

II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE GÈNERE I DIVERSITAT D'EMPORHOTEL AIE

PALAMÓS, FEBRER–MARÇ 2024

INDEX

1. PRESENTACIÓ.....	2
2. OBJECTIU	3
3. METODOLOGIA	4
4. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE GÈNERES.....	4
5. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA	5
A. ÀMBIT TEMPORAL. VIGÈNCIA	5
B. ÀMBIT PERSONAL I TERRITORIAL.....	5
C. COMISSIÓ D'IGUALTAT. COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT	5
D. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA	6
E. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I DE SOLUCIÓ DE POSSIBLES DISCREPÀNCIES ...	6
6. OBJECTIUS GENERALS.....	7
7. ACCIONS DE MILLORA I FOMENT DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS	7
ÀMBIT 1. CULTURA ORGANITZACIONAL. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	7
ÀMBIT 2. POLÍTiques D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL....	8
ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ INCLUSIVA, IMATGE I LLENGUATGE NO SEXISTA	10
ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	11
ÀMBIT 5. DESENVOLUPAMENT.....	12
ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ.....	13
ÀMBIT 7. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ	14
ÀMBIT 8. CONDICIONS LABORALS	15
ÀMBIT 9. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	16
ÀMBIT 10. CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN	16
ÀMBIT 11. SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE	16
ÀMBIT 12. PROMOCIÓ DE MESURES DE GESTIÓ DE LA MOBILITAT QUE PERMETIN UN ACCÉS IGUALITARI DE LES DONES I ELS HOMES AL LLOC DE TREBALL.....	16
ANNEX I. AUDITORIA RETRIBUTIVA	17
ANNEX II. CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS	26

1. PRESENTACIÓ

La Igualtat entre els gèneres és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, europeus i estatals. La igualtat s'ha configurat com una qüestió de ciutadania que reforça el valor de la democràcia.

La incorporació de les dones en el món laboral va ser un dels fenòmens més importants del segle XX. Malgrat que s'han fet molts passos tant des del punt de vista qualitatiu com quantitatiu, encara existeixen un seguit de perjudicis arrelats a la nostra cultura que fan que el treball de les dones continuï, en alguns casos, sent pitjor considerat i remunerat que el dels homes i que impedeix, a més, l'accés de les dones als càrrecs de més responsabilitat, sobretot.

L'ocupació en el sector del turisme ofereix a les dones oportunitats laborals importants, però els llocs de treball que ocupen són majoritàriament els pitjors en termes de remuneració i reconeixement social. A Espanya, el turisme representa el 12,6% de l'ocupació nacional i dona feina a més de tres milions de persones (Dades del Ministeri d'Indústria i Turisme. Febrer 2024).

El sector hostaler, es un important sector ocupat per dones, que en alguns casos arriben fins el 80% del conjunt de les persones d'aquest sector. Una ampla varietat de professions pròpies d'aquesta activitat són històrica i tradicionalment femenines. La presència de dones en les activitats de neteja supera sovint el 80% del personal d'aquesta activitat.

EMPORHOTEL AIE n'és un exemple, segons dades 2022 i 2023 el percentatge de dones a, va ser d'un 89% i un 89,4% respectivament.

No obstant això, diversos estudis encaren que en general al sector hostaler les dones guanyen menys que els homes i en els llocs de direcció tenen una representació menor. Referent a això, les responsabilitats familiars es reconeixen com la principal causa que manté la dona allunyada dels llocs directius. Així, el consens social sobre el paper que ha d'assumir en l'entorn familiar (cures, maternitat, etc.) unit a la falta de suports socials i al repartiment desigual de les responsabilitats a la llar, afegixen una sèrie de barreres que expliquen no puguin assumir certes pautes de treball, com ara la rotació de torns i l'ampliació de la jornada per necessitats formatives o de treball.

Entre els obstacles que causen que les dones accedeixin a professions de més responsabilitat hi trobem per exemple els períodes de formació, la necessitat de que aquesta es prolongui durant un llarg temps, així com uns horaris i una organització del treball que poden no ser compatibles amb les responsabilitats familiars durant la seva vida professional.

En els últims anys s'han creat múltiples lleis i normes jurídiques a nivell internacional, europeu, estatal i autonòmic, la finalitat de les quals és el reconeixement explícit del dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Per tant, aquest pla s'emmarca dins l'àmbit legislatiu actual, i bàsicament a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Val a dir, que els interlocutors socials en el sector de la Hosteleria, l'any 2008 van incorporar a l'*Acord Laboral d'àmbit estatal pel sector de l'hoteleria* (ALEH VI), un

capítol en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, garantint així el principi d'igualtat de tracte i oportunitats en els termes previstos a la normativa aplicable, mantenint-se així en els posteriors Acord aprovats.

EMPORHOTEL AIE, amb la voluntat de seguir avançant amb els valors de la igualtat a l'entitat, ha pres com a referència la revisió del projecte anterior i havent analitzat les accions contingudes en el mateix, s'ha evidenciat que algunes d'elles s'han desenvolupat amb èxit i han millorat aspectes concrets en relació a la igualtat d'oportunitats, malgrat d'altres necessiten d'un reforç. Alhora i arrel dels resultats obtinguts en la diagnosi de situació actual de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats de gènere i diversitat iniciada l'any 2023, per enguany 2024 es disposa a elaborar i implantar un Pla d'igualtat d'oportunitats de gènere i diversitat.

Essent una institució altament feminitzada es fa palès la dificultat en treballar la cultura de la igualtat a nivell de gènere, i en aquest sentit l'esforç s'ha de dirigir a incrementar la sensibilitat dels professionals en aquesta matèria, alhora que explorar altres dimensions del què pot ser també la igualtat d'oportunitats.

2. OBJECTIU

Aquest document, derivat de les conclusions de la Diagnosi elaborada sobre l'anàlisi de dades i resultats de l'any 2022, és el **Pla d'igualtat d'oportunitats de Gènere i Diversitat d'EMPORHOTEL AIE**, elaborat durant l'any 2023 i 2024 per la Comissió d'igualtat d'oportunitats.

El **Pla d'igualtat d'oportunitats** té com a objectiu principal integrar la igualtat d'oportunitats entre gèneres en l'organització, a través d'establir accions correctores per corregir els desequilibris detectats i establir accions per prevenir futures desigualtats i garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats en tots els processos de l'empresa.

“Un pla d'acció d'igualtat d'oportunitats és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, orientades a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe i/o gènere”.

Art. 46 Llei Orgànica 3/2007

Tots els elements descrits en l'anterior definició, degudament impulsats per la Comissió d'Igualtat i la Direcció i integrats en el sistema de gestió de l'empresa, s'orienten a generar, impulsar, garantir i/o consolidar un sistema estable d'actuació que integri la perspectiva de gènere dins de l'organització empresarial, que fomenti la igualtat d'oportunitats entre gèneres de l'empresa, i prevegi una paritat en tots els estaments jeràrquics.

3. METODOLOGIA

Com tota estratègia empresarial, un Pla d'igualtat d'oportunitats s'ha de dissenyar a mida segons les característiques, les necessitats, les possibilitats particulars i la situació de partida de cada organització.

Per aquest motiu la Diagnosi realitzada ha estat transvers, de tots els seus processos o circuits interns, de les seves polítiques de personal, de comunicació interna i externa, de les condicions laborals, de la proporció de gèneres en els diferents departaments, en els llocs i les categories o grups professionals i en els òrgans de decisió i de govern.

L'elaboració del Pla d'igualtat ha requerit de dues fases.

- Una primera de Diagnosi en la que s'ha analitzat com està l'organització, què necessita corregir, on i com es realitzen les accions i qui n'és el responsable.
- I una segona fase, en la que s'ha determinat què, com i on s'introdueix el principi d'igualtat en el conjunt dels processos i circuits de l'organització.

