballada	Dona	Home	Total general	Bretxa
A2	3,38 €	0,00 €	3,38 €	N/A
AP	1,59 €	0,00 €	1,59 €	N/A
C2	1,82 €	2,02 €	1,83 €	9,5%
Total general	**2,03 €**	**2,02 €**	**2,03 €**	**-0,5%**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Taula. Mediana del complement salarial obligatori per hora, categoria laboral i sexe

Mediana complement salarial obligatori	Dona	Home	Bretxa
A2	3,25 €	0,00 €	N/A
AP	1,66 €	0,00 €	N/A
C2	2,01 €	2,02 €	0,3%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL OBLIGATORI SEGREGAT PER GRUP PROFESSIONAL

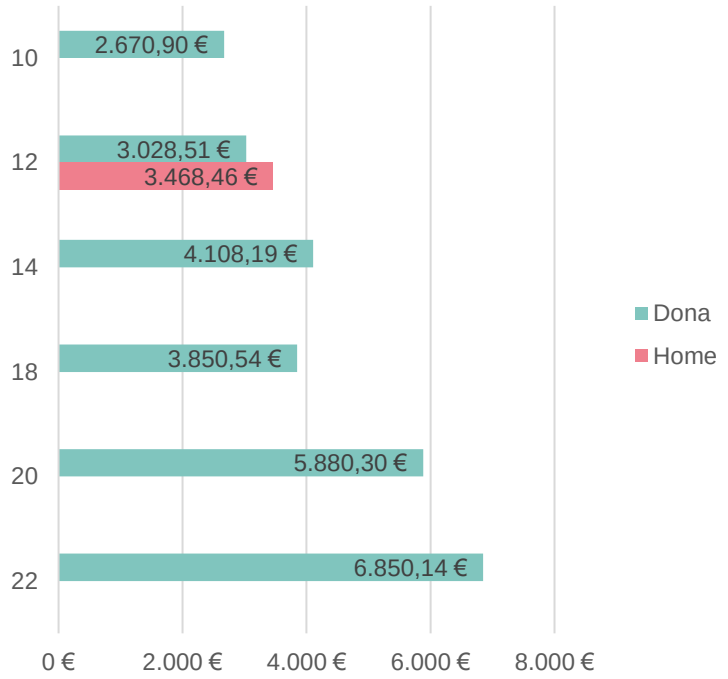
Si observem la mitjana ingressada per **complement salarial obligatori i segons grup laboral,** veiem com en el grup 12 l'home que en forma part ingressa de mitjana 439,95 euros més que les dones, cosa que genera una bretxa retributiva del 12,7%.

Taula . Mitjana del complement salarial obligatori segons grup laboral i sexe.

Mitjana del complement salarial obligatori per grup laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
10	2.670,90 €	0,00 €	2.670,90 €	N/A
12	3.028,51 €	3.468,46 €	3.050,51 €	12,7%
14	4.108,19 €	0,00 €	4.108,19 €	N/A
18	3.850,54 €	0,00 €	3.850,54 €	N/A
20	5.880,30 €	0,00 €	5.880,30 €	N/A
22	6.850,14 €	0,00 €	6.850,14 €	N/A
Total general	**3.275,80 €**	**3.468,46 €**	**3.281,01 €**	**5,6%**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mitjana del complement salarial obligatori segons grup professional i sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Taula. Mediana del complement salarial obligatori segons grup professional i sexe

Mediana complement salarial obligatori per grup laboral	Dona	Home	Bretxa
10	2.829,24 €	0,00 €	N/A
12	3.429,16 €	3.468,46 €	1,1%
14	4.108,19 €	0,00 €	N/A
18	4.398,07 €	0,00 €	N/A
20	5.880,30 €	0,00 €	N/A
22	6.850,14 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

COMPLEMENT SALARIAL OBLIGATORI SEGREGAT PER LLOC DE TREBALL

Finalment, **observem la mitjana i la mediana del complement salarial obligatori segons el lloc de treball.**

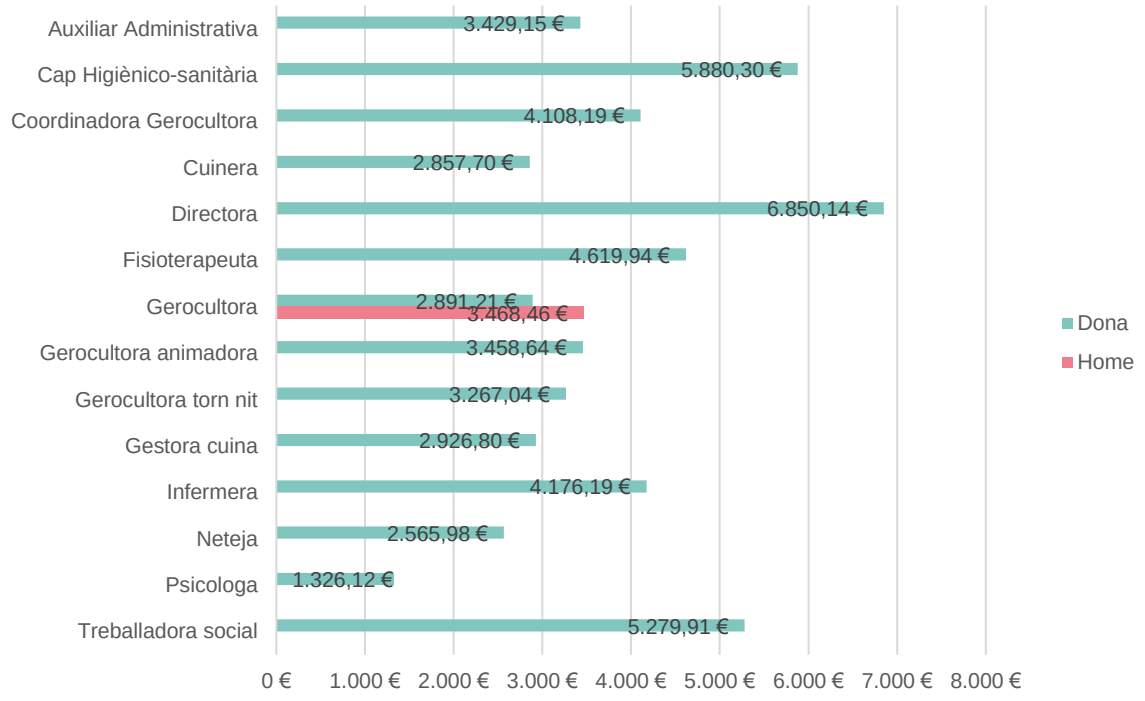
Pel que fa a la mitjana del complement salarial obligatori, l'home ingressa de mitjana 577,25 euros més que les dones en el mateix lloc de treball, traduint-se en un 16,6% de bretxa salarial.

Taula. Mitjana del complement salarial obligatori segons lloc de treball i sexe

Mitjana del complement salarial obligatori per lloc de treball	Dona	Home	Total general	Bretxa
Auxiliar Administrativa	3.429,15 €	0,00 €	3.429,15 €	N/A
Cap Higiènico-Sanitària	5.880,30 €	0,00 €	5.880,30 €	N/A
Coordinadora Gerocultora	4.108,19 €	0,00 €	4.108,19 €	N/A
Cuinera	2.857,70 €	0,00 €	2.857,70 €	N/A
Directora	6.850,14 €	0,00 €	6.850,14 €	N/A
Fisioterapeuta	4.619,94 €	0,00 €	4.619,94 €	N/A
Gerocultor/a	**2.891,21 €**	**3.468,46 €**	**2.932,44 €**	**16,6%**
Gerocultora animadora	3.458,64 €	0,00 €	3.458,64 €	N/A
Gerocultora torn nit	3.267,04 €	0,00 €	3.267,04 €	N/A
Gestora cuina	2.926,80 €	0,00 €	2.926,80 €	N/A
Infermera	4.176,19 €	0,00 €	4.176,19 €	N/A
Neteja	2.565,98 €	0,00 €	2.565,98 €	N/A
Psicòloga	1.326,12 €	0,00 €	1.326,12 €	N/A
Treballadora social	5.279,91 €	0,00 €	5.279,91 €	N/A
Total general	**3.275,80 €**	**3.468,46 €**	**3.281,01 €**	**5,6%**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mitjana complement salarial obligatori segons lloc de feina i sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Taula . Mitjana del complement salarial obligatori segons lloc de treball i sexe

Mediana del complement salarial obligatori per lloc de treball	Dona	Home	Bretxa
Auxiliar Administrativa	3.429,15 €	0,00 €	N/A
Cap Higiènico-Sanitària	5.880,30 €	0,00 €	N/A
Coordinadora Gerocultora	4.108,19 €	0,00 €	N/A
Cuinera	2.857,70 €	0,00 €	N/A
Directora	6.850,14 €	0,00 €	N/A
Fisioterapeuta	4.619,94 €	0,00 €	N/A
Gerocultor/a	3.478,28 €	3.468,46 €	-0,3%
Gerocultora animadora	3.458,64 €	0,00 €	N/A
Gerocultora torn nit	3.394,77 €	0,00 €	N/A
Gestora cuina	2.926,80 €	0,00 €	N/A
Infermera	4.176,19 €	0,00 €	N/A
Neteja	2.799,62 €	0,00 €	N/A
Psicòloga	1.326,12 €	0,00 €	N/A
Treballadora social	5.279,91 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

5. ANALISI DEL COMPLEMENT SALARIAL VARIABLE

Finalment analitzarem el complement variable anual que rep cada treballador/a i distribuït en els diferents mesos de l'any.

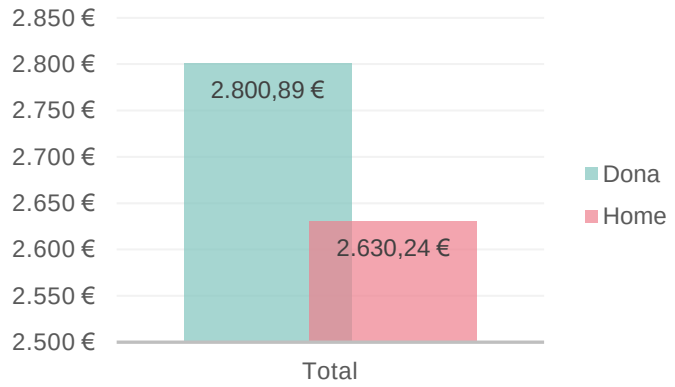
Si observem la mitjana que perceben homes i dones, les dones perceben de mitjana 170,65 euros més a l'any fruit del complement variable.

Taula. Mitjana anual del complement salarial variable

	Dona	Home	Total general	Bretxa
Mitjana complement salarial variable	2.800,89 €	2.630,24 €	2.796,27 €	-6,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mitjana del complement salarial variable anual segons sexe.



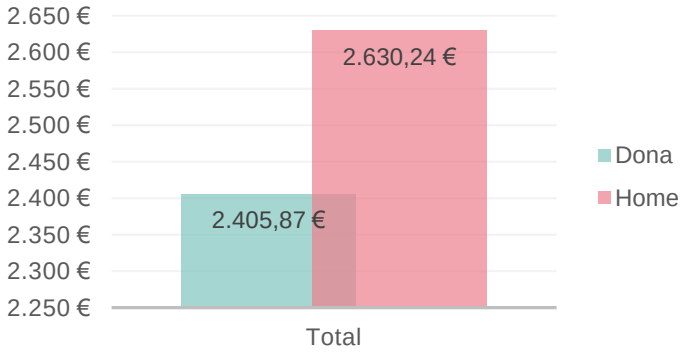
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

El fet que la mediana indiqui l'existència d'una bretxa salarial, fet que no passa quan calculem la mitjana, evidencia que moltes de les dones que formen part de la plantilla, tot i percebre aquest complement, la quantitat és més baixa que la ingressada per l'home. Per tant, s'ubiquen en el rang més baix de les retribucions fent que el global de totes retribucions de les dones no siguin superiors a la que percep l'home.

	Dona	Home	Bretxa
Mediana del complement salarial variable	2.405,87 €	2.630,24 €	8,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mediana del complement salarial variable anual segons sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

COMPLEMENT VARIABLE SEGREGAT PER CATEGORIA PROFESSIONAL

Quan calculem la mitjana del complement variable per cada categoria laboral i sexe, veiem com les dones de la categoria C2 perceben de promig una retribució més elevada que l'home a partir d'aquest complement. Si ens fixem en el total general de les diferents categories, l'ingrés percebut per la categoria C2 és més alt que la categoria A2, per la qual cosa indica que en aquesta categoria hi ha ingressos a la banda alta i a la banda baixa de la retribució.

Taula. Mitjana del complement salarial variable segons categoria laboral i sexe

Mitjana del complement salarial variable per categoria laboral	Dona	Home	Total general	Bretxa
A2	2.368,97 €	0,00 €	2.368,97 €	N/A
AP	2.037,58 €	0,00 €	2.037,58 €	N/A
C2	3.251,42 €	2.630,24 €	3.223,19 €	-23,6%
Total general	**2.800,89 €**	**2.630,24 €**	**2.796,27 €**	-6,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mitjana del complement salarial variable segons categoria laboral i sexe

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Taula . Mediana del complement salarial variable segons categorial laboral i sexe

Mediana del complement salarial variable per categoria laboral	Dona	Home	Bretxa
A2	2.082,51 €	0,00 €	N/A
AP	2.079,70 €	0,00 €	N/A
C2	2.685,17 €	2.630,24 €	-2,1%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

COMPLEMENT VARIABLE SEGREGAT PER GRUP PROFESSIONAL

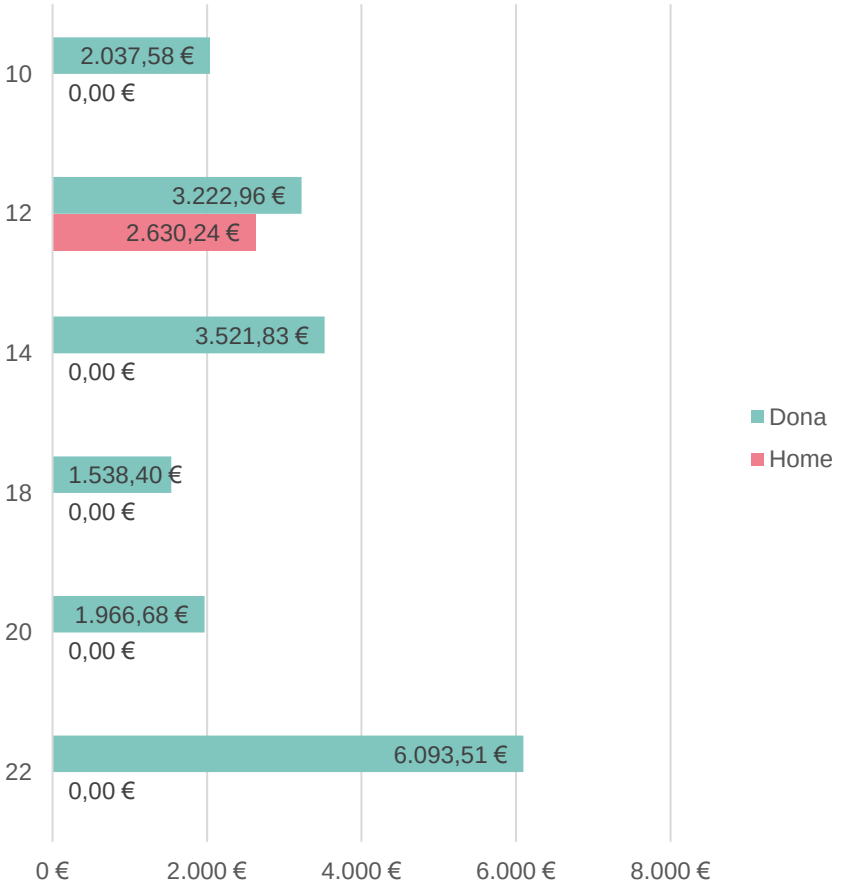
Observant l'ingrés percebut com a complement variable segons grup professional es mostra com les dones perceben 592,72 euros més que l'home, generant un 22,5% de bretxa.

