

AUDITORIA RETRIBUTIVA



OCTUBRE 2024

Índex

L'Entitat	2
Recursos	3
L'auditoria retributiva o salarial	4
Base normativa.....	5
Què és una auditoria retributiva o salarial?.....	6
Conceptes bàsics	7
Metodologia	8
Auditoria retributiva de Casal infantil i juvenil El Quijote.....	9
Dades analitzades.....	9
Dades objectives	9
Valoracions de llocs de treball/categories	10
Escala resultants	21
CONCLUSIONS	21
Accions	23

L'Entitat

Xera és una entitat de caràcter social, sense afany de lucre que vincula a la comunitat col·lectius vulnerables i vetlla pels seus drets.

L'entitat s'estructura en diferents àmbits d'intervenció social. Intenta donar respostes a necessitats del territori, amb cofinançament públic i privat, acompanyat amb professionals capaços de fer front a la resposta i amb mirada de co-creació comunitària.

A xera aposten pel treball en xarxa i la cooperació per respondre a les necessitats de la comunitat i fer barri, realitzant projectes i activitats per a persones amb Diversitat funcional i les seves famílies, en un espai segur que ofereix diferents activitat educatives i d'oci per a nens i nenes que es troben en risc d'exclusió social, així com donant resposta a les problemàtiques individuals i socials que s'enfronta la gent gran a la nostra ciutat oferint diverses activitat.

Els conveni col·lectiu aplicable és el Conveni Col·lectiu de treball del sector del lleure educatiu i sociocultural de Catalunya, codi 79002295012003.

Els òrgans de govern de l'entitat garanteixen que les dades aportades en aquest informe d'auditoria salarial són certes i fiables, i mostra el compromís de l'entitat per la igualtat efectiva entre homes i dones i, en concret, per l'eliminació de qualsevol tipus de bretxa salarial associada a aspectes de gènere.

Recursos

De la realització d'aquesta auditoria salarial s'ha encarregat Suport Tercer Sector- Fundesplai. Suport Tercer Sector és l'àrea de Fundesplai dedicada a l'enfortiment del tercer sector mitjançant l'acompanyament en les tasques de gestió, la formació i la generació d'eines i recursos per a associacions i fundacions. També presta, a demanda de les entitats, serveis personalitzats i de gestió directa.

La gestió de les entitats sense afany de lucre té unes característiques pròpies que cal conèixer per garantir-ne un desenvolupament eficient. Per poder complir amb la seva missió, les entitats necessiten dur una gestió eficaç però, habitualment, no disposen d'experts en tots els àmbits de la gestió ni poden permetre's tenir assessors en cadascun d'ells.

Per ajudar a superar aquestes dificultats, Suport Tercer Sector va crear el Club de Suport, una xarxa que actualment compta amb més de 1.100 entitats no lucratives adherides i amb més de 30 professionals experts en la gestió associativa i de fundacions en els seus diversos àmbits. Suport ha participat de diverses maneres en el desenvolupament de més de 40 plans d'igualtat, més de 300 registres retributius i més de 30 auditories salarials. En l'actualitat compta amb un tècnic i dos tècniques formades com a agents d'igualtat i expertes en la matèria.

L'auditoria retributiva o salarial

El Reial Decret llei 902/2020 d'igualtat retributiva entre homes i dones reforça al seu article 3 el concepte de transparència retributiva, i al seu article 4 l'obligació d'igualtat retributiva per treballs d'igual valor. Dos conceptes que provenen d'una normativa anterior, en concret el Reial Decret 6/2019 de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.

Aquest Reial Decret 6/2019 deixava a l'aire tres aspectes que requerien un desenvolupament normatiu posterior:

1. El significat del concepte treball d'igual valor.
2. Els criteris per a la realització de la desagregació per sexes de la informació retributiva.
3. La forma de realitzar la classificació professional per l'anàlisi.

Aquest són els aspectes que va recollir el citat Reial decret 902/2020 per establir que les eines per poder assolir els seus objectius són dues:

1. El registre retributiu (article 5). Obligatori per a totes les entitats conforme al que estableix l'article 28.2 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.
2. L'Auditoria retributiva (article 7 i següents). Obligatori per a totes aquelles entitats que disposin d'un pla d'igualtat, ja sigui de manera obligatòria o voluntària.