En l'elaboració del Pla, s'han dissenyat un conjunt d'accions encaminades a reduir les desigualtats existents en la presència de gèneres en l'organització i equilibrar la seva participació en la contractació, formació, etc.; a la vegada que pretenen corregir estereotips en les pràctiques de gestió, comunicació, etc.

Les accions d'aquest pla són accions que tenen per objectiu compensar la situació de desavantatge en què es troben les dones i accelerar el procés cap a la plena igualtat entre gèneres. Aquestes mesures tenen caràcter voluntari i temporal i poden desaparèixer en el moment en què s'hagi assolit la igualtat real entre gèneres.

4. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE GÈNERES

Al igual que la diagnosi, el present document s'estructura segons els 12 àmbits d'actuació treballats, per a cada un dels quals es detallen en fitxes les accions a desenvolupar.

Els aspectes considerats en cada una de les fitxes són:

- **Codi:** número de referència de l'acció.
- **Acció:** nom de l'acció.
- **Descripció:** explicació de l'acció, inclou els objectius i el procediment d'implantació.
- **Responsables:** persones responsables d'implantar l'acció.
- **Cost:** cost aproximat de l'acció tenint en compte els recursos necessaris (materials i humans) per implantar-la.
- **Termini d'implantació:** es valora l'horitzó temporal diferenciant si el termini és curt (1 any), mig (2 anys) o llarg (3 o 4 anys).
- **Indicadors de seguiment:** definició dels possibles indicadors que mostrin l'assoliment dels objectius que es pretenen aconseguir amb l'acció proposada.
- **Observacions:** aspectes a considerar en la implantació de l'acció.

5. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA

a. Àmbit temporal. Vigència

Aquest Pla d'Igualtat d'oportunitats entrarà en vigor a partir del dia de la seva signatura i té una vigència de 4 anys (març 2024-març 2028).

Abans de la finalització del present Pla, les parts es reuniran per a constituir la Comissió d'Igualtat per a la realització d'una nova Diagnosi de situació, elaboració, disseny i consens del següent Pla d'Igualtat i es procedirà a la seva inscripció al registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat.

b. Àmbit personal i territorial

EMPORHOTEL AIE, és una Agrupació d'Interès Econòmic (AIE), constituïda l'any 2009 com a mitjà propi instrumental i servei tècnic de les seves entitats associades que concretament són: la Fundació Hospital de Palamós-SSIBE, la Fundació Palafrugell Gent Gran (FPGG) i la Fundació Salut Empordà (FSE), amb l'objectiu de prestar serveis d'hoteleria, inclosos bugaderia, neteja, alimentació, jardineria, residus, control de plagues i d'altres.

En aquest sentit, es tracta d'una empresa amb diversos centres de treball, que són: l'Hospital de Palamós, el Palamós Gent Gran, l'ABS de La Bisbal d'Empordà, l'ABS de Palafrugell, l'ABS de Palamós, l'ABS de Torroella de Montgrí, la Fundació Palafrugell Gent Gran i la Fundació Salut Empordà (situada a Figueres).

El present pla serà d'aplicació a la totalitat de les persones treballadores de l'empresa EMPORHOTEL AIE, així com a tots aquells centres de treball que l'empresa pugui obrir i/o adquirir o gestionar durant la vigència del present pla, en l'àmbit territorial corresponent, suposa doncs un compromís tant per part de la Direcció com del conjunt del personal de l'empresa.

L'àmbit territorial del Pla és comarcal, concretament a les poblacions del Baix i Alt Empordà on s'ubiquen els diversos centres de treball esmentats, en tant és l'abast en el qual l'empresa presta els seus serveis.

c. Comissió d'Igualtat. Composició i funcionament

EMPORHOTEL AIE disposa d'un Comitè d'Empresa que representa el personal de tots els centres de treball esmentats, en atenció al nombre de persones treballadores en plantilla i d'acord al que estableix la normativa legal vigent.

El Pla d'Igualtat d'EMPORHOTEL AIE s'ha elaborat i subscrit en el sí de la Comissió d'Igualtat, integrada de forma paritària pels representants de les persones treballadores amb legitimitat per fer-ho (membres del Comitè d'Empresa) i representants de l'empresa (la Direcció de Recursos Humans i les persones en rol de comandaments designades a tal efecte).

A) Composició de la Comissió d'Igualtat

En representació de l'empresa:

- Mariona Casanovas. Directora de Recursos Humans d'Emporhotel AIE (o en qui delegui)
- Santi Guirado. Coordinador de centres Emporhotel AIE
- M José Garcia Priego. Governanta del centre Hospital de Palamós

De l'altra, la representació legal de les persones treballadores:

- M José Grau. Presidenta del Comitè d'Empresa d'Emporhotel AIE
- Joana Barriga. Membre del Comitè d'Empresa d'Emporhotel AIE
- Caridad Lozano. Membre del Comitè d'Empresa d'Emporhotel AIE

Les funcions i competències de la Comissió d'Igualtat, acordades en la corresponent acta de constitució, són:

- Consens i elaboració de la diagnosi i de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Identificació de les mesures, a la llum de la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Definició dels indicadors de seguiment i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat en l'empresa.
- Remissió del Pla d'Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- Entre d'altres que puguin derivar-se.

Les parts es reuniran de bona fe, amb vista a la consecució d'un consens amb les persones treballadores que componen la Comissió.

El resultat d'allò tractat en el sí de la Comissió es plasmarà per escrit i se signarà per les parts per a la seva posterior remissió, a l'autoritat laboral competent a l'efecte de registre, dipòsit i publicitat del Pla d'Igualtat.

d. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica

La Comissió d'Igualtat és l'òrgan encarregat de revisar el desenvolupament i aplicació del Pla. Realitzarà reunions anuals -i/o sempre que sigui necessari o a instància d'una de les parts-, per fer el seguiment i avaluació del mateix de forma eficient, d'acord als objectius fixats.

El seguiment i avaluació es realitzarà prenent com a referència l'acompliment dels indicadors descrits a cada àmbit de les accions contingudes al Pla (vegeu punt 7), d'acord al seu cronograma d'implantació.

e. Procediment de modificació i de solució de possibles discrepàncies

El present és un Pla d'Igualtat flexible, és a dir, obert a canvis al llarg del seu procés d'implantació, sens perjudici de les revisions previstes a l'article 9 del Reial Decret

901/2020, de 13 d'octubre, que impliquin actualitzacions o modificacions del Pla –si s'escau-, o derivades de desenvolupaments legislatius en la matèria.

En cas de ser necessari modificar el Pla, **serà acordat per majoria de la Comissió d'Igualtat, que realitzarà els treballs necessaris d'actualització.**

Les possible discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del Pla d'Igualtat –mentre la normativa legal o convencional no obligui a adequar-lo-, es podran solucionar acudint al Tribunal Laboral de Catalunya en tant que òrgan previst per a la solució i mediació de conflictes reconegut a l'Acord Interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 79100065092016).

6. OBJECTIUS GENERALS

- Garantir l'avenç de la incorporació de l'enfocament de gènere en les polítiques i accions dels diferents departaments i àrees d'EMPORHOTEL AIE.
- Promoure i/o augmentar la participació paritària de sexes en els òrgans de més responsabilitat i en aquelles categories on un dels gèneres hi tingui una baixa representació.
- Facilitar la conciliació personal, familiar i laboral de les dones i els homes de la EMPORHOTEL AIE.
- Garantir les condicions internes necessàries per lluitar contra els casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori de qualsevol mena.