Taula. Mitjana del complement salarial variable segons grup professional i sexe

Mitjana del complement salarial variable per grup professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
10	2.037,58 €	0,00 €	2.037,58 €	N/A
12	3.222,96 €	2.630,24 €	3.193,32 €	-22,5%
14	3.521,83 €	0,00 €	3.521,83 €	N/A
18	1.538,40 €	0,00 €	1.538,40 €	N/A
20	1.966,68 €	0,00 €	1.966,68 €	N/A
22	6.093,51 €	0,00 €	6.093,51 €	N/A
Total general	**2.800,89 €**	**2.630,24 €**	**2.796,27 €**	**-6,5%**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mitjana del complement salarial variable segons grup professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

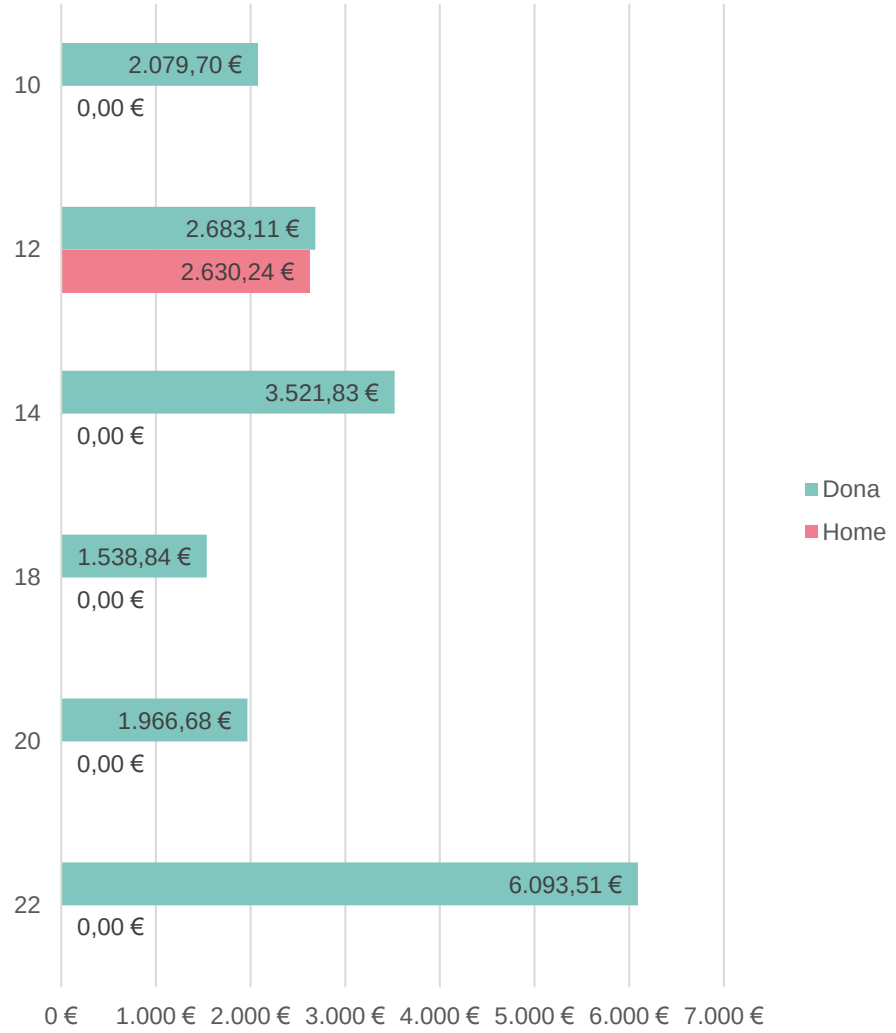
Pel que fa al càlcul a través de la mediana, la bretxa disminueix, cosa que ens indica que el valor central o l'ingrés central d'aquest complement variable és proper al que percep l'home.

Taula. Mediana del complement salarial variable segons grup professional i sexe

Mediana del complement salarial variable per grup professional	Dona	Home	Bretxa
10	2.079,70 €	0,00 €	N/A
12	2.683,11 €	2.630,24 €	-2,0%
14	3.521,83 €	0,00 €	N/A
18	1.538,84 €	0,00 €	N/A
20	1.966,68 €	0,00 €	N/A
22	6.093,51 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Gràfic. Mediana del complement salarial variable per grup professional i sexe



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

COMPLEMENT VARIABLE SEGREGAT PER LLOC DE TREBALL

Finalment, si ens fixen en la mitjana del complement salarial variable segons el lloc de treball gerocultor/a, la diferència ingressada per aquest complement és força més baixa a la relativa al grup professional. Si analitzem el total general, la diferència no és massa significativa, cosa que ens mostra que hi ha llocs de feina que el que perceben a través d'aquest complement és força més baix (indicat de color verd a la taula) que el que percep l'home que treballa com a gerocultor.

Taula. Mitjana del complement salarial variable per lloc de treball

Mitjana del complement salarial variable per lloc de treball	Dona	Home	Total general	Bretxa
Auxiliar Administrativa	2.167,29 €	0,00 €	2.167,29 €	N/A
Cap Higiènico-Sanitària	1.966,68 €	0,00 €	1.966,68 €	N/A
Coordinadora Gerocultora	3.521,83 €	0,00 €	3.521,83 €	N/A
Cuinera	2.293,48 €	0,00 €	2.293,48 €	N/A
Directora	6.093,51 €	0,00 €	6.093,51 €	N/A
Fisioterapeuta	879,34 €	0,00 €	879,34 €	N/A
Gerocultor/a	2.666,78 €	2.630,24 €	2.664,17 €	-1,4%
Gerocultora animadora	3.736,50 €	0,00 €	3.736,50 €	N/A
Gestora cuina	2.079,70 €	0,00 €	2.079,70 €	N/A
Infermera	2.934,89 €	0,00 €	2.934,89 €	N/A
Neteja	1.945,27 €	0,00 €	1.945,27 €	N/A
Psicòloga	141,04 €	0,00 €	141,04 €	N/A
Treballadora social	2.198,34 €	0,00 €	2.198,34 €	N/A
Total general	**2.800,89 €**	**2.630,24 €**	**2.796,27 €**	**-6,5%**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Per altra banda, observant la mediana aquesta ens mostra com algunes de les dones que treballen com a gerocultores i perceben el complement salarial variable, alguns d'aquests complements són més baixos dels que percep l'home.

Taula. Mediana del complement salarial variable segons lloc de treball i sexe

Mediana del complement salarial variable per lloc de treball	Dona	Home	Bretxa
Auxiliar Administrativa	2.167,29 €	0,00 €	N/A
Cap Higiènico-Sanitària	1.966,68 €	0,00 €	N/A
Coordinadora Gerocultora	3.521,83 €	0,00 €	N/A
Cuinera	2.293,48 €	0,00 €	N/A
Directora	6.093,51 €	0,00 €	N/A
Fisioterapeuta	879,34 €	0,00 €	N/A
Gerocultor/a	2.432,80 €	2.630,24 €	7,5%
Gerocultora animadora	3.736,50 €	0,00 €	N/A
Gerocultora torn nit	5.243,33 €	0,00 €	N/A
Gestora cuina	2.079,70 €	0,00 €	N/A

Infermera	2.934,89 €	0,00 €	N/A
Neteja	1.925,95 €	0,00 €	N/A
Psicòloga	141,04 €	0,00 €	N/A
Treballadora social	2.198,34 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

2

AUDITORIA RETRIBUTIVA

D'acord amb l'article 7.1. del Reial Decret 902/2020, del 13 d'octubre, l'auditoria retributiva té per objectiu obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de la corporació, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

A partir de l'auditoria s'observa **si existeix una diferència percentual significativa entre dones i homes en relació a la classificació professional** i es comprova si existeixen diferències salarials per sexe dins d'una mateixa categoria professional o en categories d'equivalent valor. En definitiva, **s'examinaran les causes que han motivat l'existència d'una possible segregació ocupacional**, tant horitzontal com vertical, i si estan justificades.

EL PRINCIPI D'IGUALTAT RETRIBUTIVA PER FEINES D'IGUAL VALOR

L'article 28.1 de l'Estatut dels treballadors consagra el principi d'igualtat retributiva per la prestació d'un treball d'igual valor, sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe. Aquest principi abasta qualsevol percepció econòmica, satisfeta de manera directa o indirecta, i amb independència de la naturalesa salarial o extrasalarial de la mateixa.

La "igualtat de remuneració per un treball d'igual valor" és el principi dissenyat per arribar a l' "equitat salarial".

L'equitat salarial de gènere implica assegurar-se que:
- els treballs iguals es remunerin igual, i
- que els treballs que no són iguals, però que tenen un valor equivalent, es remunerin igual.

La igualtat de remuneració per un treball d'igual valor cobreix no només casos en què dones i homes desenvolupen la mateixa feina, sinó també la situació més habitual en la qual exerceixen feines diferents. **Quan dones i homes duen a terme un treball de contingut diferent, però que és d'igual valor, haurien de rebre una remuneració igual**. Aquest concepte és fonamental per erradicar la discriminació i promoure la igualtat, ja que dones i homes sovint

exerceixen treballs diferents i en condicions diferents. Les dones se segueixen concentrant en un nombre limitat de llocs de treball els quals tendeixen a estar menys valorats, com ja s'ha indicat.

D'acord amb la definició legal, un treball té un valor igual a un altre quan la naturalesa de les funcions encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents.

1. ANÀLISI DE LA MITJANA I LA MEDIANA DE LA RETRIBUCIÓ TOTAL ANUAL PER VALORACIÓ DE LLOC DE TREBALL I SEXE

Recuperant i recordant les dades analitzades a l'anterior apartat, la **bretxa salarial** obtinguda a a l'Hospital a través del càlcul de la mitjana és una bretxa negativa del **4%.** Aquest percentatge indica que les dones cobren anualment de mitjana 848 € més a l'any. Cal recordar també que és una plantilla eminentment femenina, amb només un home, i, per tant, quan els càrrecs de més responsabilitat estan integrats per dones, inevitablement obtindrem una bretxa en negatiu, malgrat ser poc significativa.

Ara bé, si realitzem el càlcul de la bretxa partint de la puntuació realitzada en la valoració dels llocs de treball (feta al 2021), i observem els resultats obtinguts tenint en compte les diferents puntuacions atorgades a cada lloc de treball, tal i com hem vist en el registre retributiu, obtenim una bretxa salarial en la puntuació 245, integrada pels gerocultors/es d'un 9,5%.

Taula. Mitjana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe i valoració del lloc de treball

Mitjana de la retribució total anual	Dona	Home	Total general	Bretxa
150,00	16.473,48 €	0,00 €	16.473,48 €	N/A
155,00	18.681,94 €	0,00 €	18.681,94 €	N/A
195,00	20.746,88 €	0,00 €	20.746,88 €	N/A
210,00	21.919,18 €	0,00 €	21.919,18 €	N/A
245,00	19.105,14 €	21.111,52 €	19.248,45 €	9,5%
280,00	25.505,19 €	0,00 €	25.505,19 €	N/A
285,00	25.402,98 €	0,00 €	25.402,98 €	N/A
385,00	27.932,89 €	0,00 €	27.932,89 €	N/A
465,00	27.139,73 €	0,00 €	27.139,73 €	N/A
470,00	7.067,19 €	0,00 €	7.067,19 €	N/A
475,00	26.814,90 €	0,00 €	26.814,90 €	N/A
525,00	35.162,97 €	0,00 €	35.162,97 €	N/A
580,00	37.268,16 €	0,00 €	37.268,16 €	N/A
730,00	46.563,27 €	0,00 €	46.563,27 €	N/A
Total general	**21.959,54 €**	**21.111,52 €**	**21.936,62 €**	**-4,0%**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Però la bretxa pràcticament es redueix a quasi un 1% en el càlcul de la mediana, fet que indica que en cap dels dos sexe trobem ingressos situats als extrems. Ara bé, també és senyal que l'home està situat, a nivell retributiu, per sobre del salari mig que perceben les dones gerocultores.

Taula. Mediana de la retribució total anual. Dades segregades per sexe i valoració del lloc de treball

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa
150,00	18.080,03 €	0,00 €	N/A
155,00	18.681,94 €	0,00 €	N/A
195,00	20.746,88 €	0,00 €	N/A
210,00	21.919,18 €	0,00 €	N/A
245,00	20.809,98 €	21.111,52 €	1,4%
280,00	25.509,05 €	0,00 €	N/A
285,00	25.402,98 €	0,00 €	N/A
385,00	27.932,89 €	0,00 €	N/A
465,00	27.139,73 €	0,00 €	N/A
470,00	7.067,19 €	0,00 €	N/A
475,00	26.814,90 €	0,00 €	N/A
525,00	35.162,97 €	0,00 €	N/A
580,00	37.268,16 €	0,00 €	N/A
730,00	46.563,27 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Abans, recordem, però, que **són d'igual valor les feines que exigeixen de les persones treballadores un conjunt comparable de coneixements professionals** (titulacions acadèmiques i professionals, pràctica professional), **de responsabilitats, d'habilitats i esforços** (físics, mentals i psicosocials) i **de condicions mediambientals equivalents.**

La valoració dels llocs de treball a l'Ajuntament de Camprodon s'aprovà al setembre de 2021 a través d'una empresa externa.

Els resultats de la valoració es plasmen principalment a través del Complement Específic. D'acord amb l'article 103 TRLFP el complement específic es destina a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a:

- especial dificultat tècnica
- grau de dedicació
- responsabilitat
- incompatibilitat
- perillositat i penositat.

La seva assignació als llocs de treball ha d'anar precedida d'una anàlisi i valoració de les funcions assignades i de les condicions particulars que concorren objectivament en el lloc de treball al marge del cos o escala al qual pertanyi el treballador/a que l'exerceix. Per tant, la característica fonamental d'aquest complement és la seva objectivitat: es fixa atenent a les característiques objectives del lloc de treball i a les condicions particulars d'aquest lloc de treball, amb total independència de la persona que el desenvolupa. Derivat de tot l'anterior, pot succeir, per tant, que fins i tot llocs de treball d'inferior nivell tinguin un complement específic superior.

En aquest sentit, l'article 4.4 del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, estableix que una valoració correcta dels llocs de treball requereix que s'apliquin els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat.

- L'adequació implica que els factors rellevants en la valoració han de ser els relacionats amb l'activitat i que efectivament hi concorrin.
- La totalitat implica que, per constatar si concorre igual valor, s'han de tenir en compte totes les condicions que singularitzen el lloc de treball, sense que cap s'invisibilitzi o s'infravalori.
- I l'objectivitat implica que hi ha d'haver mecanismes clars que identifiquin els factors que s'han tingut en compte en la fixació d'una determinada retribució i que no depenguin de factors o valoracions social que reflecteixin estereotips de gènere.

La puntuació atorgada en una valoració de llocs de treball representa el valor que aporta un lloc de feina en una corporació, empresa, etc. Per tant, sovint s'observa com llocs de treball amb el mateix valor, no tenen la mateixa compensació econòmica.

2. ANÀLISI DE LA MITJANA I LA MEDIANA DEL SALARI BASE ANUAL PER VALORACIÓ DE LLOC DE TREBALL I SEXE

Observant la taula, veurem com de nou obtenim una bretxa salarial d'un 8,8% en la puntuació 245, cosa que indica que homes i dones en aquesta puntuació no perceben el mateix segons sexe.

Alhora, és significatiu observar com la bretxa en negatiu del total general és força baixa, tot i que els càrrecs de més responsabilitat estiguin ocupats per dones. Aquest fet indica que hi ha puntuacions amb un salari base en el rang més baix (puntuació 470 i 150) que condiciona que el resultat general del salari base no sigui significativament més elevat que el salari base del gerocultor home.

Taula. Mitjana del salari base anual per VLT per sexe

Mitjana del salari base per VLT	Dona	Home	Total general	Bretxa
150,00	9.478,30 €	0,00 €	9.478,30 €	N/A
155,00	9.806,98 €	0,00 €	9.806,98 €	N/A
195,00	11.227,54 €	0,00 €	11.227,54 €	N/A
210,00	12.683,83 €	0,00 €	12.683,83 €	N/A
245,00	10.597,46 €	11.613,79 €	10.670,05 €	8,8%
280,00	13.417,46 €	0,00 €	13.417,46 €	N/A
285,00	13.244,64 €	0,00 €	13.244,64 €	N/A
385,00	13.455,59 €	0,00 €	13.455,59 €	N/A
465,00	17.480,95 €	0,00 €	17.480,95 €	N/A
470,00	4.105,62 €	0,00 €	4.105,62 €	N/A
475,00	15.051,74 €	0,00 €	15.051,74 €	N/A
525,00	20.492,51 €	0,00 €	20.492,51 €	N/A
580,00	20.514,07 €	0,00 €	20.514,07 €	N/A

730,00	19.399,88 €	0,00 €	19.399,88 €	N/A
Total general	**11.917,57 €**	**11.613,79 €**	**11.909,36 €**	**-2,6%**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Ara bé, també cal tenim en compte la jornada laboral com una variable que condiciona el salari base. La puntuació 470 està integrada pel lloc de treball "psicòleg/a", la qual només realitza el 25% de la jornada.

Tipus de jornada	Dones	Homes	Total general
Completa	31	1	32
Reduïda	5	0	5
Total general	**36**	**1**	**37**

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Taula. Mediana del salari base anual per VLT per sexe

Mediana del salari base per VLT	Dona	Home	Bretxa
150,00	10.582,00 €	0,00 €	N/A
155,00	9.806,98 €	0,00 €	N/A
195,00	11.227,54 €	0,00 €	N/A
210,00	12.683,83 €	0,00 €	N/A
245,00	11.675,27 €	11.613,79 €	-0,5%
280,00	13.073,45 €	0,00 €	N/A
285,00	13.244,64 €	0,00 €	N/A
385,00	13.455,59 €	0,00 €	N/A
465,00	17.480,95 €	0,00 €	N/A
470,00	4.105,62 €	0,00 €	N/A
475,00	15.051,74 €	0,00 €	N/A
525,00	20.492,51 €	0,00 €	N/A
580,00	20.514,07 €	0,00 €	N/A
730,00	19.399,88 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

3. ANÀLISI DE LA MITJANA I LA MEDIANA DEL COMPLEMENT SALARIAL VOLUNTARI PER VALORACIÓ DE LLOC DE TREBALL I SEXE

Observant el complement salarial voluntari (complement específic el qual és fruit de la VLT), de nou apareix la bretxa en la mateixa puntuació, i augmentant 5 punts respecte al salari base: 13,2%.

Pel que fa a la bretxa fruit del total general aquesta també és força més elevada, ja que hi ha complements, fruit de la responsabilitat i el nivell formatiu, superiors a la puntuació 240.

Taula. Mitjana del complement salarial voluntari per VLT i sexe

Mitjana del complement salarial voluntari per VLT	Dona	Home	Total general	Bretxa
150,00	2.483,94 €	0,00 €	2.483,94 €	N/A
155,00	3.723,79 €	0,00 €	3.723,79 €	N/A
195,00	4.512,84 €	0,00 €	4.512,84 €	N/A
210,00	3.638,91 €	0,00 €	3.638,91 €	N/A
245,00	2.949,70 €	3.399,03 €	2.981,79 €	13,2%
280,00	3.654,62 €	0,00 €	3.654,62 €	N/A
285,00	4.963,20 €	0,00 €	4.963,20 €	N/A
385,00	6.847,30 €	0,00 €	6.847,30 €	N/A
465,00	4.159,50 €	0,00 €	4.159,50 €	N/A
470,00	1.494,41 €	0,00 €	1.494,41 €	N/A
475,00	4.652,08 €	0,00 €	4.652,08 €	N/A
525,00	7.192,21 €	0,00 €	7.192,21 €	N/A
580,00	8.907,11 €	0,00 €	8.907,11 €	N/A
730,00	14.219,74 €	0,00 €	14.219,74 €	N/A
Total general	**3.965,29 €**	**3.399,03 €**	**3.949,98 €**	-16,7%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

El càlcul de la mediana, però, ens indica que no hi ha dones que estiguin en el rang més baix de la retribució respecte a l'home, pel que fa al complement salarial voluntari. És a dir, no hi ha una dispersió de retribucions, sinó que en els dos sexes és força similar.

Taula. Mediana del complement salarial voluntari per VLT i sexe

Mediana del complement salarial voluntari per VLT	Dona	Home	Bretxa
150,00	2.693,24 €	0,00 €	N/A
155,00	3.723,79 €	0,00 €	N/A
195,00	4.512,84 €	0,00 €	N/A
210,00	3.638,91 €	0,00 €	N/A
245,00	3.408,66 €	3.399,03 €	-0,3%
280,00	3.797,51 €	0,00 €	N/A
285,00	4.963,20 €	0,00 €	N/A
385,00	6.847,30 €	0,00 €	N/A
465,00	4.159,50 €	0,00 €	N/A
470,00	1.494,41 €	0,00 €	N/A
475,00	4.652,08 €	0,00 €	N/A
525,00	7.192,21 €	0,00 €	N/A
580,00	8.907,11 €	0,00 €	N/A
730,00	14.219,74 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

4. ANÀLISI DE LA MITJANA I LA MEDIANA DEL COMPLEMENT SALARIAL OBLIGATORI PER VALORACIÓ DE LLOC DE TREBALL I SEXE

Pel que fa al complement salarial obligatori (complement de destí), observem com la bretxa en el grup de gerocultors/es amb una puntuació de 245 punts, es manté aquesta bretxa que va oscil·lant al llarg de les diferents retribucions. En aquesta ocasió la bretxa salarial és del 16,6% i les dones perceben de mitjana 577,25 € euros menys anuals. Caldria saber quins són els criteris pels quals la plaça de gerocultor rep una retribució més elevada.

Taula. Mitjana del complement salarial voluntari per VLT i sexe

Mitjana del complement salarial voluntari per VLT	Dona	Home	Total general	Bretxa
150,00	2.565,98 €	0,00 €	2.565,98 €	N/A
155,00	2.857,70 €	0,00 €	2.857,70 €	N/A
195,00	2.926,80 €	0,00 €	2.926,80 €	N/A
210,00	3.429,15 €	0,00 €	3.429,15 €	N/A
245,00	2.891,21 €	3.468,46 €	2.932,44 €	16,6%
280,00	3.267,04 €	0,00 €	3.267,04 €	N/A
285,00	3.458,64 €	0,00 €	3.458,64 €	N/A
385,00	4.108,19 €	0,00 €	4.108,19 €	N/A
465,00	4.619,94 €	0,00 €	4.619,94 €	N/A
470,00	1.326,12 €	0,00 €	1.326,12 €	N/A
475,00	4.176,19 €	0,00 €	4.176,19 €	N/A
525,00	5.279,91 €	0,00 €	5.279,91 €	N/A
580,00	5.880,30 €	0,00 €	5.880,30 €	N/A
730,00	6.850,14 €	0,00 €	6.850,14 €	N/A
Total general	**3.275,80 €**	**3.468,46 €**	**3.281,01 €**	5,6%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Però la mediana ens mostra com malgrat haver-hi bretxa salarial, la retribució dins del grup de gerocultors/es (puntuació 245) és força homogènia.

Taula. Mediana del complement salarial voluntari per VLT i sexe

Mediana del complement salarial voluntari per VLT	Dona	Home	Bretxa
150,00	2.799,62 €	0,00 €	N/A
155,00	2.857,70 €	0,00 €	N/A
195,00	2.926,80 €	0,00 €	N/A
210,00	3.429,15 €	0,00 €	N/A
245,00	3.478,28 €	3.468,46 €	-0,3%
280,00	3.394,77 €	0,00 €	N/A
285,00	3.458,64 €	0,00 €	N/A

385,00	4.108,19 €	0,00 €	N/A
465,00	4.619,94 €	0,00 €	N/A
470,00	1.326,12 €	0,00 €	N/A
475,00	4.176,19 €	0,00 €	N/A
525,00	5.279,91 €	0,00 €	N/A
580,00	5.880,30 €	0,00 €	N/A
730,00	6.850,14 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

5. ANÀLISI DE LA MITJANA I LA MEDIANA DEL COMPLEMENT VARIABLE PER VALORACIÓ DE LLOC DE TREBALL I SEXE

Finalment, fruit de la mitjana del complement variable obtenim una bretxa en negatiu en el grup 245 de l'1,4%. Una bretxa salarial molt baixa, pràcticament zero, per la qual cosa ens indica que la no hi ha pràcticament cap diferència retributiva respecte al complement variable.

Taula. Mitjana del complement salarial variable per VLT i sexe

Mitjana del complement salarial variable per VLT	Dona	Home	Total general	Bretxa
150,00	1.945,27 €	0,00 €	1.945,27 €	N/A
155,00	2.293,48 €	0,00 €	2.293,48 €	N/A
195,00	2.079,70 €	0,00 €	2.079,70 €	N/A
210,00	2.167,29 €	0,00 €	2.167,29 €	N/A
245,00	2.666,78 €	2.630,24 €	2.664,17 €	-1,4%
280,00	5.166,08 €	0,00 €	5.166,08 €	N/A
285,00	3.736,50 €	0,00 €	3.736,50 €	N/A
385,00	3.521,83 €	0,00 €	3.521,83 €	N/A
465,00	879,34 €	0,00 €	879,34 €	N/A
470,00	141,04 €	0,00 €	141,04 €	N/A
475,00	2.934,89 €	0,00 €	2.934,89 €	N/A
525,00	2.198,34 €	0,00 €	2.198,34 €	N/A
580,00	1.966,68 €	0,00 €	1.966,68 €	N/A
730,00	6.093,51 €	0,00 €	6.093,51 €	N/A
Total general	**2.800,89 €**	**2.630,24 €**	**2.796,27 €**	-6,5%

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Ara bé, la mediana ens indica una bretxa del 7,5%, fruit d'una retribució més baixa pel que fa a les dones del grup 245 que perceben aquest complement.

Taula. Mediana del complement salarial variable per VLT i sexe

Mediana del complement salarial variable per VLT	Dona	Home	Bretxa
150,00	1.925,95 €	0,00 €	N/A

155,00	2.293,48 €	0,00 €	N/A
195,00	2.079,70 €	0,00 €	N/A
210,00	2.167,29 €	0,00 €	N/A
245,00	2.432,80 €	2.630,24 €	7,5%
280,00	5.243,33 €	0,00 €	N/A
285,00	3.736,50 €	0,00 €	N/A
385,00	3.521,83 €	0,00 €	N/A
465,00	879,34 €	0,00 €	N/A
470,00	141,04 €	0,00 €	N/A
475,00	2.934,89 €	0,00 €	N/A
525,00	2.198,34 €	0,00 €	N/A
580,00	1.966,68 €	0,00 €	N/A
730,00	6.093,51 €	0,00 €	N/A

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel departament de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1. Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius.	Al ser una plantilla integrada principalment per dones: 38 dones i 1 home, hi ha dones en totes les categories laborals i nivells retributius. Malgrat això, els resultats poden ser en alguns moments força desequilibrats degut a aquesta desproporció, tot i que també és significatiu observar com per una mateixa categoria laboral o lloc treball la retribució es desigual.
2. Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.	A la retribució mitjana total anual de la plantilla es percep una reduïda **bretxa salarial en negatiu, -4%**, ja que **les dones cobren 848,02 euros més que els homes**. Ara bé, quan es calcula la mediana de la retribució total anual aquesta assenyala una bretxa del 0.2%.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 5

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
5.1.	Proporció de dones i homes per categories i nivells retributius.		X	
5.2.	Retribució anual mitjana de les dones i dels homes.	X		

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- Seguir treballant per assolir valors propers a la paritat.

Aspectes a millorar

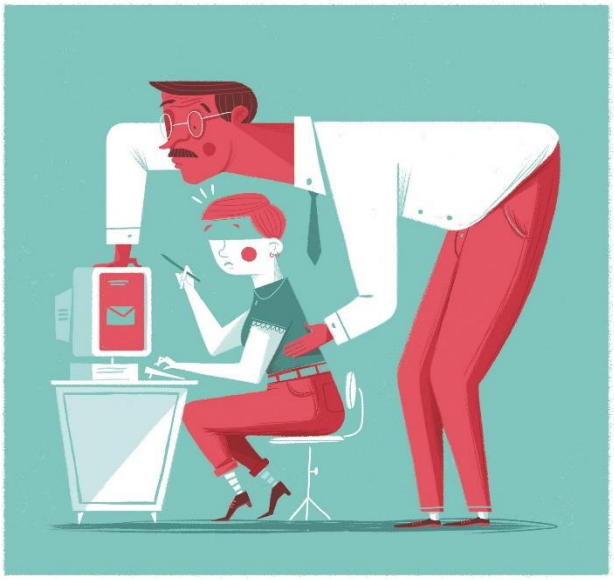
- Actualitzar les dades de forma sistemàtica de dones i homes en cada categoria i nivell retributiu.
- Vetllar per la igualtat entre dones i homes fent una revisió de l'assignació dels complements retributius a través de l'anàlisi i la perspectiva de gènere.

ÀMBIT

6

VIOLÈNCIA MASCLISTA, PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

ÀMBIT 6: VIOLÈNCIA MASCLISTA I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT



L'Àmbit 6 està enfocat en la valoració de l'existència de possibles casos d'assetjament, actituds sexistes i la percepció del tracte discriminatori entre el personal polític i treballador. Es tindrà en compte l'existència de comitès o comissions responsables per a prevenir i abordar casos d'assetjament, el grau de sensibilització de l'organització i el coneixement dels mecanismes d'actuació, així com s'intentarà, en cas que així hagi estat, de recollir situacions d'assetjament o discriminatòries que hagin tingut lloc en el si de l'Hospital.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

Els continguts d'aquest apartat es corresponen amb els conceptes de violència masclista, assetjament sexual i per raó de sexe i les obligacions i responsabilitats que L'Hospital hi té en aquest tema i en l'elaboració del protocol.

A continuació tractarem els següents punts:

- Distingirem i identificarem violència masclista, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i altres tipus d'assetjament que es poden donar en el si d'una organització;
- Parlarem del protocol i dels deures i obligacions de l'Hospital en aquesta matèria segons la normativa vigent.

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral, la violència masclista en l'àmbit de la parella i totes les violències que s'exerceixen contra les dones només pel fet de ser dones són el resultat de la desigualtat i la discriminació per raó de sexe i de gènere que encara avui recau sobre les dones en tots els àmbits on viuen, treballen i es desenvolupen socialment al llarg de tot el seu cicle vital; per tant, l'espai de les relacions laborals no n'està exempt.

L'abordatge de la violència masclista a la feina requereix una acció que compti amb eines adients per poder garantir els drets de les dones davant les situacions de violència masclista que es donen en l'àmbit laboral com a situacions que, tot i que es poden generar fora de les empreses o ens públics, impliquen mesures i accions de suport i protecció adreçades a les dones que pateixen violència per part de companys de feina, de parelles o ex parelles.

Les lleis amb les quals abordarem la problemàtica de la violència de gènere en l'àmbit laboral són, fonamentalment, quatre:

- Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Per a la prevenció de possibles casos d'assetjament, actituds sexistes i discriminacions entre el personal intern, la sensibilització conforma el primer pas.

En la darrera dècada, paral·lelament a una creixent consciència i sensibilitat envers la gravetat del problema, s'han produït avenços significatius en l'establiment de mesures per prevenir i abordar casos d'assetjament. I si això ha estat així ha estat gràcies a la legislació vigent. L'any 2007 es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en la qual es declara l'obligació de les empreses d'implementar mesures concretes envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i liderar procediments específics que permetin trobar solucions als possibles casos que es puguin esdevenir dintre les empreses o organitzacions. L'article 48 recull:

"les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació".

En aquesta direcció, també cal destacar la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, donat que menciona per primera vegada la presència de la violència de gènere dins l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Nogensmenys, l'existència d'un Protocol d'assetjament en una organització empresarial no suposa una eradicació real de l'assetjament sexual o d'un tracte sexista o discriminatori per raó de sexe. Per això mateix, és matèria urgent emprendre accions per sensibilitzar el personal d'una empresa, des dels alts càrrecs fins als més baixos, per prendre consciència i desenvolupar el radar de detecció d'assetjament o tracte discriminatori de manera immediata per definitivament eradicar-los.

El protocol en matèria d'assetjament sexual a l'organització

En l'Article 18 de la Llei 17/2015 es recull per al Sector Públic que les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen han d'aprovar un **protocol de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.** A més, s'estableix que el termini és de 2 anys de l'entrada en vigor de la llei (11 d'agost de 2017).