7. ACCIONS DE MILLORA I FOMENT DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ÀMBIT 1. CULTURA ORGANITZACIONAL. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Codi	01.01
Acció	Renovar el Banner d'Igualtat a la Intranet i crear un Banner d'Igualtat al web de l'Entitat
Descripció	Garantir l'accés, difondre i fer extensiu el contingut del Pla d'Igualtat al conjunt de la plantilla i als grups d'interès externs el compromís de l'entitat vers la igualtat d'oportunitats
Responsables	Comissió d'Igualtat
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Curt termini (2024)
Indicadors de seguiment	Renovar el Banner d'Igualtat a la Intranet i disposar-ne al web de l'Entitat
Observacions	

Codi	01.02
Acció	Revisar el procés d'Acollida de les noves incorporacions (incorporar l'explicació d'accés i ús de la Intranet i dels Beneficis Socials)
Descripció	Garantir que es prevegi no només el coneixement de les funcions del lloc de treball, sinó que es faciliti l'accés i ús de les eines de què disposa d'entitat i a on es difonen els valors i comportaments actitudinals esperats pel conjunt de col·lectius professionals i la importància que els mateixos tenen per a l'organització.
Responsables	Comandaments
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Mig termini (2025-2026)
Indicadors de seguiment	Sistematitzar a d'Acollida per Servei o Lloc de Treball l'explicació d'accés i ús de la Intranet i dels Beneficis Socials
Observacions	

Codi	01.03
Acció	Explorar la possibilitat d'incorporar que els professionals de nova incorporació puguin determinar el seu gènere no binari a l'àmbit de RH
Descripció	Permetre que els professionals de nova incorporació puguin declarar el seu gènere no binari o el fet de no sentir-se identificats amb cap gènere i disposar de la dada registrada al programari de RH
Responsables	Departament de RH
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Mig termini (2025-2026)
Indicadors de seguiment	Valorar el circuit per a què el professional pugui declarar la dada i el registre de la mateixa
Observacions	

ÀMBIT 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL

Codi	02.01
Acció	Difusió del Pla d'Igualtat al web del Grup SSIBE
Descripció	Difusió envers l'exterior de l'aprovació del present Pla d'Igualtat
Responsables	Departament de Comunicació i RH
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Curt termini (2024)
Indicadors de seguiment	Difusió al web de l'aprovació del present Pla d'Igualtat
Observacions	

Codi	02.02
Acció	Projectar a les diverses pantalles TV dels centres, que l'entitat treballa per a la igualtat efectiva de gènere
Descripció	Difondre i fer extensius als grups d'interès externs el compromís de l'entitat vers la igualtat d'oportunitats
Responsables	Comissió Igualtat i Departament de Comunicació
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Mig termini (2024-2025)
Indicadors de seguiment	Disposar del missatge de difusió d'igualtat a les pantalles de l'entitat
Observacions	

Codi	02.03
Acció	Mantenir participació en esdeveniments i campanyes en matèria d'igualtat
Descripció	Mantenir la participació en campanyes, esdeveniments o projectes que es vehiculitzin a través de les entitats públiques o altres organismes envers la societat
Responsables	Comissió d'Igualtat, Departament de Comunicació i RH, amb la participació del voluntariat, si s'escau
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Sostingut en el temps
Indicadors de seguiment	Accions de suport realitzades en aquesta matèria
Observacions	

Codi	02.04
Acció	Adhesió a la Carta de la Diversitat
Descripció	Adhesió Carta de Fundació Diversitat, essent un document de compromís entorn 10 principis que signen les institucions i empreses, amb l'objectiu de formatar els principis d'igualtat, diversitat i inclusió en l'àmbit laboral.
Responsables	Departament de Comunicació
Cost	240 Euros anuals
Termini d'implantació	Mig termini (2024-2025)
Indicadors de seguiment	Pertinença a la comunitat de signants de la Carta de la Diversitat, reconeguda pel segell de la Carta i el Diploma
Observacions	

Codi	02.05
Acció	Valorar fer ús del Barometre Factor Humà (projecte de la Fundació Factor Humà)
Descripció	Instrument d'autodiagnòstic adreçat a empreses (en forma de qüestionari), que abasta qüestions fonamentals per al desenvolupament de les empreses com ara l'ètica, la igualtat, la transparència, la retribució, la flexibilitat o la innovació, que permet cercar millores en la gestió de les persones, essent l'objectiu final poder disposar de dades en un entorn de <i>Benchmark</i>
Responsables	Departament de RH
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Mig termini (2025-2026)
Indicadors de seguiment	Realitzar l'enquesta i obtenir resultats en un entorn de <i>Benchmark</i>
Observacions	

Codi	02.06
Acció	Explorar la possibilitat de desplegar la figura de la Mediació a l'entitat
Descripció	Eina per a resoldre conflictes i/o gestionar relacions de qualsevol àmbit.
Responsables	Àrea Jurídica, RSC i Direcció de Recursos Humans
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Llarg termini (2027-2028)
Indicadors de seguiment	Disposar de la figura d'un Mediator/a i establir un circuit d'accessibilitat i procediment
Observacions	

ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ INCLUSIVA, IMATGE I LLENGUATGE NO SEXISTA

Codi	03.01
Acció	Comunicació interna del pla d'igualtat d'oportunitats
Descripció	L'objectiu és donar a conèixer l'evolució de les accions recollides en el Pla d'igualtat d'oportunitats al conjunt del personal. Per això, es poden utilitzar els canals de comunicació ja establerts, com per exemple, Intranet, Banner d'Igualtat, Xarxes Social, sessions d'informació, etc.
Responsables	Comissió d'Igualtat, Departament de RH i Comunicació
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Curt termini (2024)
Indicadors de seguiment	Difusió pels canals esmentats i reforç comunicatiu
Observacions	

Codi	03.02
Acció	Revisar la Guia de Llenguatge Neutre
Descripció	Revisar la Guia que passarà a denominar-se de “Comunicació Inclusiva” i incrementar el coneixement i l’aplicació de la mateixa en la praxis diària, en el benentès que serveixi per unificar criteris i promoure la igualtat de gènere tant en les comunicacions com en la imatge de l’organització.
Responsables	Comissió d’Igualtat i Departament de Comunicació
Cost	Assumit internament
Termini d’implantació	Mig termini (2024-2025)
Indicadors de seguiment	Revisió-difusió de la Guia de Comunicació Inclusiva
Observacions	

Codi	03.03
Acció	Valorar incorporar una acció formativa d’ús de llenguatge inclusiu
Descripció	Incrementar el coneixement i l’aplicació de la Guia de Llenguatge Inclusiu en la praxis diària, en el benentès que serveixi per unificar criteris i promoure la igualtat de gènere tant en les comunicacions com en la imatge de l’organització.
Responsables	Departament de Formació
Cost	Assumit internament
Termini d’implantació	Mig/llarg termini (2025-2027)
Indicadors de seguiment	Ús normalitzat d’un llenguatge inclusiu
Observacions	

ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Codi	04.01
Acció	Mantenir la política de recursos humans de propiciar i fomentar la representativitat dels homes i les dones en les àrees on hi tenen una menor presència respectivament
Descripció	L’objectiu d’aquesta acció és equilibrar la presència de dones i homes en cada una de les àrees sempre que sigui possible, ateses les característiques del mercat laboral. Mantenir l’arbitratge de mesures compensadores de tal manera que, a iguals mèrits i capacitat, hi accedeixi la persona el gènere de la qual estigui menor representat en una categoria o grup professional.
Responsables	Direcció de Recursos Humans i Comissió d’Igualtat
Cost	Assumit internament
Termini d’implantació	Sostingut en el temps
Indicadors de seguiment	Percentatge d’homes i dones per empreses/centres i categories professionals. Periodicitat: anual.
Observacions	Cal tenir en compte que hi ha llocs de treball que tradicionalment i històricament han estat ocupats majoritàriament per dones o bé per homes. És per aquest motiu que serà difícil equilibrar la presència de gèneres en segons quines categories.

ÀMBIT 5. DESENVOLUPAMENT

Codi	05.01
Acció	Revisar el Procediment de Canvi de Lloc de Treball Intern
Descripció	L'objectiu d'aquesta acció és revisar aquest procediment, que emmarca la selecció de personal d'EMPORHOTEL AIE i analitzar si es poden incorporar punts de millora.
Responsables	Direcció de Recursos Humans i Comandaments
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Mig termini (2024-2025)
Indicadors de seguiment	Revisió feta
Observacions	

Codi	05.02
Acció	Elaborar el Procediment de Mobilitat Interna Temporal
Descripció	L'objectiu d'aquesta acció és recollir per escrit la sistemàtica que ja existeix en la mobilitat temporal de personal d'EMPORHOTEL AIE i analitzar si es poden incorporar punts de millora.
Responsables	Direcció de Recursos Humans i Comandaments
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Mig termini (2025-2026)
Indicadors de seguiment	Existència del procediment
Observacions	

Codi	05.03
Acció	Formació en igualtat d'oportunitats del personal implicat en la gestió/participació de provisió de places (RH i comandaments que no en disposin)
Descripció	En consonància amb l'acció anterior, l'objectiu és que el personal implicat en la gestió/participació de provisió de places vacants, consolidin els coneixements per aplicar neutralitat als processos de selecció.
Responsables	Servei de Formació
Cost	A valorar
Termini d'implantació	Mig termini (2024-2025)
Indicadors de seguiment	Accions formatives en matèria d'igualtat realitzades
Observacions	

Codi	05.04
Acció	Valorar impulsar una acció formativa en matèria de “biaixos inconscients” oberta a tot el personal
Descripció	Cercar una acció formativa que serveixi per identificar els biaixos de gènere que es produeixen en diferents situacions a l'àmbit professional i saber com eliminar-los.
Responsables	Servei de Formació
Cost	A valorar
Termini d'implantació	Mig termini (2025-2026)
Indicadors de seguiment	Implantació i realització de l'acció formativa en aquesta matèria
Observacions	

ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ

Segons els resultats obtinguts en la diagnosi, **l'Auditoria Retributiva s'incorpora formant part d'aquets pla segons l'Annex I.** Es considera doncs, que no és necessari desenvolupar accions en l'àmbit de la retribució –si bé, s'inclou una acció quant a beneficis socials- atès que ja està regulat pels convenis col·lectius de referència. Tanmateix, convé fer algunes reflexions al respecte de l'anàlisi quantitatiu fet a la diagnosi quant a la política i estructura retributiva a EMPORHOTEL AIE.

L'Auditoria Retributiva s'ha dut a terme de forma ajustada, en el sentit que hem pogut identificar –amb la informació disponible- els factors interrelacionats que poden comportar diferències salarials entre dones i homes en lloc de treball considerats d'igual valor –si ha estat el cas- i que d'acord a les explicacions de la diagnosi no responen a rols de gènere, essent doncs aquest l'indicador més fiable.

La vigència de l'Auditoria Retributiva tindrà la mateixa vigència que el Pla d'Igualtat, d'acord a l'article 7.2 del Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre.

En efecte, això ens ha permès comparar els salaris mitjans anuals de dones i homes, aïllant els efectes generats per les diferents característiques socioeconòmiques i/o del lloc de treball d'igual valor d'ambdós col·lectius.

Alguns d'aquests factors més importants, venen donats justament per una qüestió cultural de la societat, com és que encara existeix certa persistència a la desigualtat en la distribució de les responsabilitats familiars (cura de menors o familiars a càrrec) i domèstiques entre dones i homes –tot i que cada vegada es va reduint a favor de la coresponsabilitat familiar-.

Podem concloure doncs que a EMPORHOTEL AIE no existeixen diferències salarials per raó de gènere i les que existeixen es deuen a uns factors específics, degudament justificats, que no són discriminatoris en si mateixos.

Codi	06.01
Acció	Actualitzar catàleg de Beneficis Socials i fer-ne difusió a tot el personal
Descripció	L'objectiu és actualitzar el catàleg de beneficis socials i donar-los-hi més visibilitat en la pròpia Intranet, incrementant el grau de coneixement al respecte dels professionals.
Responsables	Departament de Comunicació i RH
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Curt termini (2024) i sostingut en el temps
Indicadors de seguiment	Coneixement i ús dels beneficis socials

Observacions**ÀMBIT 7. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ**

Codi	07.01
Acció	Actualitzar el Protocol Assetjament sexual i fer difusió i fer formació
Descripció	Cal fer una revisió en matèria d'assetjament sexual, d'acord a la normativa vigent, consolidant la política de l'entitat de "tolerància zero", davant d'un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe. Establir el circuit d'accessibilitat i determinar la/les persones de referència.
Responsables	Servei de Prevenció
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Curt termini (2024)
Indicadors de seguiment	Disposar del Protocol Actualitzat i fer difusió i formació
Observacions	Cal valorar l'existència d'accions formatives relacionades amb aquest tema en el Pla de Formació anual.

Codi	07.02
Acció	Elaborar el Protocol col·lectiu LGTBIQ+ i fer difusió i fer formació
Descripció	Protocol que permeti a l'entitat saber com actuar en el moment en que es detecti una possible situació de vulneració de drets del col·lectiu LGTBIQ+, d'acord a la normativa vigent.
Responsables	Departament de RH
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Curt termini (2024)
Indicadors de seguiment	Disposar del Protocol i fer difusió i formació
Observacions	Cal valorar l'existència d'accions formatives relacionades amb aquest tema en el Pla de Formació anual.

Codi	07.03
Acció	Actualització de la Guia la Guia per a prevenir i gestionar la Violència en el lloc de treball
Descripció	Cal fer una revisió de la Guia en el seu conjunt i adaptar-la a la realitat, evolució actual.
Responsables	Servei de Prevenció
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Mig termini (2024-2025)
Indicadors de seguiment	Disposar de la Guia actualitzada i fer difusió i formació
Observacions	

Codi	07.04
Acció	Vincular aquestes accions al Protocol Assistencial de Violència de Gènere i en aquest sentit realitzar una acció formativa més experièncial pel personal implicat i es pot valorar obrir-ho a tothom.
Descripció	Realitzar una acció formativa experièncial vinculada a la violència de gènere pel personal implicat en l'ús del Protocol Assistencial i es pot valorar obrir-ho a tot el personal
Responsables	Servei de Prevenció
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Mig termini (2025-2026)
Indicadors de seguiment	Difusió i realització de l'acció formativa
Observacions	

Codi	07.05
Acció	Registrar els casos d'Assetjament i reportar-ho als Comitès de Seguretat i Salut
Descripció	L'objectiu d'aquesta acció es portar un registre exhaustiu tant dels casos d'Assetjament (de qualsevol tipus) en el lloc de treball, segons les denúncies dels professionals i desagregades per sexes per així poder portar un control i analitzar dades, per identificar qualsevol incidència en la que es pugui intervenir, si s'escau.
Responsables	Servei de Prevenció
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Mig termini (2024-2025)
Indicadors de seguiment	Registre de dades a la Memòria del Servei de Prevenció
Observacions	

ÀMBIT 8. CONDICIONS LABORALS

Segons els resultats obtinguts en la diagnosi no és necessari desenvolupar accions en l'àmbit de les condicions laborals, atès que no hi ha discriminació de gènere en el tipus de jornada i contracte.

ÀMBIT 9. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Codi	09.01
Acció	Elaboració un Pla de Gestió del Temps de Treball
Descripció	L'objectiu és elaborar un pla bàsic que contempli: - Un recull i sistematització d'aquelles mesures que l'empresa ja posa en pràctica en les unitats/serveis on és possible. - Valorar la possibilitat d'implementar la flexibilitat en la ordenació del temps de treball, en aquelles àrees, serveis i/o unitats que sigui viable. - Fer menció a la desconexió digital.
Responsables	Direcció de RH
Cost	A valorar
Termini d'implantació	Mig termini (2025-2026)
Indicadors de seguiment	Disposar del Pla i fer-ne difusió
Observacions	La voluntat és avançar en l'elaboració un pla bàsic de conciliació de la vida personal, familiar i laboral ajustat a les necessitats de la plantilla i al model d'organització, basat específicament en implementar la flexibilitat en la ordenació del temps de treball, en aquelles àrees, serveis i/o unitats que sigui possible.