D'altra banda, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, estableix a l'Article 5 Tercer que l'àmbit laboral és un dels entorns on la violència masclista es pot manifestar i afegeix que consisteix en la "*violència física, sexual o psicològica que es pot produir*

en el centre de treball i durant la jornada laboral, o de fora del centre de treball i de l'horari laboral si té relació amb la feina, i que pot adoptar dues tipologies:

1. *Assetjament per raó de sexe.*
2. *Assetjament sexual.*

En aquest sentit, el **Protocol** per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa que ha elaborat el Consell de Relacions Laborals de Catalunya[1], conjuntament amb organitzacions patronals i sindicals, **esdevé un marc de referència per al desenvolupament d'aquest mecanismes de prevenció i atenció en les organitzacions i empreses**.

Fins aquí hem descrit el marc normatiu en l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe. A continuació, considerem que és molt important definir de què estem parlant, recollint alguns conceptes:

Violència de gènere o masclista

Hi ha moltes definicions de la violència masclista, però potser la més coneguda és la de l'any 1995 de les Nacions Unides, en motiu de la IV Conferència Mundial sobre la Dona: *"Tot acte basat en el gènere que té com a resultat possible o real un dany físic, sexual o psíquic, incloses les amenaces, la coerció o la privació arbitrària de llibertat, que tant es dona en la vida pública com en la privada [...] és una manifestació de les relacions de poder històricament desiguals entre homes i dones, que han conduït a la dominació de la dona per l'home, la discriminació de la dona i la interposició d'obstacles contra el seu ple desenvolupament."*

Riscos psicosocials a l'àmbit laboral

Els riscos psicosocials a l'àmbit laboral esdevenen una dimensió quan es produeix un cas d'assetjament sexual i per raó de sexe. En l'article 115.2 de la Llei General de Seguretat Social es "*consideren accidents de treball les malalties que la persona treballadora adquireixi amb motiu de la realització del seu treball, sempre que es demostri que la malaltia ha estat ocasionada exclusivament per l'execució del treball.* La llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals regula en l'article 14 l'obligació empresarial de prevenir els riscos laborals i de garantir una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

<u>A continuació descriurem els tipus d'assetjament</u>:

- **Assetjament sexual**

Fa referència a 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 quan es crea un entorn intimidador, degradant o ofensiu (Article 7.1. de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. (LO3/2007). També vulnera l'article 4.2. de l'Estatut dels Treballadors:

"En la relació de treball, els treballadors tenen dret: (...) Al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, inclosa la protecció davant ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual".

- **Assetjament per raó de sexe**

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista ofereix dues maneres d'assetjament que es basen en el sexe/gènere de les persones treballadores:

Assetjament per raó de sexe (Article 5a)

Es tracta d'un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament sexual (Article 5b).

Parlem de qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Treballadores víctimes de violència masclista

Quant a la violència masclista, la Llei 17/2015 contempla en els seus objectius i finalitats descrites en l'article 1 f) que les administracions hauran "d'abordar, prevenir i eradicar, d'acord amb el que disposa la normativa vigent en la matèria, tot tipus de violència masclista contra dones i infants."

INDICADORS

1.	Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament.
2.	Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.
3.	Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.
4.	Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment, per sexes.
5.	L'Hospital posa els mitjans humans i materials necessaris per a la protecció de les treballadores víctimes de violència masclista.

ANÀLISI DE LA RESIDÈNCIA GERIÀTRICA L'HOSPITAL

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA, ENTREVISTES I GRUPS DE DISCUSSIÓ

L'àmbit d'intervenció de la prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminació analitza les possibles situacions d'assetjament sexual verbal, no verbal i físic, d'intercanvi, ambiental, horitzontal o vertical, així com també aborda l'existència de plans, protocols o mecanismes de prevenció de l'assetjament, actituds sexistes i discriminatoris.

ENTREVISTES I GRUP DE DISCUSSIÓ

Tant les persones entrevistades com les participants en el grup de discussió coincidien en la necessitat de realitzar formació sobre la prevenció de l'assetjament sexual laboral o d'actituds i comentaris de caire sexista, ja que es donen algunes situacions a vegades desagradables amb les persones usuàries de l'Hospital. Esmenten també que en alguns casos determinades actituds es podrien considerar assetjament sexual però les persones no tenen les eines suficients per saber-les identificar com a tal. Alhora, remarcaren que encara perviuen certes actituds titllades de "micromasclismes" en algunes persones usuàries.

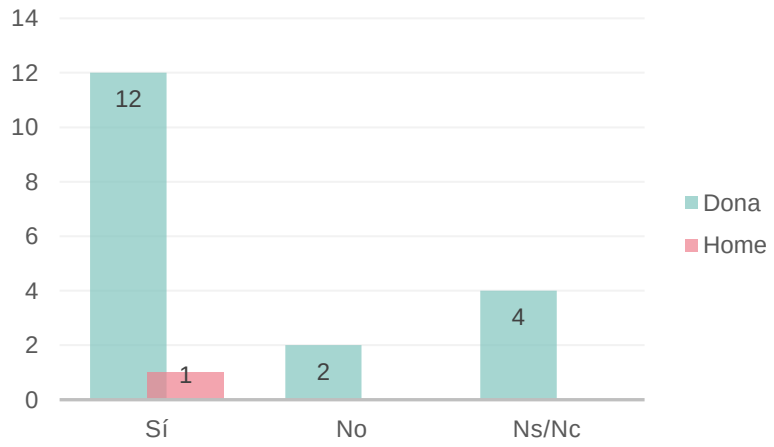
Respecte a l'existència d'un Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, les persones entrevistades i participants del grup de discussió esmenten que l'Hospital no disposa d'un Protocol de sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La majoria ha manifestat no conèixer ni haver viscut o presenciat una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe entre la plantilla, essent majoritàriament femenina. Però posen l'accent en la relació amb algunes persones usuàries "home" que s'accedeixen en comentaris o en algun tocament puntual.

QÜESTIONARI

Quan preguntàrem "**Creus que L'Hospital afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?**", observem com la majoria de les persones han respost que sí, i 2 han dit que no. Ara bé, també cal fer esment en el fet que 4 dones han respost Ns/Nc, i, per tant, s'evidencia la necessitat que l'Hospital mostri un posicionament clar respecte a aquests temes i que la plantilla n'estigui informada.

Gràfic 1. Creus que L'Hospital afavoreix un entorn de treball lliure d'assetjament sexual o per raó de sexe?



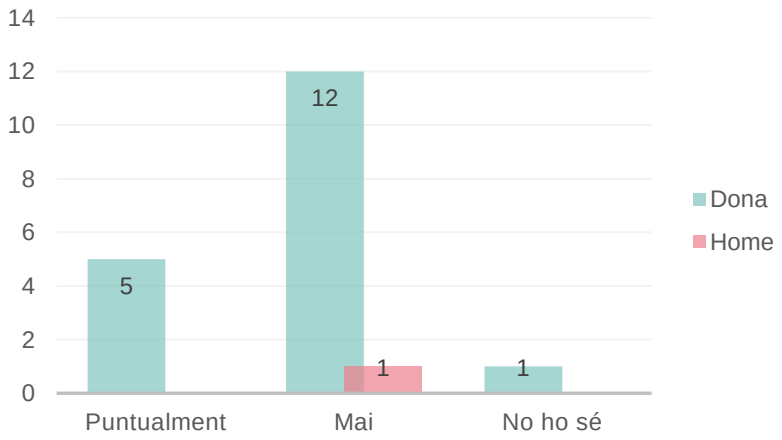
Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

En relació al següent plantejament: "**Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'índole sexual cap a alguna persona: comentaris, bromes, difusió de rumors o altres fórmules verbals**", observem com 12 dones han respost que mai,

de la mateixa manera que també ho ha fet l'home. Ara bé, observem com 5 dones han respost que puntualment.

Aquest tipus de violència masclista forma part d'un problema molt integrat en l'estructura de la societat perquè la violència masclista impregna tots els àmbits de la vida, també el laboral. Per tant, cal posar esment en aquest nombre de dones que afirma que puntualment es donen aquestes actituds, pels homes que són usuaris dels serveis de l'Hospital.

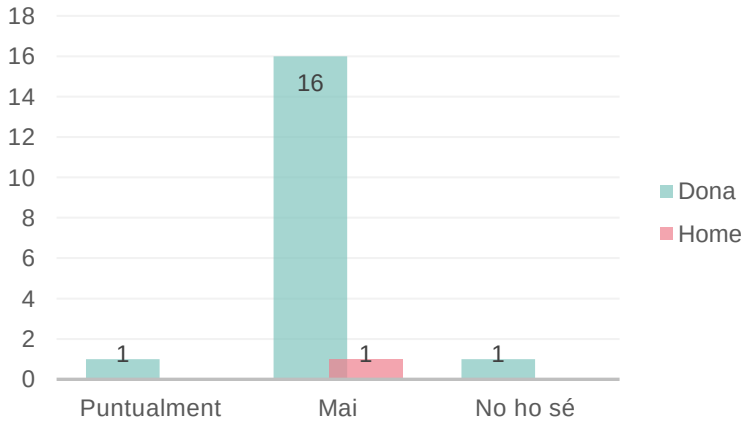
Gràfic 2. Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'índole sexual cap a alguna persona: Comentaris, bromes, difusió de rumors o altres fórmules verbals.



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Continuem preguntant si es donen "**Mirades lascives, gestos obscens, ús d'imatges de contingut sexual o cartes, notes o missatges**" i la majoria de les dones ha indicat que no (16), com també l'home. Ara bé, una dona ha afirmat que sí i una altra Ns/Nc. Per tant, podem afirmar que de forma general no es donen mirades lascives o gestos obscens a l'entorn laboral de L'Hospital.

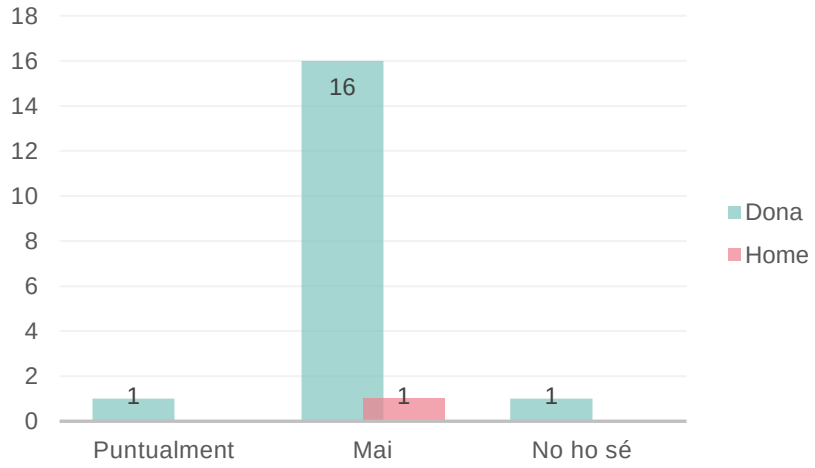
Gràfic 3. Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'índole sexual cap a alguna persona: Mirades lascives, gestos obscens, ús d'imatges de contingut sexual o cartes, notes o missatges.



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

La següent pregunta pretén entrar més en profunditat a identificar situacions que algunes vegades estan normalitzades i, per tant, no s'han identificat com a assetjament sexual i ho són ja que es basen en relacions de poder. Ens referim a **apropaments físics excessius, arraconaments o contacte físic deliberat i no consentit.** Les respostes obtingudes ens diuen de nou que no es donen aquestes situacions, ja que només una dona afirma que es poden donar de forma puntual.

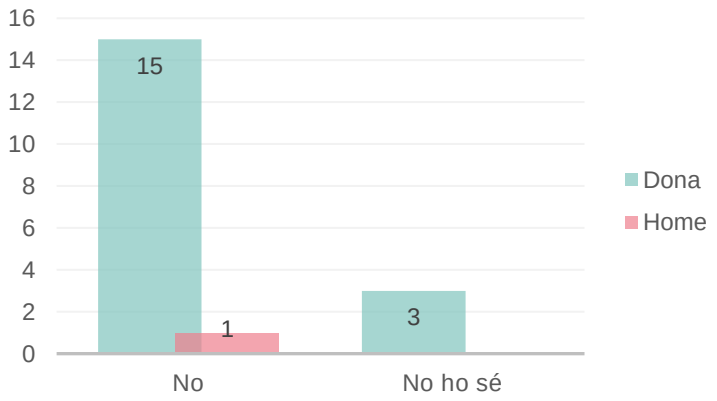
Gràfic 4. Indica si en l'entorn laboral creus que existeixen aquest tipus de situacions d'índole sexual cap a alguna persona: Apropaments físics excessius, arraconaments, contracte físic deliberat i no consentit.



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

L'assetjament sexual laboral és una realitat que viuen moltes dones i que fa que no puguin anar a treballar en un entorn tranquil i segur. És molt important trencar amb pràctiques que sota l'amenaça o la por han estat silenciades. Però no sempre és fàcil identificar allò viscut i trobar els mecanismes adequats per denunciar. Per això es va preguntar si creien que "**Coneixes algun cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual que s'hagi donat dins l'Hospital i que no s'hagi denunciat?"** i aquests van ser els resultats: de les 18 dones que varen respondre el qüestionari, 15 van respondre que "no", de la mateixa manera que ho va fer l'home. I 3 dones van respondre "Ns/Nc".

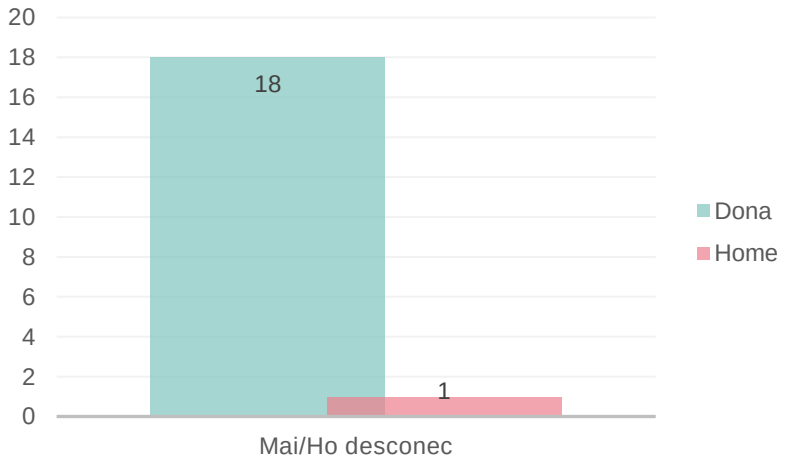
Gràfic 5. Coneixes algun cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual que s'hagi donat dins l'Hospital i que no s'hagi denunciat?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

I, quan preguntem amb més detall si **la persona ha presenciat una d'aquestes situacions d'assetjament sexual**, cap dona i cap home ha respost afirmativament.

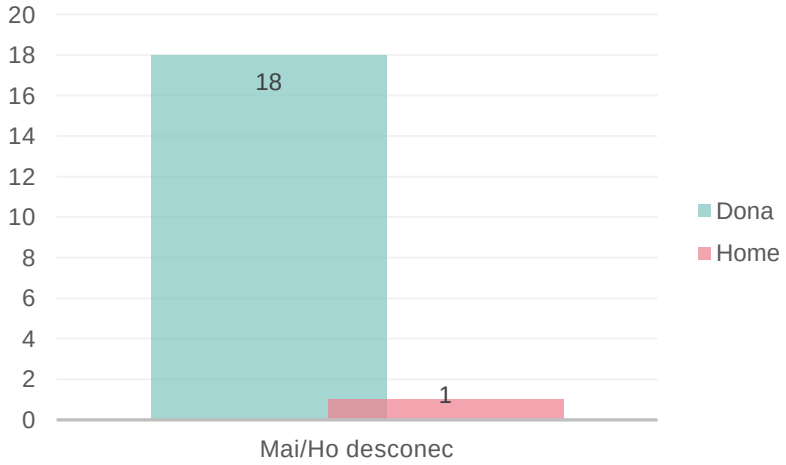
Gràfic 6. Has presenciat personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

I a la pregunta de si **han patit personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual**, totes les persones que varen respondre el qüestionari, de nou responen negativament.