ÀMBIT 10. CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN

Segons els resultats obtinguts en la diagnosi no és necessari desenvolupar accions en aquest àmbit atès que les condicions físiques de l'entorn s'adeqüen a les característiques i necessitats d'ambdós gèneres.

ÀMBIT 11. SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE

Segons els resultats obtinguts en la diagnosi no és necessari desenvolupar accions en aquest àmbit atès que es considera la perspectiva de gènere a l'hora de valorar els riscos laborals.

ÀMBIT 12. PROMOCIÓ DE MESURES DE GESTIÓ DE LA MOBILITAT QUE PERMETIN UN ACCÉS IGUALITARI DE LES DONES I ELS HOMES AL LLOC DE TREBALL

Segons els resultats obtinguts en la diagnosi no és necessari desenvolupar accions en aquest àmbit atès que hi ha un accés igualitari al lloc de treball.

ANNEX I. AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'auditoria retributiva s'ha fet en compliment de l'article 46.2.e) de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, *per a la igualtat efectiva de dones i homes* (modificat pel Reial Decret-llei 6/2019 d'1 de març, *de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació*) i pel posterior Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre *d'igualtat retributiva entre dones i homes*.

La vigència de l'Auditoria Retributiva tindrà la mateixa vigència que el Pla d'Igualtat, d'acord a l'article 7.2 del Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre.

Conceptualment, es tracta d'una eina de transparència dins les empreses com a element nuclear en la consecució de l'objectiu de la igualtat retributiva entre dones i homes.

Arribats a aquest punt i en concret per EMPORHOTEL AIE, s'ha de reiterar una vegada més –tal i com s'ha evidenciat repetidament a llarg d'aquesta Diagnosi-, que es tracta d'una empresa que quant a dimensions de la plantilla està absolutament feminitzada i això fa que els resultats de l'anàlisi no sigui del tot representativa o que faci difícil calibrar quines accions implantar, doncs s'evidencia que no s'aplica cap tipus de discriminació a efectes retributius.

Per a l'elaboració de l'auditoria retributiva s'han tingut en compte els llocs de treball considerats d'igual valor i essent que els propis convenis col·lectius classifiquen o defineixen clarament les condicions professionals a través dels grups o categories professionals, s'ha fet ús d'aquest sistema per dur a terme aquesta diagnosi retributiva. I en aquest sentit, l'estudi ha pres de base el registre retributiu anual (**amb dades d'allò realment percebut a l'any 2022**), que calcula la mitjana i mediana dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials –si n'hi ha-, desagregats per sexe i distribuïts d'acord a les previsions contingudes a l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors.

A nivell general ja es pot avançar i concloure que, d'acord a l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors (això és: *en empreses de 50 treballadors/es o més, cal considerar que si el promig de les retribucions d'un sexe és superior a les de l'altre en un 25% o més, s'ha de justificar que l'esmentada diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores*), no s'arriba al llindar de l'esmentada diferència, però en ares objectivar la situació -d'acord al que estableix la normativa-, s'ha fet la justificació corresponent en els supòsits en que sí hi ha aquest diferencial –essent que es justifiquen per causes independents a la discriminació per raó de gènere-. Així doncs, s'apliquen exhaustivament les taules salarials dels convenis col·lectius* de referència.

**És important destacar que a l'empresa Emporhotel AIE, s'apliquen dos Convenis Col·lectius, per una banda el Conveni Col·lectiu Interprovincial del Sector de a Indústria d'Hosteleria i Turisme de Catalunya i de l'altra el Conveni Col·lectiu de Treball del Sector de la Neteja d'Edificis i Locals de Catalunya. El primer és el d'aplicació a l'empresa, el segon es manté per un reducte de professionals que van ser objecte d'una subrogació.*

Com s'ha referit dins l'àmbit 6.3 de la Diagnosi, s'ha seguit la *Guia per elaborar el registre salarial i calcular la bretxa salarial i la Guia pràctica de diagnosi* de la Generalitat de Catalunya. L'eina que s'ha utilitzat per a l'anàlisi de l'explotació de dades, han estat els fulls de càlcul del Registre Retributiu que el Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya ha posat a disposició de les empreses a la seva pàgina web (<https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-registre-retributiu/index.html>)

Operativament, s'ha extret la informació referent a la mitjana i mediana de la retribució total anual i per hora entre dones i homes per categoria professional o llocs de treball d'igual valor.

Valoració de llocs de treball

La definició de lloc de treball considerats d'igual valor, es basa en que un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomandes, les condicions educatives, professionals, de formació o acadèmiques exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament i les condicions laborals en les que aquestes activitats es porten a terme, en realitat siguin equivalents.

Els propis convenis col·lectius sempre ha definit clarament i amb detall les condicions professionals esmentades, així com el contingut funcional a través dels grups o categories professionals, en aquest sentit es remet al sistema de classificació vigent de cada conveni col·lectiu, això és:

- Article 14 Conveni Col·lectiu Interprovincial del Sector de la Indústria d'Hosteleria i Turisme de Catalunya, en relació a l'Annex I de l'Acord Laboral Estatal d'Hosteleria vigent (ALEH).
- Article 26 Conveni Col·lectiu de Treball del Sector de la Neteja d'Edificis i Locals de Catalunya.

Val a dir però, que més enllà d'aquesta classificació que es mostra en termes generals, en la present auditoria retributiva es desglossen concretament ocupacions i àmbits que integren els llocs de treball considerats d'igual valor.

Càlcul bretxa salarial (dades 2022):

Els resultats analitzats de la FHP-SSIBE, contenen les mitjanes i medianes dels diferents conceptes retributius en valors bruts anuals i per hora, segregat per sexe i categoria professional:

- Retribució total anual
- Sou base
- Complementos salarials, que es subdivideixen en 2 grups:
 - Complement salarial 1: derivat de les circumstàncies o condicions personals de la persona treballadora (plus conveni, antiguitat i complements personals)
 - Complement salarial 2: relacionats amb el lloc de treball que s'ocupa (complement de responsabilitat, complement de lloc de treball, plus hospitalari, millora voluntària, locomoció i plusos: diumenge, festiu i nocturn)

En aquesta empresa, a nivell variable només s'abonen els plusos nocturns, de caps de setmana i festius, atès que no es realitzen guàrdies d'atenció continuada o localització. Tampoc es dona el règim de percepcions extrasalarials, ni d'hores complementàries.

La **MITJANA**, és la fórmula aritmètica que pot mostrar la diferència salarial entre dones i homes, que segons la *Guia pràctica de diagnosi* és la següent:

$$\frac{(\text{Mitjana retribució total anual/hores treballades anuals homes} - \text{mitjana retribució total anual/hores treballades anuals dones})}{\text{Mitjana retribució total anual/hores treballades anuals homes}} \times 100$$

S'interpreta de la següent manera:

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.

Recordar que si la diferència percentual és en un 25% o més del promig de les retribucions d'un sexe, s'ha de justificar que l'esmentada diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Auditoria retributiva:

Abans de començar l'anàlisi cal explicar quina fórmula empran els fulls de càlcul de la Generalitat de Catalunya, per quant condicionen tots els resultats i ja se'n poden avançar algunes conclusions.

Per extreure la mitjana de la retribució total de cada sexe, el full de càlcul suma el total de les retribucions de les dones o homes i ho divideix pel nombre total de dones o homes en cada cas (en lloc de dividir pel nombre d'hores anuals total realitzat per cada persona treballadora). Aquesta fórmula aboca a fer un anàlisi específic de l'impacte que poden tenir factors socioculturals *supra empresa*, a cada gènere.

També intervenen variables, com el nombre de dones i homes en cada lloc de treball, el percentatge de dedicació, si s'han aconseguit mesures de conciliació i la proporció del temps treballat durant l'exercici en qüestió.