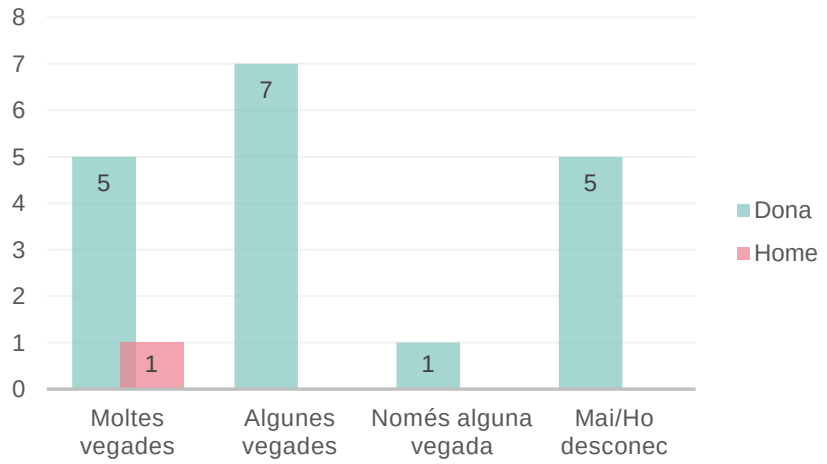
Gràfic 7. Has patit personalment alguna d'aquestes situacions d'assetjament sexual?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Per poder eradicar aquesta violència és molt important saber on acudir en cas de viure una situació d'assetjament. Per això, la finalitat de la darrera qüestió pretenia recollir si **el personal de l'Hospital sabria on acudir en cas de patir o presencia un assetjament sexual**, i observem un nombre relativament elevat de persones que no saben del cert o desconeixen quines són les persones de referència o el circuït a seguir en cas de patir o presenciar un cas d'assetjament. Per això, és important disposar d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe que vetlli per garantir un entorn laboral lliure d'aquesta violència.

Gràfic 8. Si patissis o presenciessis un assetjament sexual sabries qui són les persones de referència o les vies de resolució?



Font. Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Per tant, podem concloure que generalment no hi ha casos d'assetjament però sí que de forma puntual poden tenir lloc comentaris que poden resultar ofensius, que d'una forma conscient o inconscient denigren a les dones.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1. Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament.	Dins la Residència l'Hospital no hi ha una persona, un comitè o una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant casos d'assetjament. Fruit d'aquesta necessitat detectada, recomanem la realització d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.	Les finalitats de disposar d'un pla d'igualtat intern i d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe són les de poder tenir un full de ruta amb diferents accions que vagin encaminades a assolir la igualtat i a eradicar la violència masclista. Per això, des de l'Hospital s'està realitzant el primer pas que és tenir un pla d'accions que incloguin la realització d'aquest protocol i d'un conjunt d'accions de sensibilització i formació per conèixer les diferents formes que pot prendre la violència masclista i que tot el personal la sàpiga identificar. Tot i que a l'Hospital no s'han donat casos d'assetjament sexual o per raó de sexe, si que esmenten que es donen comentaris sexistes, bromes, o actituds masclistes excessivament normalitzades per part de les persones usuàries (homes) del centre. Per tant, **tots i totes van observar la necessitat de realitzar formació sobre aquest aspecte, ja que sovint actituds considerades com a "micromasclismes" estan normalitzades i no es detecten com a tal. La formació, és doncs, clau per augmentar la sensibilització, la capacitat de detecció i prevenció**.
3. Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.	Tenir la informació adequada sobre com denunciar i on trobar suport en cas de ser víctima d'assetjament sexual o per raó de sexe, és imprescindible. Només així es pot garantir una adequada actuació.

	Actualment l'Hospital no disposa de criteris i mecanismes formals per presentar i resoldre queixes.
4. Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment, per sexes.	**No hi ha hagut cap queixa, consulta o denuncia.**
5. L'Hospital posa els mitjans humans i materials necessaris per a la protecció de les treballadores víctimes de violència masclista.	Des de la direcció del centre es té en consideració la posada en marxa de totes les mesures que contempla la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 6

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
6.1.	Existència d'una persona, d'un comitè o d'una comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant els casos d'assetjament.		X	
6.2.	Sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.		X	
6.3	Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament. Existència i difusió de mecanismes per presentar i resoldre queixes i denúncies.		X	
6.4.	S'han realitzat queixes, consultes o denúncies relacionades amb alguna situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.	X		
6.5.	L'Hospital posa els mitjans humans i materials necessaris per a la protecció de les treballadores víctimes de violència masclista.			X

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- Avançar per tal de prevenir possibles casos d'assetjament sexual i per raó de sexe i oferir els instruments necessaris per eliminar els que es coneguin o no, s'hagin produït o puguin haver.
- Dur a terme un correcte tractament dels casos i l'aplicació de mesures correctores adequades a cada cas.

Aspectes a millorar

- L'Hospital ha de tenir un protocol per la detecció i tractament d'aquests casos i realitzar un treball de comunicació del futur protocol així com de formació en matèria d'assetjament laboral.
- Elaborar i fer difusió del protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, i identitat de gènere.
- Es recomana fer accions de sensibilització i difusió del protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, per tal que no quedin casos sense denunciar.
- També recomanem establir canals de comunicació per tal que totes les persones treballadores en tinguin coneixement.

ÀMBIT

7

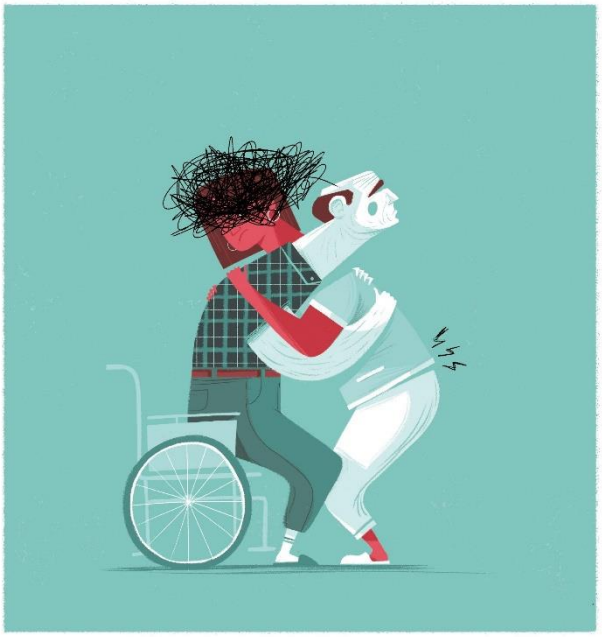
CONDICIONS LABORALS, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

ÀMBIT 7: CONDICIONS LABORALS, SALUT I PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

L'àmbit de les condicions i seguretat laboral, analitza les condicions laborals, la seguretat laboral, la salut laboral, la prevenció i els riscos psicosocials.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

En relació a les condicions laborals analitzarem els següents aspectes:



•**Tipus de contracte**: Es mostrarà un anàlisi de la distribució dels treballadors i treballadores en funció del tipus de contracte, tenint sempre en compte la situació de dones i homes pel que fa a la **temporalitat** i observant si homes i dones es concentren en determinats tipus de contracte i, en cas afirmatiu, veure en quins.

•**Tipus de jornada/horaris:** Es recollirà la distribució de la plantilla per tipus de jornada i s'analitzarà des d'una mirada que permeti veure si hi ha diferències entre dones i homes en els tipus de jornada i els horaris.

- **Baixes laborals:** Es pretén veure la distribució anual de les extincions de relació laboral i conèixer-ne el motiu i comprovar si hi ha diferències entre dones i homes pel que fa al motiu de l'extinció. També voldrem saber si homes i dones tenen la mateixa estabilitat a l'organització

Analitzar les condicions de treball, els riscos, l'exposició i la salut, incorporant la mirada de gènere, i actuar davant de les desigualtats que es detecten és l'única manera d'avançar en el dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i en la millora de les condicions de treball i salut de les dones. Anomenem aquestes polítiques sensibles al gènere.

INDICADORS

1.	Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.
2.	Distribució de dones i homes per tipus de contractació: personal funcionari/laboral indefinit.
3.	Jornada laboral de la plantilla per sexe/gènere.
4.	Incorporacions per sexes a la plantilla de l'Hospital en els darrers 2 anys.
5.	Nombre d'acomiadaments per sexe/gènere.
6.	Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.
7.	Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.
8.	S'ha fet una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.
9.	Es fa un registre desglossat per sexe, edat i ocupació dels processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi d'identificar dades poblacionals rellevants sobre les malalties que afecten les treballadores.

ANÀLISI DE LA RESIDÈNCIA GERIÀTRICA L'HOSPITAL

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL I DE LES DADES DEL PERSONAL

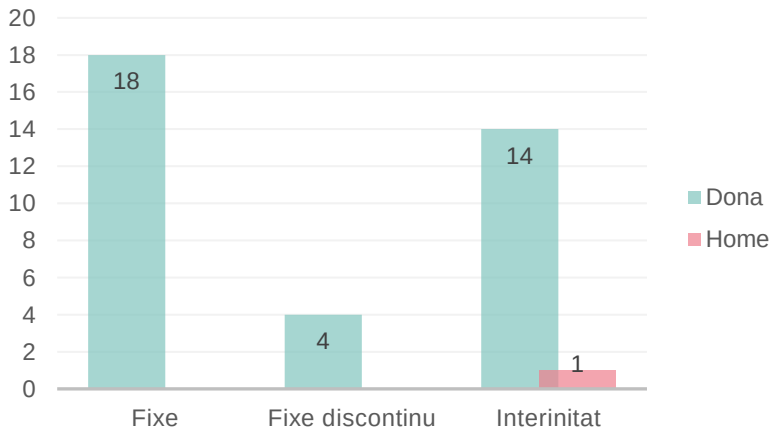
Les administracions públiques són competents per establir l'ordenació del temps de treball del personal al seu servei, d'acord amb l'article 47 del TREBEP. De la redacció del TREBEP es desprèn la possibilitat que sigui cada administració pública la competent per fixar, no sols l'horari concret, sinó també la jornada del personal funcionari al seu servei. Alhora, estableix que dita jornada pugui ser a temps complet o a temps parcial.

Quant a les possibilitats de reducció, ens hem de remetre al que disposa la normativa vigent sobre conciliació, que en l'àmbit local català és determinada en essència per la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya (Llei de conciliació), en relació amb l'article 49 del TREBEP. Es tracta de reduccions que generalment (llevat d'un supòsit de cura de fill) comporten la subsegüent reducció proporcional de les retribucions

TIPUS DE CONTRACTE

A continuació recollim la distribució dels treballadors i treballadores en funció del tipus de contracte, posant èmfasi en si es tracta de fixe, fixe discontinu o en interinitat.

Gràfic 1. Tipus de contracte per sexe (2023).



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

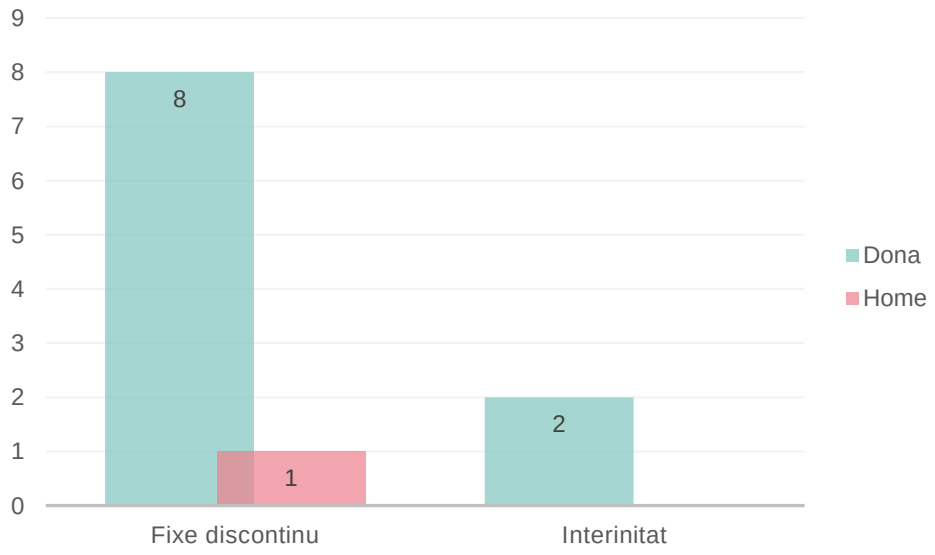
Si observem aquest primer gràfic relatiu a **la tipologia de contracte**, d'entrada veiem com és una plantilla amb molta presència femenina ja que, tal i com ja hem esmentat anteriorment, es tracta d'un sector molt feminitzat. Per tant, les dones integrants de la plantilla es distribueixen en les tres tipologies de contracte, essent predominants els contractes fixes (18) i els d'interinatge (14). I els 4 restants són contractes fixes discontinus.

Gràfic 2. Tipus de contracte per sexe (2023).

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

L'any 2022 varen finalitzar el contracte 11 persones, 3 per baixa voluntària i la resta per finalització de contracte. El contracte sota el qual treballaven era el següent:

Gràfic 3. Finalització de contracte per tipologia i sexe (2022).

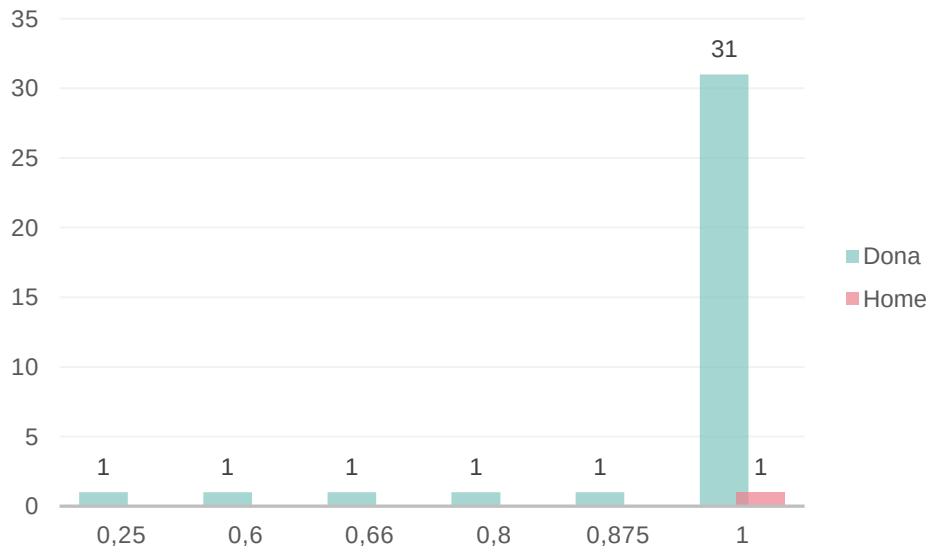


Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

JORNADA LABORAL

Pel que fa al **tipus de jornada laboral**, observem com la majoria de la plantilla (32 persones) treballa el 100% de la jornada laboral. Les 5 persones restants s'acullen a diferents tipologies de reducció de jornada.

Gràfic 4. Jornada laboral per sexe.



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans de l'Hospital, 2023.

Totes les persones que no realitzen el 100% de la jornada tenen fills i filles al seu càrrec. No sabem, però, si aquest és el motiu de la reducció de la jornada, ja que no queda explicitat.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI, ENTREVISTES Y GRUP DE DISCUSSIÓ A LA PLANTILLA

Per tal de conèixer la percepció de la plantilla en relació a les condicions laborals i a la cooperació i bona organització que es dona entre els companys i companyes de feina, com també amb les persones de categoria laboral superior (els i les caps) es varen realitzar un seguit de preguntes per tal que fessin una aproximació sobre quina és la sensació que tenen els treballadors i treballadores de l'Hospital respecte a aquesta qüestió.

ENTREVISTES I GRUP DE DISCUSSIÓ

Les persones entrevistades afirmen que els horaris s'adapten a les necessitats familiars de cada persona i que el grau de flexibilitat horària és força elevat. Per tant, hi ha un nivell de satisfacció important en aquest aspecte, element absolutament essencial per tal que hi hagi un bon ambient de treball.

Per altra banda, quan plantejàrem la qüestió de la prevenció de riscos laborals, s'esmentà la duresa de la feina, tant a nivell físic com mental, cosa que pot suposar un desgast i un elevat risc psicosocial.