És a dir, a EMPORHOTEL AIE és una realitat que el nombre o proporció de dones -que han treballat durant l'any 2022-; degut a les característiques i necessitats del lloc de treball dissenyades per l'empresa en el marc de la potestat organitzativa/estructural; és molt més elevat que el nombre o proporció d'homes en aquesta mateixa situació, de manera que qualsevol quantia retributiva a repartir entre el nombre de dones, fa pujar el percentatge a favor dels homes.

Ara sí, per entrar en matèria:

Mitjana de la retribució total anual segregada per sexe

	DONA	HOME	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total anual	9.156,69 €	13.749,57 €	9.695,81 €	33,4%

En compliment del que estableix la normativa, respecte la retribució total anual, primerament cal considerar que el valor de les mitjanes retributives de dones i homes indica una diferència del 33,4%. Tot i ser una empresa molt feminitzada, mostra que els homes cobren de mitjana un 33,4% més que les dones i això es deu al que s'ha esmentat anteriorment. La suma de la retribució total de dones, es divideix entre 391 dones. En canvi, la retribució total d'homes, es divideix només entre 52 homes, essent una fórmula que fa pujar el percentatge a favor dels homes.

Mitjana de la retribució total per hora segregada per sexe

	DONA	HOME	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total per hora	10,58 €	12,47 €	10,80 €	15,2%

Respecte aquest apartat, EMPORHOTEL AIE voluntàriament ha volgut fer esment a la retribució per hora. Tot i que el resultat de la bretxa no és significatiu, cal considerar que la retribució total per hora, és diferent per cada persona, doncs per trobar aquest resultat el full de

càlcul divideix per cada persona treballadora, la seva retribució total anual percebuda durant l'any explotat (en aquest cas 2022), entre les seves hores anuals efectives treballades.

Dit això, per extreure la mitjana de la retribució total per hora de cada sexe, el full de càlcul suma el total del preu/hora de les dones o homes i ho divideix pel nombre total de dones o homes, en cada cas (en comptes de dividir pel nombre d'hores total realitzat per cada sexe). Aquesta fórmula aboca a fer un anàlisi específic de l'impacte que factors socioculturals *supra empresa*, poden tenir a cada gènere.

El diferencial conclou que els homes cobren per hora un 15,2% més que les dones. Això ve donat pel fet que malgrat el col·lectiu del gènere masculí està molt per sota del gènere femení, aquests proporcionalment acumulen un nombre d'hores de treball efectiu anual molt aproximat respecte les dones (mitja de 800h/any les dones i mitja de 981h/any els homes).

Complementàriament, la proporció de dones (391) que han treballat menys durant l'any 2022 degut a les característiques i necessitats del seu lloc de treball i pròpies, és més elevada que el nombre d'homes (52), però aquests han acumulat més hores de contractació i això posant-ho en relació -en termes generals- al nombre superior de dones fa pujar el percentatge a favor dels homes. Finalment, el nombre d'homes que ostenten un alt nivell de responsabilitat a l'empresa, fa incrementar el preu/hora al seu favor.

Mitjana de la retribució total anual segregada per sexe i lloc de treball

Mitjana de la retribució total anual	DONA	HOME	Total general	Bretxa
AJUDANT DE CAMBRER/A	0,00 €	530,38 €	530,38 €	N/A
AJUDANT DE CUINA	6.729,67 €	2.556,59 €	6.377,02 €	-163,2%
ASL	10.424,43 €	5.398,52 €	10.337,78 €	-93,1%
BUGADERA	9.106,59 €	0,00 €	9.106,59 €	N/A
CAMBRER/A	8.505,08 €	17.575,16 €	9.611,19 €	51,6%
CAMBRER/A DE PIS	3.523,76 €	1.345,38 €	3.445,97 €	-161,9%
CAP D'ADMINISTRACIO	0,00 €	65.381,47 €	65.381,47 €	N/A
CAP DE CUINA	30.186,86 €	44.232,23 €	37.209,55 €	31,8%
CAP D'OPERACIONS DE CATERING	35.721,96 €	0,00 €	35.721,96 €	N/A
CUINER/A	10.948,72 €	15.881,35 €	12.921,77 €	31,1%
DIETISTA	8.412,71 €	1.927,41 €	7.823,14 €	-336,5%
ENCARREGAT	22.625,95 €	29.718,70 €	27.945,51 €	23,9%
ENCARREGAT BUGADERIA	9.792,75 €	0,00 €	9.792,75 €	N/A
ENCARREGAT GENERAL	0,00 €	32.928,07 €	32.928,07 €	N/A
GOBERNANT/A	17.309,33 €	0,00 €	17.309,33 €	N/A
NETEJADOR/A	9.397,28 €	8.125,23 €	9.263,79 €	-15,7%
NETEJADORA-conveni neteja-	12.043,33 €	0,00 €	12.043,33 €	N/A
PEO	1.292,45 €	0,00 €	1.292,45 €	N/A
RESPONSABLE EQUIP	0,00 €	9.229,62 €	9.229,62 €	N/A
Total general	9.156,69 €	13.749,57 €	9.695,81 €	33,4%

A continuació es justifiquen els diferencials més significatius (per sobre o sota del 25%):

- Ajudants de cuina (-163,2%): d'un total de 70 professionals, 65 són dones front 5 homes. D'aquests 3 són a temps parcial i eventuais, de manera que no han treballat tot l'any.

- ASL (-93,1%): d'un total de 55 professionals, 54 són dones front 1 home, estant aquest a tems parcial.
- Cambrer (51,6%): d'un total de 41 professionals, 36 són dones amb majoria de jornada parcial, front 5 homes en el que intervenen complements de lloc de treball.
- Cambrera de pis (-161,9%): d'un total de 28 professionals, 27 són dones front 1 home que està a temps parcial i alhora és eventual, de manera que no ha treballat tot l'any.
- Cap de Cuina (31,8%): hi ha dos professionals de cada sexe i l'home percep un complement de lloc de treball superior, pel nivell de responsabilitat que ostenta.
- Cuiner/a (31,1%): d'un total de 30 professionals, 18 són dones front 12 homes, essent que aquests perceben complements de lloc de treball superiors, pel nivell de responsabilitat que ostenten.
- Dietista (-336,5%): d'un total d'11 professionals, hi ha 10 dones front 1 home pel nivell de responsabilitat que ostenta es, que està a temps parcial i alhora és eventual, de manera que no ha treballat tot l'any.

Mitjana de la retribució total per hora segregada per sexe i lloc de treball

Mitjana de la retribució total per hora				
	DONA	HOME	Total general	Bretxa
AJUDANT DE CAMBRER/A	0,00 €	9,87 €	9,87 €	N/A
AJUDANT DE CUINA	10,21 €	10,35 €	10,22 €	1,3%
ASL	9,99 €	9,48 €	9,98 €	-5,4%
BUGADERA	9,43 €	0,00 €	9,43 €	N/A
CAMBRER/A	11,20 €	12,17 €	11,31 €	8,0%
CAMBRER/A DE PIS	10,12 €	9,68 €	10,10 €	-4,5%
CAP D'ADMINISTRACIO	0,00 €	36,51 €	36,51 €	N/A
CAP DE CUINA	16,85 €	25,33 €	21,09 €	33,5%
CAP D'OPERACIONS DE CATERING	20,09 €	0,00 €	20,09 €	N/A
CUINER/A	11,29 €	12,57 €	11,80 €	10,2%
DIETISTA	11,30 €	12,50 €	11,41 €	9,6%
ENCARREGAT	12,96 €	19,16 €	17,61 €	32,4%
ENCARREGAT BUGADERIA	12,53 €	0,00 €	12,53 €	N/A
ENCARREGAT GENERAL	0,00 €	20,70 €	20,70 €	N/A
GOBERNANT/A	18,02 €	0,00 €	18,02 €	N/A
NETEJADOR/A	10,13 €	9,51 €	10,07 €	-6,6%
NETEJADORA-conveni neteja-	10,59 €	0,00 €	10,59 €	N/A
PEO	9,26 €	0,00 €	9,26 €	N/A
RESPONSABLE EQUIP	0,00 €	10,79 €	10,79 €	N/A
Total general	10,58 €	12,47 €	10,80 €	15,2%

Cal destacar que en l'anàlisi de la mitjana de la retribució total per hores segregada per sexe i categoria professional, en la majoria de casos disminueix considerablement el diferencial de la bretxa (en el sentit que s'anivella) respecte l'anterior quadre, de manera que apunta a que no es produeix cap tipus de discriminació per raó de gènere, per cada categoria professional.