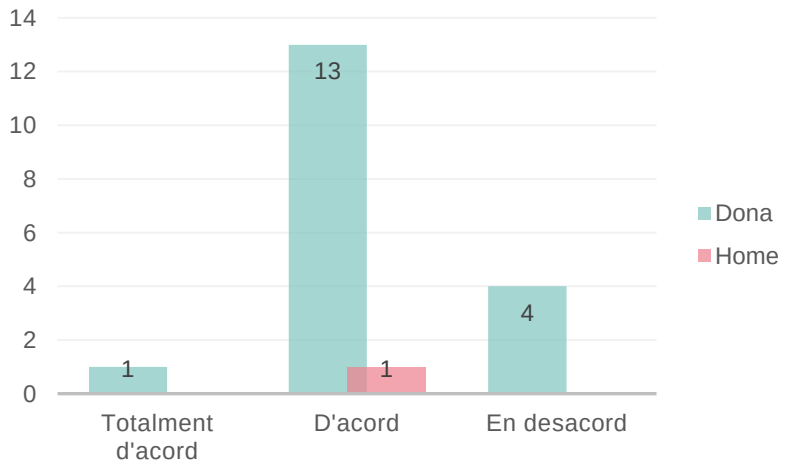
Per analitzar les condicions de treball, els riscos, l'exposició i la salut és important la mirada de gènere però també la mirada de classe social. Certs treballs femenins, com és el cas de la feina en una residència geriàtrica, requereixen d'un elevat treball muscular, d'aixecament de pes. El fet que no es tracti d'un objecte inanimat, sinó d'éssers que poden reaccionar i moure's, fa que les exigències siguin diferents.

Les malalties i els trastorns musculoesquelètics representen un dels problemes de salut més importants per a les dones, primerament perquè es troben entre els problemes més comuns i, segonament, perquè representen la major part dels casos de malaltia professional, amb la problemàtica afegida del seu reconeixement, com és el cas que ens ocupa: les feines de cura de la gent gran tendeixen a estar poc reconegudes socialment.

QÜESTIONARI

En el primer gràfic observem com davant l'afirmació "**Les condicions del teu lloc de treball són les adequades (ergonomia, il·luminació, soroll, etc.)**", la majoria de les persones que han respost el qüestionari afirmen positivament, tot i que 4 dones han respost que hi estan en desacord.

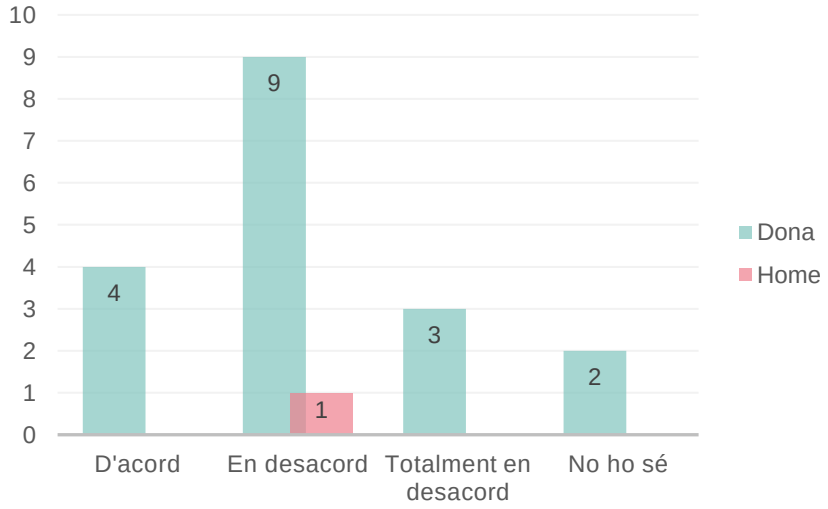
Gràfic 1. Les condicions del teu lloc de treball són les adequades (ergonomia, il·luminació, soroll, etc.).



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Quan demanem l'opinió en relació a si "**En el teu lloc de treball les exposicions ambientals són perjudicials**", de nou 4 persones han respost estar d'acord amb l'afirmació i la resta afirmen estar-hi en desacord.

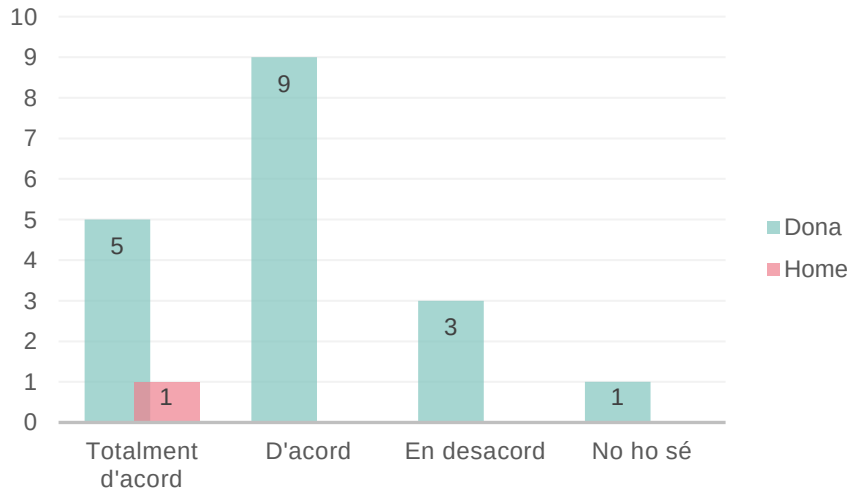
Gràfic 2. En el teu lloc de treball les exposicions ambientals són perjudicials (agents químics, contaminats biològics).



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Quan preguntar sobre **la càrrega física de treball i si aquesta suposa un problema**, la majoria responen afirmativament. 5 dones i 1 home responen que "totalment d'acord" i 9 dones afirmen que hi estan "d'acord". Problemàtica que també sorgí a les entrevistes i en el grup de discussió.

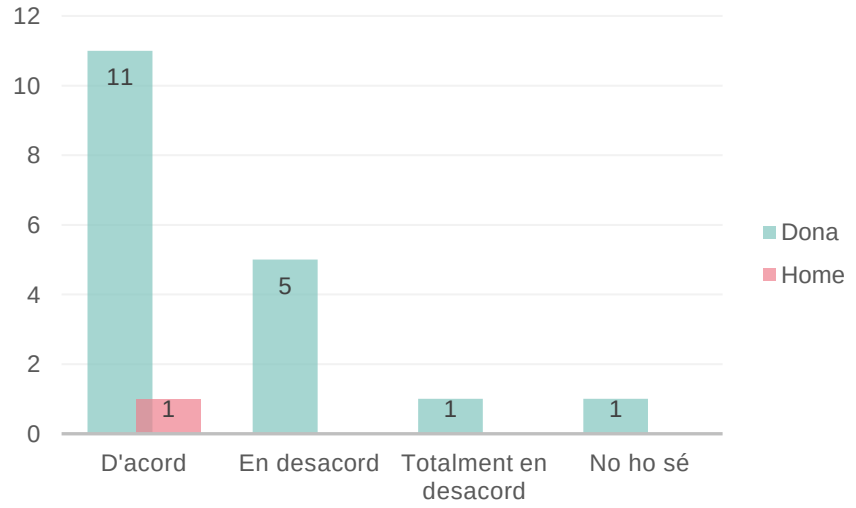
Gràfic 3. La càrrega física de treball (moviments repetitius, càrregues pesades, postures cansades) suposen un problema.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Ara bé, malgrat la duresa de la feina, **la majoria responen que l'exigència del treball és assolible**. Només una persona ha respost estar-hi totalment en desacord.

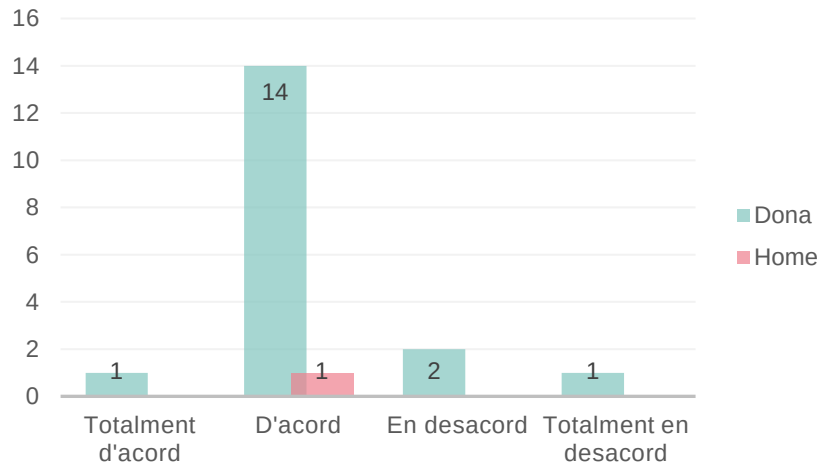
Gràfic 4. L'exigència del treball és assolible.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

També responen majoritàriament que **els objectius laborals són clars**, tot i que en aquesta ocasió observem 3 respostes negatives.

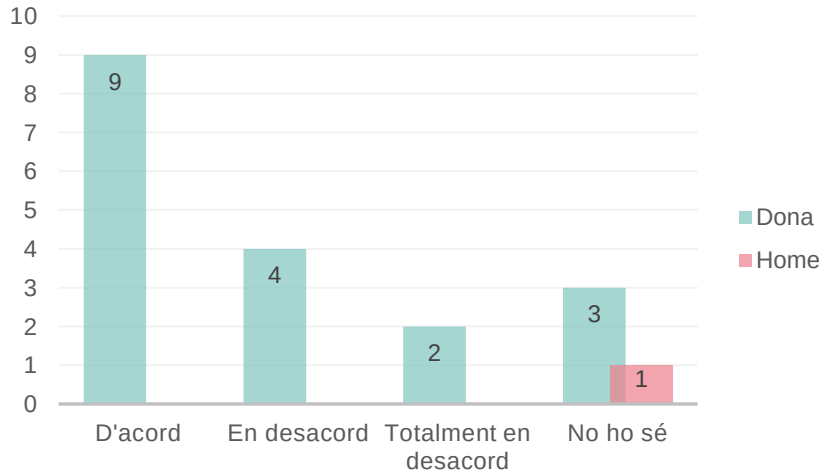
Gràfic 5. Els objectius laborals són clars.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

A la pregunta de **si els i les caps distribueixen correctament la feina, resolen bé els conflictes i donen instruccions coherents i clares**, i observant els resultats de l'enquesta, podem afirmar que tot i que les dones accepten les feines que els hi són assignades i consideren que les tasques estan repartides d'una forma equitativa, veiem com **5 persones responen estar en desacord amb l'afirmació**, mentre que 9 han respost afirmativament. I 4 diuen que no ho saben.

Gràfic 6. Els i les caps distribueixen correctament la feina, resolen bé els conflictes i donen instruccions coherents i clares.

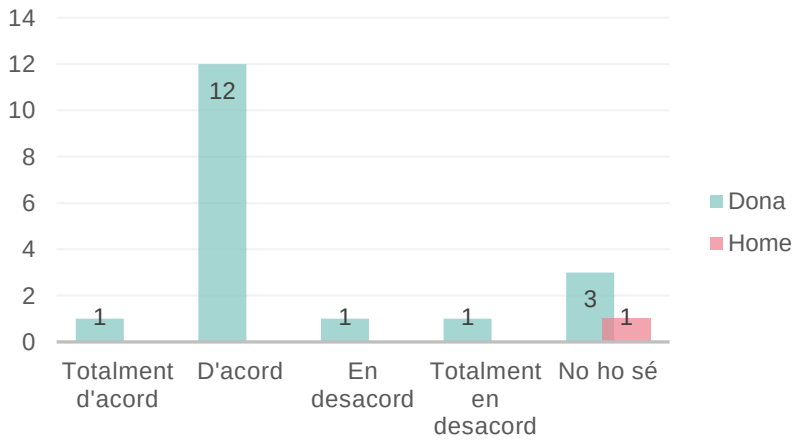


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

La percepció de tracte desigual, de conflictes mal resolts, pot generar a la plantilla un sentiment d'insatisfacció i de desmotivació que repercuteix en el seu comportament i rendiment. Resoldre aquest tipus de situacions pot portar a disminuir els riscos d'accidents i a millorar la salut laboral de tota la plantilla: reducció de l'estrès, augment de la motivació i la cohesió de grup.

Davant l'afirmació de si "**Els i les caps confien en la plantilla**", 12 persones han respost estar-hi d'acord, 1 d'acord i 2 en desacord. És significatiu el resultat d'aquesta pregunta, ja que denota que existeix una bona comunicació basada en el respecte i la confiança entre el/la cap i la resta de la plantilla. Motivar i consolidar la implicació de totes les persones en el projecte, d'acord amb el seu nivell de responsabilitat i de compromís, pot fer possible la millora de la qualitat dels serveis que ofereix la Residència.

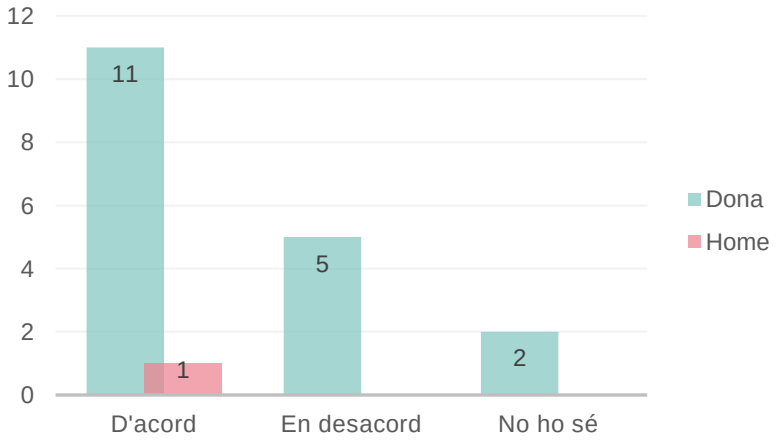
Gràfic 7. Els i les caps confien en la plantilla.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, marçl 2023.

"**Entre els i les companyes hi ha suport, ajut i cohesió de grup**", tot i que majoritàriament afirmen estar d'acord amb el plantejament, hi ha un significatiu nombre de persones que responen estar-hi en desacord o que no ho saben. El bon ambient de treball és clau perquè es treballi a gust i amb motivació, i la bona relació entre companys/es és quelcom que s'ha de potenciar.

Gràfic 8. Entre els i les companyes hi ha suport, ajut i cohesió de grup.

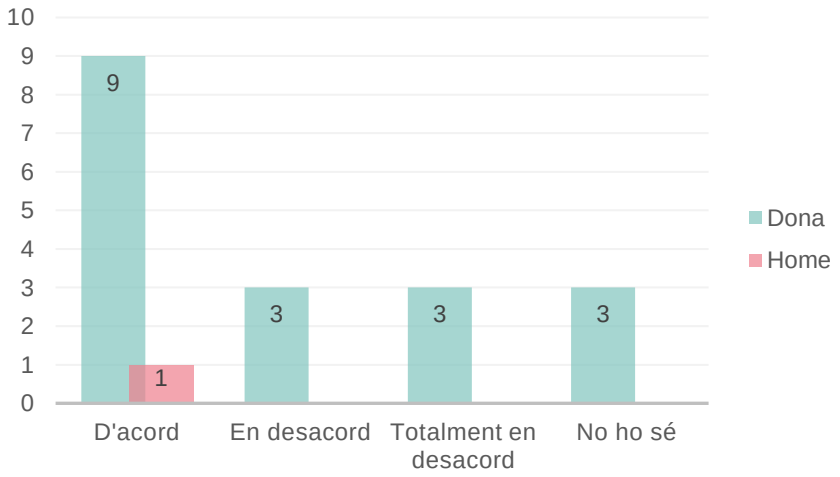


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

De nou i estretament vinculat a l'afirmació anterior, s'observa un nombre relativament elevat de persones que responen que no "**Es reconeix la feina ben feta**", 6 persones. I 3 responen que

no ho saben (aspecte que també cal valorar). Tot i això, 9 dones i 1 home diuen estar d'acord amb l'afirmació.