Tanmateix, respecte les diferències per sobre del 25% trobem:

- Cap de Cuina (33,5%): es remeten les explicacions de l'anterior quadre.
- Encarregat/da (32,4%): puja el percentatge respecte el quadre anterior (anual). D'un total de 4 professionals, 3 són homes front 1 dona. Intervenen complements de lloc de treball.

A partir d'aquí es mostren els quadres amb els resultats de bretxa corresponents dels diferents conceptes salarials, essent que per l'anàlisi dels percentatges diferencials ens remetem a l'explicació donada als punts anteriors en ser homogènia, alhora que en la majoria de casos la diferència no és significativa (per sota del 25% en termes generals), malgrat si és el cas, s'afegeix una explicació necessària.

Mitjana del salari base anual segregat per sexe

	DONA	HOME	Total general	Bretxa
Mitjana del salari base anual	8.245,46 €	9.984,47 €	8.449,59 €	17,4%

Mitjana del salari base per hora segregat per sexe

	DONA	HOME	Total general	Bretxa
Mitjana del salari base per hora	9,39 €	9,92 €	9,45 €	5,4%

Mitjana del salari base anual segregat per sexe i lloc de treball

Mitjana del salari base anual	DONA	HOME	Total general	Bretxa
AJUDANT DE CAMBRER/A	0,00 €	510,14 €	510,14 €	N/A
AJUDANT DE CUINA	6.526,79 €	2.396,54 €	6.177,76 €	-172,3%
ASL	10.251,14 €	5.398,52 €	10.167,47 €	-89,9%
BUGADERA	9.010,28 €	0,00 €	9.010,28 €	N/A
CAMBRER/A	8.311,64 €	14.342,81 €	9.047,15 €	42,1%
CAMBRER/A DE PIS	3.282,36 €	1.255,12 €	3.209,96 €	-161,5%
CAP D'ADMINISTRACIO	0,00 €	22.377,39 €	22.377,39 €	N/A
CAP DE CUINA	22.377,39 €	21.823,49 €	22.100,44 €	-2,5%
CAP D'OPERACIONS DE CATERING	21.044,96 €	0,00 €	21.044,96 €	N/A
CUINER/A	10.396,92 €	12.720,66 €	11.326,42 €	18,3%
DIETISTA	7.579,51 €	1.585,86 €	7.034,64 €	-377,9%
ENCARREGAT	19.486,50 €	17.636,40 €	18.098,92 €	-10,5%
ENCARREGAT BUGADERIA	9.514,25 €	0,00 €	9.514,25 €	N/A
ENCARREGAT GENERAL	0,00 €	19.148,24 €	19.148,24 €	N/A
GOBERNANT/A	11.194,59 €	0,00 €	11.194,59 €	N/A
NETEJADOR/A	8.327,49 €	7.648,40 €	8.256,23 €	-8,9%
NETEJADORA-conveni neteja-	7.953,33 €	0,00 €	7.953,33 €	N/A
PEO	962,49 €	0,00 €	962,49 €	N/A
RESPONSABLE EQUIP	0,00 €	6.272,32 €	6.272,32 €	N/A
Total general	8.245,46 €	9.984,47 €	8.449,59 €	17,4%

El següent quadre és un indicador clar que s'apliquen exhaustivament les taules salarials dels convenis col·lectius, per quant el sou base per hora, segregat per llocs de treball i sexe, mostra que no hi ha bretxa salarial.

Mitjana del salari base per hora segregat per sexe i lloc de treball

Mediana del salari base per hora		Bretxa
DONA	HOME	
AJUDANT DE CAMBRER/A	0,00 € 9,49 €	N/A
AJUDANT DE CUINA	9,59 € 9,76 €	1,8%
ASL	9,48 € 9,48 €	0,0%
BUGADERA	9,13 € 0,00 €	N/A
CAMBRER/A	10,39 € 10,38 €	-0,1%
CAMBRER/A DE PIS	9,03 € 9,03 €	0,0%
CAP D'ADMINISTRACIO	0,00 € 12,49 €	N/A
CAP DE CUINA	12,49 € 12,50 €	0,0%
CAP D'OPERACIONS DE CATERING	11,85 € 0,00 €	N/A
CUINER/A	10,39 € 10,39 €	0,0%
DIETISTA	10,42 € 10,29 €	-1,3%
ENCARREGAT	11,16 € 11,16 €	0,0%
ENCARREGAT BUGADERIA	10,34 € 0,00 €	N/A
ENCARREGAT GENERAL	0,00 € 11,86 €	N/A
GOBERNANT/A	11,81 € 0,00 €	N/A
NETEJADOR/A	9,12 € 9,13 €	0,0%
NETEJADORA-conveni neteja- PEO	6,90 € 0,00 €	N/A
RESPONSABLE EQUIP	0,00 € 7,33 €	N/A

Mitjana del complement salarial 1 segregat per sexe i lloc de treball

Mitjana del complement salarial 1			Bretxa
DONA	HOME	Total general	
AJUDANT DE CAMBRER/A	0,00 € 0,00 €	0,00 €	N/A
AJUDANT DE CUINA	0,00 € 0,00 €	0,00 €	N/A
ASL	0,00 € 0,00 €	0,00 €	N/A
BUGADERA	0,00 € 0,00 €	0,00 €	N/A
CAMBRER/A	0,00 € 0,00 €	0,00 €	N/A
CAMBRER/A DE PIS	0,00 € 0,00 €	0,00 €	N/A
CAP D'ADMINISTRACIO	0,00 € 0,00 €	0,00 €	N/A
CAP DE CUINA	0,00 € 0,00 €	0,00 €	N/A
CAP D'OPERACIONS DE CATERING	0,00 € 0,00 €	0,00 €	N/A
CUINER/A	0,00 € 0,00 €	0,00 €	N/A
DIETISTA	0,00 € 0,00 €	0,00 €	N/A
ENCARREGAT	0,00 € 0,00 €	0,00 €	N/A
ENCARREGAT BUGADERIA	0,00 € 0,00 €	0,00 €	N/A
ENCARREGAT GENERAL	0,00 € 0,00 €	0,00 €	N/A
GOBERNANT/A	0,00 € 0,00 €	0,00 €	N/A
NETEJADOR/A	441,69 € 235,41 €	420,04 €	-87,6%
NETEJADORA-conveni neteja- PEO	2.728,50 € 0,00 €	2.728,50 €	N/A
RESPONSABLE EQUIP	314,97 € 0,00 €	314,97 €	N/A
Total general	234,39 € 114,96 €	220,37 €	-103,9%