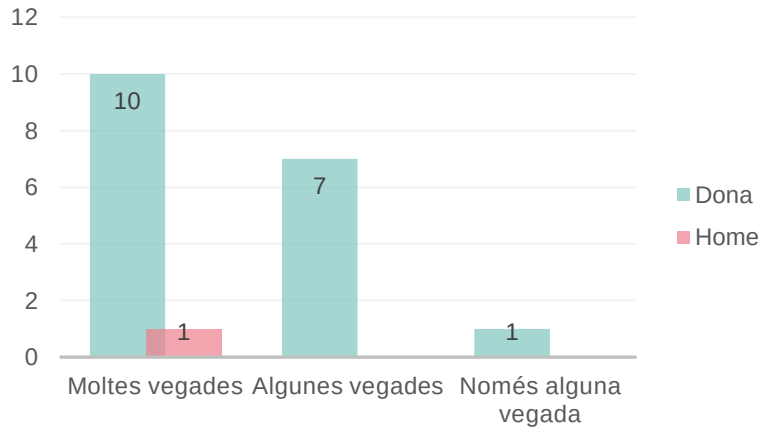
Gràfic 9. Es reconeix la feina ben feta.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Quan preguntem si "**T'has sentit físicament esgotat/da**" veiem com un gran nombre responen que sí "moltes vegades" (10) i 7 afirmen que algunes vegades. Tal i com hem esmentat anteriorment, és un feina que pot arribar a desgastar emocional i físicament. Cuidar entès en com es cuida a les persones que necessiten assistència i atenció, implica empatia, tendresa, respecte, escolta, i, en ocasions, també força física. Tot plegat és d'una alta responsabilitat que en moltes ocasions, tal i com s'observa, pot resultar esgotador.

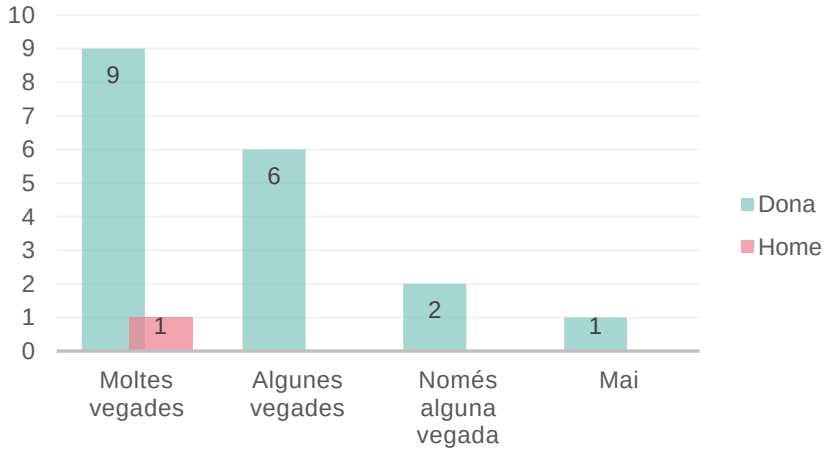
Gràfic 10. T'has sentit físicament esgotat/da.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, marçl 2023.

El resultat del següent gràfic mostra resultats molt similars, en aquesta ocasió, **quan parlem del desgast emocional**. 10 persones responen sentir-se moltes vegades esgotat emocionalment. Així que observant aquests resultats, ens podríem preguntar: Qui cuida als cuidadors/es? Perquè és important que siguin feines que gaudeixin d'un major reconeixement, però també d'una major remuneració, ja que és un servei essencial a la societat i al bé comú.

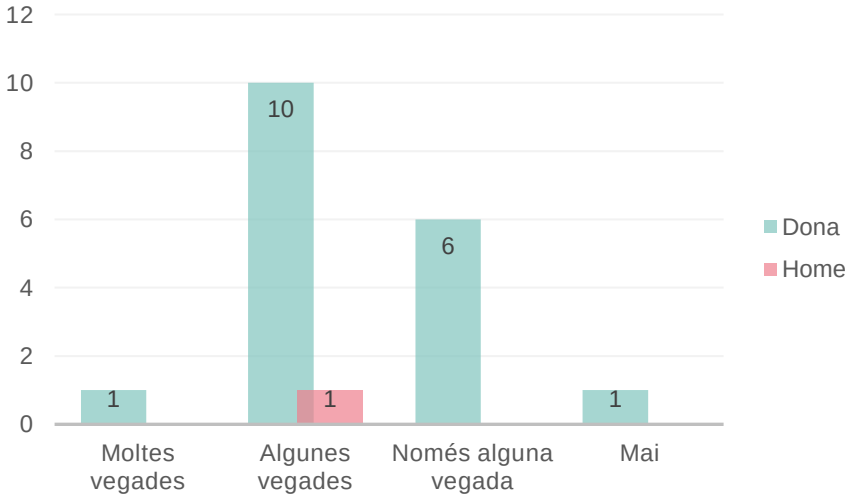
Gràfic 11. T'has sentit emocionalment esgotat/da.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

I, finalment, a la pregunta "**T'ha faltat descans diari?",** 11 persones han respost que algunes vegades i 6 diuen que només alguna vegada.

Gràfic 12. T'ha faltat descans diari?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

A tall de conclusió, volem posar èmfasi en la importància de la cohesió d'un equip de treball. Aquesta té a veure amb la capacitat dels equips d'assolir objectius i de treballar conjuntament de forma satisfactòria. Té components que no són necessàriament immediats, sinó que es construeixen al llarg del temps com ara les complicitats, la confiança o l'entesa. Essent la feina a la Residència d'una duresa considerable, en tots els aspectes, treballar amb les persones que conformen la plantilla els aspectes emocionals de la seva experiència, és una de les claus per millorar i mantenir el bon ambient en els equips. Les atmosferes enrarides, les tensions en l'ambient, sovint amaguen sentiments no expressats que necessiten suport per poder ser portats a la llum.

A la Residència pot ser que no hi hagi una idea global d'equip, ja que es pot tenir la concepció que està integrada per diferents equips de treball: l'equip directiu, l'equip de gerocultores, l'equip de cuina i neteja, etc. Per tant, observant els resultats obtinguts de les diferents preguntes del qüestionari el treball de cohesió d'equip, de cura entre les persones que hi treballen, podria esdevenir un element a potenciar. Però cal ser conscients que es tracta de fenòmens que requereixen temps i també cura i condicions.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1 i 2. Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contacte i jornada. Distribució de dones i homes per tipus de contracte: personal funcionari/laboral indefinit.	A l'Hospital el 50% de les persones (dones) tenen un contracte fixe. El 38,89% estan sota un contracte d'interinatge, com també ho està l'únic home que treballa al centre. I, finalment, l'11,11% tenen un contracte fixe discontinu.
3. Jornada laboral de la plantilla per sexe.	Pel que fa a la jornada laboral, 31 persones (30 dones i 1 home) realitzen el 100% de la jornada. Les 5 persones restants tenen diferents reduccions de jornada.
4. Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.	Els criteris utilitzats per assignar els horaris de la plantilla venen condicionats per les condicions i necessitats dels llocs de treball.
5. Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.	El Conveni Col·lectiu que afecta al personal de l'Hospital recull les condicions de treball que tenen caràcter genèric i resten condicionades als sectors i llocs de feina concrets.

6. Valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.	No s'ha realitzat una valoració dels llocs de treball i, per tant, tampoc amb perspectiva de gènere.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 7

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
7.1.	Percentatge de dones i homes en els diferents tipus de contracte i jornada.	X		
7.2.	Distribució de dones i homes per tipus de contractació.	X		
7.3	Jornada laboral de la plantilla per sexe.	X		
7.4.	Incorporacions per sexes a la plantilla.		X	
7.5.	Nombre d'acomiadaments per sexe.	X		
7.6.	Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris a persones.	X		
7.7.	Flexibilitat d'horaris i de jornada per part del treballador o de la treballadora.	X		
7.8.	S'ha fet una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.		X	
7.9.	Es fa un registre per sexe, edat i ocupació dels processos d'incapacitat temporal, tant per contingències comunes com per contingències professionals, a fi d'identificar dades poblacionals rellevant sobre les malalties que afecten les treballadores.		X	

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- Aconseguir que no hi hagi accidents laborals.
- Treballar per tal que hi hagi paritat en els tipus de contractes i jornades.
- Existeix una avaluació de riscos adaptada a cada lloc de treball.

Aspectes a millorar

- Millorar l'organització del treball en la comunicació a nivell organitzatiu, impuls de formes de gestió que potenciïn la cohesió a l'Hospital i distribució de la feina.
- Assolir unes bones condicions de treball positives.
- Adequar els llocs de treball a les necessitats de totes les persones, tenint en compte les diferències de gènere.
- Incorporar la perspectiva de gènere en els processos d'avaluació de llocs de treball i de riscos i en tot el Pla de Prevenció.
- Fer una revisió dels llocs de treball i de les condicions de treball per tal que s'adaptin al màxim a les necessitats i característiques de la plantilla.

ÀMBIT

8

USOS DELS TEMPS I DELS ESPAIS (CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR)

ÀMBIT 8: USOS DELS TEMPS

En aquest àmbit es pretén analitzar els usos dels temps i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal de l'Hospital. Per tant, analitzarem la flexibilitat horària segons les necessitats, les jornades laborals, els horaris, els torns i intentarem recollir les mancances o aspectes a millorar en relació a la conciliació dels temps personals i laborals.

MARC CONCEPTUAL I LEGAL

Les polítiques de gestió del temps (conciliació, equilibri) també són molt importants, des de la perspectiva de gènere i tenen una base normativa que mencionem tot seguit:

- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (Art. 56, 57 i 58)
- L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Art. 49)
- Els Pressupostos Generals de l'Estat, en la disposició final trigèsima octava es fa referència a l'ampliació del permís de paternitat i a la disposició addicional centèsima quadragèsima quarta, es dedica a la bossa d'hores per afavorir la conciliació de la vida personal i laboral.

INDICADORS

1.	Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
2.	Facilitats que ofereix la Residència per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.
3.	Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
4.	Percentatge de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i excedència després d'un naixement.

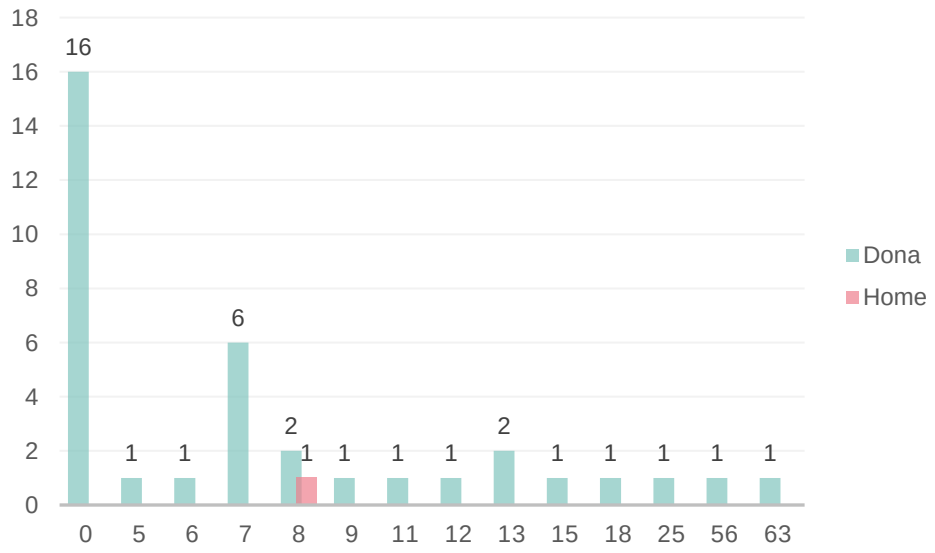
ANÀLISI DE LA RESIDÈNCIA GERIÀTRICA L'HOSPITAL

ANÀLISI QUANTITATIU A TRAVÉS DE LA REVISIÓ DOCUMENTAL I DE LES DADES DEL PERSONAL

Per tal de dur a terme l'anàlisi d'aquest àmbit ens basarem en les dades facilitades per l'Àrea de Recursos Humans com són el nombre i el tipus de **mesures de conciliació familiar concedides** i que mostrem a continuació: actualment 5 persones s'han acollit a una reducció de jornada i totes elles tenen fills i filles a càrrec.

Pel que fa a les baixes laborals temporals, observem com 16 persones no han sol·licitat cap baixa temporal, tot i això, també cal destacar com un nombre significatiu de treballadores ha sol·licitat un volum força elevat de baixes, fins a 63. Les exigències psicològiques i físiques de la feina (postures doloroses o fatigants) s'evidencia en aquest resultat on es fa palès com la manipulació de pesos i la implicació emocional té conseqüències sobre la salut dels treballadors i treballadores de la Residència.

Gràfic 1. Baixes laborals per sexe.



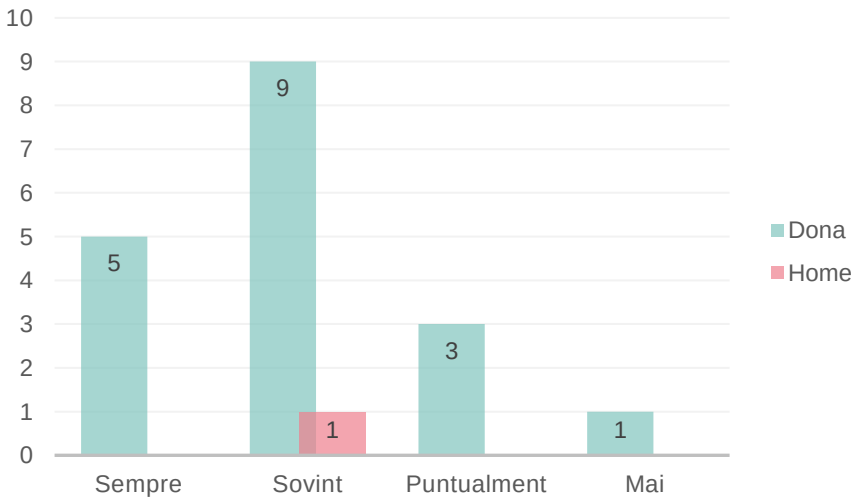
Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Recursos Humans, 2023.

ANÀLISI QUALITATIU A TRAVÉS DEL QÜESTIONARI A LA PLANTILLA

QÜESTIONARI

En el primer gràfic observem com davant la pregunta "**Amb el teu horari laboral, pots conciliar vida personal, familiar i laboral?**", la majoria de les persones han respost que sempre o sovint. Només 1 ha respost "puntualment".

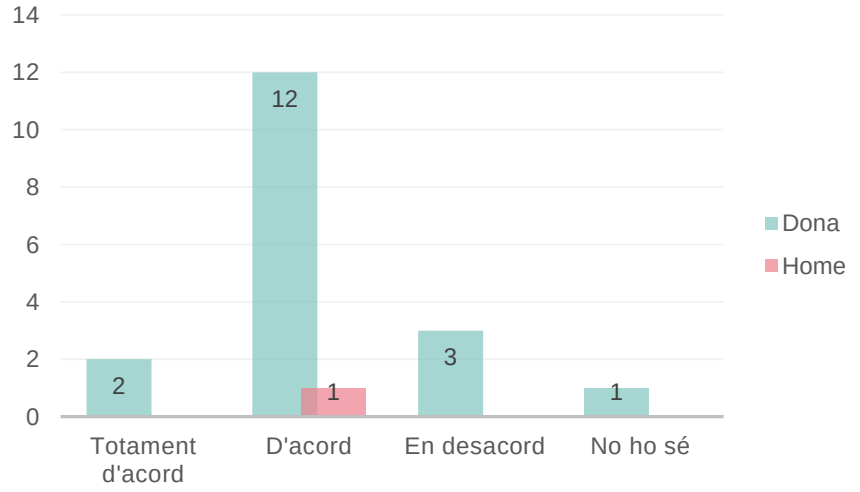
Gràfic 1. Amb el teu horari laboral, pots conciliar vida personal, familiar i laboral?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Quan preguntem si "**Pots saber almenys amb suficient temps d'antelació els canvis d'hora d'entrada i sortida per tal d'organitzar-te amb les teves responsabilitats fora de l'àmbit laboral",** en aquest cas observem com de nou majoritàriament responen afirmativament, tot i que 3 persones diuen estar en desacord amb l'afirmació.

Gràfic 2. Pots saber almenys amb suficient temps d'antelació els canvis d'hora d'entrada i sortida per tal d'organitzar-te amb les teves responsabilitats fora de l'àmbit laboral.