Mitjana del complement salarial 2 segregat per sexe i lloc de treball

Mitjana del complement salarial 2				
	DONA	HOME	Total general	Bretxa
AJUDANT DE CAMBRER/A	0,00 €	20,24 €	20,24 €	N/A
AJUDANT DE CUINA	202,88 €	160,05 €	199,26 €	-26,8%
ASL	173,30 €	0,00 €	170,31 €	N/A
BUGADERA	96,32 €	0,00 €	96,32 €	N/A
CAMBRER/A	193,45 €	3.232,34 €	564,04 €	94,0%
CAMBRER/A DE PIS	241,41 €	90,26 €	236,01 €	-167,5%
CAP D'ADMINISTRACIO	0,00 €	43.004,08 €	43.004,08 €	N/A
CAP DE CUINA	7.809,47 €	22.408,74 €	15.109,11 €	65,1%
CAP D'OPERACIONS DE CATERING	14.677,00 €	0,00 €	14.677,00 €	N/A
CUINER/A	551,80 €	3.160,69 €	1.595,35 €	82,5%
DIETISTA	833,20 €	341,55 €	788,51 €	-143,9%
ENCARREGAT	3.139,45 €	12.082,30 €	9.846,59 €	74,0%
ENCARREGAT BUGADERIA	278,50 €	0,00 €	278,50 €	N/A
ENCARREGAT GENERAL	0,00 €	13.779,83 €	13.779,83 €	N/A
GOVERNANT/A	6.114,75 €	0,00 €	6.114,75 €	N/A
NETEJADOR/A	628,10 €	241,43 €	587,52 €	-160,2%
NETEJADORA-conveni neteja-	1.361,50 €	0,00 €	1.361,50 €	N/A
PEO	15,00 €	0,00 €	15,00 €	N/A
RESPONSABLE EQUIP	0,00 €	981,50 €	981,50 €	N/A
Total general	676,84 €	3.650,14 €	1.025,85 €	81,5%

La **MEDIANA**, és un valor numèric que separa la meitat superior d'un conjunt, de la meitat inferior. S'utilitza generalment per a identificar la tendència central. Si el nombre de dades és parell, la mediana és el valor de la puntuació que deixa fixat la meitat de les dades.

Segons la *Guia pràctica de diagnosi*, és la següent fórmula:

Dones: 2, 4, 4, 5, 5 , 5, 6, 6, 8. Mediana= 5
Homes: 2, 4, 4, 5, 5 , 5, 6, 6, 800 Mediana= 5
Si el nombre de dades és parell, la mediana és la mitjana dels valors adjacents a la puntuació que deixa per baix la meitat de les dades. Per exemple:
6,7,8,9 Mediana= (7+8)/2= 7,5

La mediana compara el valor central de la distribució retributiva de les dones amb el valor central de la distribució salarial dels homes.

En tant i en quant, es parteix de la teoria general que hi ha més homes que dones entre la població que guanya més, la mediana ens aporta informació sobre les diferències retributives entre dones i homes sense que l'anàlisi es vegi afectat per valors extrems, com el guany d'un nombre petit de persones amb alts ingressos, en el cas de la segregació vertical o el fet que poques persones percebin un determinat concepte.

Mediana de la retribució total anual segregada per sexe

	DONA	HOME	Bretxa
Mediana de la retribució total anual	9.004,14 €	10.360,84 €	13,1%

Mediana de la retribució total per hora segregada per sexe

	DONA	HOME	Bretxa
Mediana de la retribució total per hora	9,86 €	10,46 €	5,8%

En lectura combinada entre la mitjana i mediana, s'extreu el següent anàlisi.

En el context de la bretxa salarial, no sols interessa conèixer les retribucions de la majoria de dones i homes i si la diferència és substancial (mitjana), sinó també com els valors atípics afecten la distribució global de les retribucions de dones i homes (mediana).

En el cas d'EMPORHOTEL AIE, la bretxa en base a la mitjana de les retribucions totals anuals (33,4%) és major que la calculada en base a la mediana de les retribucions totals anuals (13,1%). Això indica -tal com hem exposat al llarg d'aquesta Diagnosi-, que al ser una entitat altament feminitzada, la divisió de les retribucions totals entre un major nombre de dones, fa pujar el percentatge a favor dels homes (molt menys nombrós). Alhora entre el col·lectiu masculí, es perceben determinats conceptes retributius vinculats al lloc de treball o càrrec que ocupen.

Altrament, la bretxa en base a la mitjana de les retribucions per hora (15,2%), en ser major que la calculada en base a la mediana de les retribucions per hora (5,8%), mostra que és poc significativa. Això indica que no existeixen grups de dones o homes la remuneració dels quals estigui fora del rang vinculat al lloc de treball d'igual valor.

Així doncs a mode de conclusió final, l'anàlisi de totes les dades contingudes a la present auditoria, permet concloure i afirmar que no existeix cap tipus de discriminació retributiva per raó de gènere, des del punt de vista objectiu. Ara bé, certament la nostra empresa és un reflexe del que passa a la societat i per tant, incorpora l'existència de factors socioculturals de la comunitat que poden influir en aquesta situació. En concret, decisions personals de no incorporar-se o abandonar el mercat de treball per tenir cura de la família o la reducció voluntària de jornada com a mesura de conciliació (cura de menor, familiar, persona gran), que majoritàriament se segueix sol·licitant pel col·lectiu femení mostra que persisteix la figura de la "dona cuidadora".

Tanmateix, cada vegada es va comprovant que les tendències del mercat de treball van evolucionant. Anys endarrera es feia difícil que un home treballés com a netejador o que una dona ocupés un càrrec de comandament, essent que ja podem dir que aquesta dinàmica va canviant i es veu reflectida a la nostra empresa. En aquest sentit, EMPORHOTEL AIE mantindrà i seguirà aplicant polítiques per evitar desigualtats en el sentit més ampli.

ANNEX II. CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS		Any 2024	Any 2025	Any 2026	Any 2027	Any 2028
ÀMBIT 1						
01.01	Renovar el Banner d'Igualtat a la Intranet i crear un Banner d'Igualtat al web de l'Entitat					
01.02	Revisar el procés d'Acol·lida de les noves incorporacions (incorporar l'explicació d'accés i ús de la Intranet i dels Beneficis Socials)					
01.03	Explorar la possibilitat d'incorporar que els professionals de nova incorporació puguin determinar el seu gènere no binari a l'àmbit de RH					
ÀMBIT 2						
02.01	Difusió del Pla d'Igualtat al web					
02.02	Projectar a les diverses pantalles TV dels centres, que l'entitat treballa per a la igualtat efectiva de gènere					
02.03	Mantenir participació en esdeveniments i campanyes en matèria d'igualtat					
02.04	Adhesió Carta Fundació Diversitat					
02.05	Valorar fer ús del Baròmetre Factor Humà (projecte de la Fundació Factor Humà).					
02.06	Explorar la possibilitat de desplegar la figura de la Mediació a l'entitat					
ÀMBIT 3						
03.01	Comunicació interna del pla d'igualtat d'oportunitats					
03.02	Revisar la Guia de Llenguatge Neutre					
03.03	Valorar incorporar una acció formativa d'ús de llenguatge inclusiu					
ÀMBIT 4						
04.01	Mantenir la política de recursos humans de propiciar i fomentar la representativitat dels homes i les dones en les àrees on hi tenen una menor presència respectivament					
ÀMBIT 5						
05.01	Revisar el Procediment de Canvi de Lloc de Treball Intern					
05.02	Elaborar el Procediment de Mobilitat Interna Temporal					
05.03	Formació en igualtat d'oportunitats del personal implicat en la gestió/participació de provisió de places (RH i comandaments que no en disposin)					
05.04	Valorar impulsar una acció formativa en matèria de "biaixos inconscients" oberta a tot el personal					
ÀMBIT 6						
06.01	Actualitzar catàleg de Beneficis Socials i fer-ne difusió a tot el personal					
ÀMBIT 7						
07.01	Actualitzar el Protocol Assetjament sexual i fer difusió i fer formació					
07.02	Elaborar el Protocol col·lectiu LGTBIQ+ i fer difusió i fer formació					
07.03	Actualització de la Guia la Guia per a prevenir i gestionar la Violència en el lloc de treball					
07.04	Vincular aquestes accions al Protocol Assistencial de Violència de Gènere i en aquest sentit realitzar una acció formativa més experiencial pel personal implicat i es pot valorar obrir-ho a tothom					
07.05	Registrar els casos d'Assetjament i reportar-ho als Comitès de Seguretat i Salut					
ÀMBIT 9						
09.01	Elaboració un Pla de Gestió del Temps de Treball					