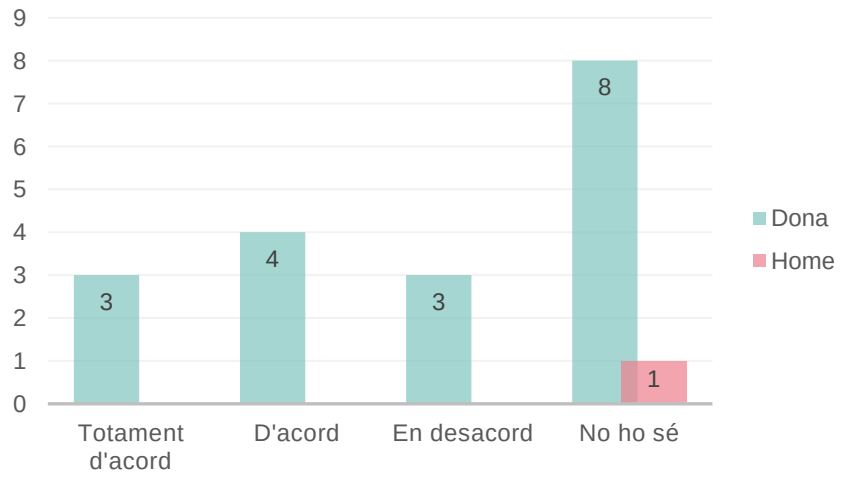


Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Per tant, **de forma genèrica ambdós gràfics fan palès que els horaris de l'Hospital i la flexibilitat que ofereix, permet compaginar la vida laboral amb la familiar**.

A l'afirmació "**L'Hospital ofereix facilitats en les reduccions de jornada per poder conciliar vida personal i laboral**", és destacable el nombre de persones, 8 dones i 1 home, que han respost Ns/Nc, element que indica que es pot donar la situació que no tota la plantilla està informada de quines sones les mesures de conciliació a les quals es pot acollir.

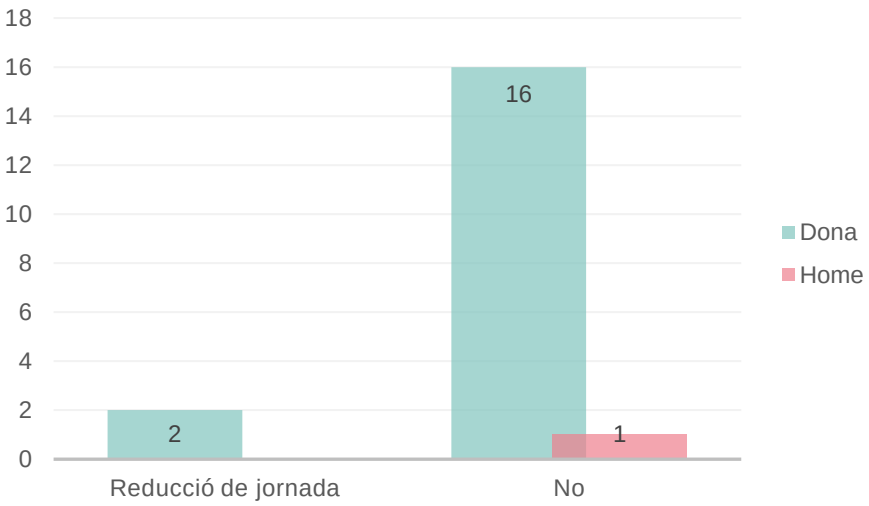
Gràfic 3. L'Hospital ofereix facilitats en les reduccions de jornada per poder conciliar vida personal i laboral.



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

Pel que fa a la pregunta "**Alguna vegada has demanat una excedència per cura de familiars?**", l'únic home ha contestat que no com també ho han fet 16 dones. I 2 responen que s'han acollit a una reducció de jornada. Aquest gràfic, és doncs, una petita fotografia de quina és la situació actual pel que fa a la cura de persones dependents que encara recau en bona mesura en la dona i el risc psicosocial que això implica: cansament, estrès, angoixa, etc., ja que parlem d'una doble tasca de cura: a dins i a fora de casa.

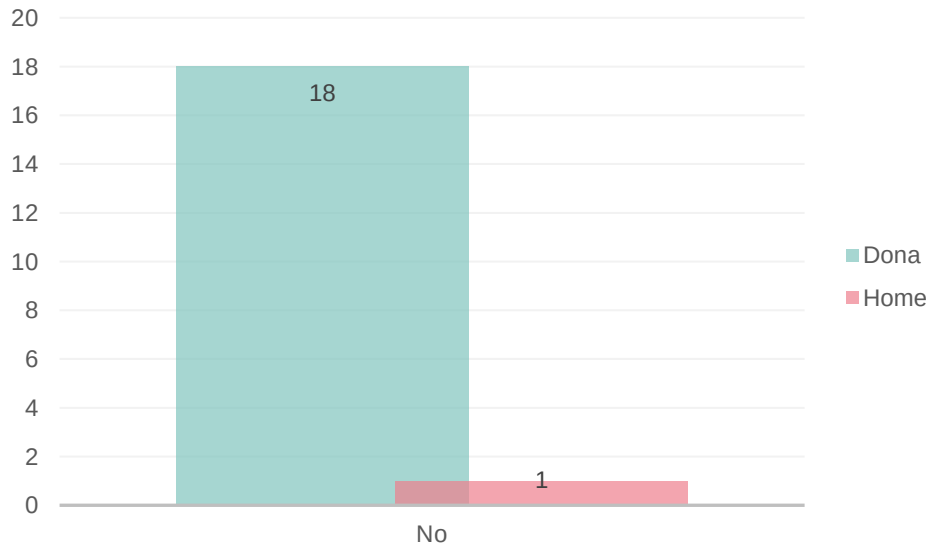
Gràfic 4. Alguna vegada has demanat una excedència per la cura de familiars?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

En el següent gràfic, **observem com el 100% de les dones i l'home no han sol·licitat una modificació del seu horari laboral**.

Gràfic Aquest últim any has sol·licitat modificacions del teu horari laboral?



Font: Elaboració pròpia a partir de l'enquesta adreçada a la plantilla de percepció d'igualtat de gènere, març 2023.

SÍNTESI DELS RESULTATS

ANÀLISI D'INDICADORS

INDICADOR	ANÀLISI
1. Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	Les mesures per tal que la plantilla pugui compaginar els seus temps i espais (conciliació) es troben establerts en la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal funcionari de les administracions locals de Catalunya, sent la Generalitat de Catalunya l'administració de referència d'acord amb allò previst a l'article 136 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, permisos que tenen afectació a nivell de la Seguretat social, de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya. Per tant, aquestes mesures han quedat recollides en el conveni, el qual recull la jornada laboral, el calendari laboral, les vacances, permisos i llicències, reduccions de jornada, excedències, etc.
2.Facilitats que ofereix la Residència per demanar permisos o excedències i	En general, totes les persones que han demanat permisos o excedències han estat facilitades.

condicions de la reincorporació.	
3.Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	En les entrevistes s'ha coincidit a afirmar que les reunions es realitzen en horari laboral i, per tant, permeten a totes les persones treballadores distribuir la seva dedicació en la vida privada i laboral.
4.Percentatge de dones i d'homes que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat i excedència després d'un naixement.	No disposem de les dades relatives als permisos de maternitat i paternitat. Però són les dones les que han sol·licitat exclusivament una reducció de jornada.

SÍNTESI I VALORACIÓ DE L'ÀMBIT 8

ÀMBIT	VARIABLES I INDICADORS DE GÈNERE	PUNT FORT	PUNT A MILLORAR	EN PROCÉS
8.1.	Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	X		
8.2.	Facilitats que ofereix el l'Hospital per demanar permisos o excedències i condicions de la reincorporació.		X	
8.3	Horaris de les reunions que afavoreixen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	X		

ASPECTES A ASSOLIR I A MILLORAR

Aspectes a mantenir

- Gaudir de les mesures de conciliació que recull la Llei 7/2007, la llei 8/2006 de mesures de conciliació, l'EBEP (2015 i la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat).
- Ampliar el nombre de dones i homes que es beneficien de les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

Aspectes a millorar

- Reforçament de l'àrea de Recursos Humans o potenciament de la seva figura per tal de facilitar la gestió de les mesures específiques de conciliació (baixes, permisos, reduccions de jornada, flexibilitat horària, etc.).
- Fomentar el coneixement de totes les mesures de conciliació que existeixen a l'Hospital.

GLOSSARI

Aquest apartat conté un recull de definicions dels conceptes vinculats amb la igualtat de gènere. Els diferents conceptes han estat ordenats alfabèticament i s'han extret de diferents fonts:

- Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses (2006), elaborada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya.
- Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (2007), elaborada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes,
- Recomendacións para unha linguaxe non discriminatoria na administración pública. 2ona Edició. Servicio Galego de Igualdade.
- Vocabulari "Dones i món de treball" del Servei Lingüístic de les Dones, Diversitats i Polítiques LGTBI amb la col·laboració de Termcat, centre de Terminologia i amb el suport del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya (2018).

Acció positiva

Mesures destinades a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes atorgant avantatges concrets destinades a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. Són accions destinades a eliminar estereotips de gènere, la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

Agent per a la igualtat

Persona que professionalment té per objectiu l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny, de desenvolupament i d'avaluació de les accions que l'organisme impulsa, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalització i actuació.

Androcentrisme

Enfocament de la recerca i els estudis des d'una perspectiva del gènere masculí. Una societat androcèntrica el masculí pren com a model referent que cal imitar.

Anàlisi de Gènere

Estudi de les diferències en les condicions, necessitats, índexs de participació, accés als recursos, control d'actius, poder en la pressa de decisions, etc. entre homes i dones, degut als rols que tradicionalment se'ls hi assignen.

Apoderament

Concepte que té una doble dimensió, una d'individual de recuperació de la pròpia dignitat de cada dona com a persona; i una altra de col·lectiva, de caràcter polític, que pretén que les dones estiguin presents en els llocs on es prenen les decisions, és a dir, que exerceixin el poder

Assetjament sexual

És la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe, que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que són considerades ofensives i no desitjades per la víctima.

Avaluació de l'impacte segons el gènere

Anàlisi de les propostes per saber si afectaran les dones d'una forma diferent que els homes, per adaptar-les, evitar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Barreres Invisibles

Actitud resultant de les expectatives, les normes i els valors tradicionals que impedeixen la capacitació de la dona per als processos de presa de decisions i/o per a la seva plena participació en la societat.

Bones Pràctiques

Conjunt de mesures de gènere que poden ser referents positius per al desenvolupament de polítiques de dones i d'igualtat de gènere.

Bretxa de gènere

Disparitat que existeix a qualsevol àrea entre les dones i els homes quant al seu nivell de participació, l'accés als recursos, els drets, el seu poder i la seva influència, la remuneració i els guanys.

Capacitació

Procés d'accés a recursos i desenvolupament de les capacitats personals per a poder participar activament i modelar la pròpia vida i la de la comunitat en termes socials, polítics i econòmics.

Coeducació = Educació en igualtat

Una educació centrada en els i les alumnes considerant a ambdós grups en igualtat de drets i oportunitats.

Conciliació de la vida laboral, familiar i personal

Possibilitat d'una persona de comptabilitzar l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Democràcia paritària

Concepte societat integrada a parts iguals per homes i dones en la qual la representació equilibrada d'ambdós gèneres en les tasques decisòries de la política és una condició prèvia per a l'aprofitament ple i en igualtat de la ciutadania.

Discriminació directa

Situació en la qual es tracta una persona (en raó del seu sexe) de manera desfavorable.

Discriminació indirecta

Situació en la qual una llei, política o acció aparentment neutral, té un impacte desproporcionadament advers per als membres d'un o altre gènere.

Discriminació múltiple

Situació en què una dona, pel fet de pertànyer a altres grups que també solen ésser discriminats, pateix formes agreujades i específiques de discriminació.

Discriminació per raó de sexe

Es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no sobre la base de la seva aptitud, competència o capacitat individual. És tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o en qualsevol altra esfera.

Equitat de gènere

Imparcialitat de tracte sobre la base del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, sent diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Estereotip de gènere

És un conjunt d'actituds, de clixés, de concepcions, d'opinions o d'imatges convencionals, simplificades, generalitzades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Feminització de la pobresa

Tendència a l'augment de la incidència i la permanència de la pobresa entre les dones.

Gènere

Construcció cultural i social que defineix les diferents característiques emocionals, afectives, intel·lectuals i els comportaments que cada societat assigna com a propis i naturals a dones i a homes. El gènere s'aprèn i pot ser educat, canviat i manipulat.

Igualtat de gènere

Situació en què totes les persones son lliures de desenvolupar les seves capacitats personals i prendre decisions, sense les limitacions degudes als rols tradicionals. Tenir en compte, valorar i potenciar d'igual manera, les diferents conductes, aspiracions i necessitats dels homes i les dones.

Es pot tracta d'igualtat en el tracte o d'un tracte diferent, però que suposa una equivalència en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Absència de tota barrera sexista en la participació econòmica, política i social.

Igualtat de tracte entre dones i homes

Absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

Integració de la perspectiva de gènere en el conjunt de les polítiques / Transversalitat

Integrar sistemàticament les situacions, prioritats i necessitats dels homes i les dones en totes les polítiques, amb l'objectiu de promoure la seva igualtat recorrent a totes les accions polítiques i mesures adequades.

Mainstreaming

Relatiu a la organització, millora, desenvolupament i avaluació dels processos polítics de manera que la igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques, en tots els nivells i en totes les etapes per part de persones involucrades en l'adopció de decisions.

Paritat

Representació equitativa dels homes i les dones en tots els àmbits socials, fonamentalment els polítics (*veure Democràcia paritària*).

Perspectiva de Gènere

Tenir en consideració i fixar-se en les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit d'una política promotora de la igualtat d'oportunitats.

Polítiques d'igualtat

Marcs referencials d'actuació política que contemplen el principi d'igualtat de tracte, a través de la elaboració de estratègies basades en el dret de les dones a ser tractades com a ciutadanes i proposen solucions per resoldre les desigualtats per raó de sexe.

Quota de gènere

Proporció dels càrrecs, escons o recursos que han de ser atribuïts a un col·lectiu específic. Amb aquesta mesura es pretén corregir un desequilibri anterior, generalment en posicions que comporten pressa de posicions, en quant a l'accés a les oportunitats de formació i als llocs de treball.

Representació equilibrada

La situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

Representació paritària

La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Segregació horitzontal

Concentració en determinades ocupacions, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen perquè el valor associat i la remuneració són menors.

Segregació vertical

Concentració en determinats llocs de treball, que en el cas de les dones generalment es caracteritzen pel fet de ser els de responsabilitat més baixa i tenir una remuneració menor.

Sexe

Atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

Sexe/Gènere

El concepte de gènere fa referència a les diferències socials per oposició a les biològiques entre homes i dones (sexe). Aquestes diferències muten amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Sexisme en el llenguatge

Conjunt de mètodes integrats en el si de la societat androcèntrica que determinen una situació d'inferioritat, subordinació i explotació del col·lectiu femení o masculí. El sexisme avarca tots els àmbits de la vida i de les relacions humanes; el llenguatge és un factor important de la seva superació.

Sostre de vidre

Fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, de manera que queden estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

Transversalització de gènere

És una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats de dones i s homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells. La transversalització de gènere implica incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones. Incorporació del principi d'igualtat d'oportunitats a tot tipus de projectes públics o privats en diferents àmbits: educatiu, econòmic, cultural, polític, social...

Violència masclista

Violència 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.

Visibilitzar/Visualitzar

Fer visibles les dones i les seves aportacions a la cultura i a la ciència en el àmbit educatiu.

B I B L I O G R A F I A

Agents d'Igualtat de Gènere. Una nova professió. Col·lecció-Documents de Treball. Sèrie Igualtat i Ciutadania. Diputació de Barcelona (2007).

Bones pràctiques i auditoria de gènere. Instruments per a polítiques locals, Barcelona: Diputació de Barcelona. Diputació de Barcelona (2013).

Diseño y evaluación de planes, programes y proyectos de igualtat con perspectiva de genero. Espais per la Igualtat (2006).

Guia per al disseny i per a la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats als Ajuntaments (Eines 6). Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya, 2007. Barcelona.

Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2010. Barcelona.

Les polítiques de gènere en els ajuntaments catalans: en procés de construcció. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques i Socials. Gelambí, M. (2005).

Planificant. Propostes metodològiques d'elaboració de plans d'igualtat locals. Col·lecció Guies Metodològiques, 5. Diputació de Barcelona (2006).

Enllaços web

Departament d'empresa i ocupació, Generalitat de Catalunya.

http://empresaiocupacio.gencat.cat/

Institut Català de les Dones, Generalitat de Catalunya.

http://dones.gencat.cat/

Residència Geriàtrica l'Hospital de Camprodon

https://residenciacamprodon.cat/