Base normativa

- Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la Igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 17/2015 de 21 de juliol d'igualtat efectiva entre dones i homes.
- Reial Decret 6/2019 d'1 de març de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació
- 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 de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial Decret 902/2020 de 13 d'octubre d'igualtat retributiva entre homes i dones

Tot dir no tenir caràcter normatiu, aquesta Auditoria Salarial ha tingut en compte les recomanacions realitzades pel Grup Tècnic del Consell de Relacions Laborals de la Generalitat de Catalunya emeses a l'abril de 2021 mitjançant la pàgina web www.gencat.cat.

Què és una auditoria retributiva o salarial?

L'article 7, de la secció segona de l'RD 902/2020 estableix que:

1. Les empreses que elaborin un pla d'igualtat hauran d'incloure en el mateix una auditoria retributiva, de conformitat amb l'article 46.2.e) de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prèvia la negociació que requereixen aquests plans d'igualtat.

L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, ha de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que es puguin produir a fi de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu.

2. L'auditoria retributiva tindrà la vigència de el pla d'igualtat de què forma part, llevat que es determini una altra inferior en el mateix.

La norma entrava en vigor als sis mesos de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat», i per tant el 14 d'abril de 2021. Tot i això, "es fixa una aplicació gradual de les obligacions sobre auditories retributives i registres retributius. En concret, la D.T Única Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, compassa l'exigència de les auditories retributives i els registres a la D.T. 2ª de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, i al seu exigència gradual a les empreses de cinquanta o més treballadors" establint la mateixa en el cas de les organitzacions més petites, a partir de 07 de març de 2022.

El Reial Decret 902/2020, així mateix disposa en la disposició addicional tercera de la necessitat d'establir les indicacions per a la realització d'auditories retributives. Aquesta guia tècnica anava a ser realitzada en un principi per l'Institut de la Dona per a la Igualtat d'Oportunitats. Finalment, el 14 d'abril de 2021 el Ministeri de Treball anuncia el naixement consensuat amb els sindicats majoritaris de l'eina IR per ajudar a la realització de les Registres retributius, tot i que deixa al marge les Auditories Salarials.

Conceptes bàsics

- **Bretxa salarial total:** comparació entre la mitjana aritmètica dels sous que perceben les persones de l'entitat desagregades per sexe, sense tenir en compte el percentatge de jornada realitzada.
- **Bretxa salarial per hores:** comparació entre les mateixes dades però, en aquest cas, prenent com a referència el preu per hora treballada.
- **Factors a analitzar:** ítems a analitzar per objectivitzar la valoració de llocs de treball.
- **Mesures a implantar:** conjunt d'accions resultants que l'entitat haurà de dur a terme si les dades de l'auditoria salarial ho requereixen.
- **Mitjana aritmètica:** també coneguda com a mitjana, és el valor que s'obté al sumar totes les dades i dividir-los per la quantitat total de dades.
- **Mitjana de la Bretxa salarial:** suma de les diferents bretxes salarials dividida entre el nombre d'elements tinguts en compte
- **Transparència retributiva:** El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, si escau, tant directes com indirectes, particularment les degudes a incorrectes valoracions de llocs de treball, el que concorre quan exercit un treball d'igual valor d'acord amb els articles següents, es percebi una retribució inferior sense que aquesta diferència pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris (art 3.2. RD 902/2020)
- **Igual valor:** Un treball tindrà el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament 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 (article 28.1. Estatut dels Treballadors).
- **Valoració dels llocs de treball:** avaluació numèrica dels llocs de treball tenint en compte les seves funcions, activitat i altres característiques rellevants.

Metodologia

Aquesta auditoria retributiva segueix la metodologia establerta en l'eina IR del Ministeri de Treball adaptada a una Auditoria Salarial amb el personal d'alta durant l'any natural 2021. Aquesta estableix la necessitat de calcular:

- Imports efectius: mitjanes i mitjanes (sense equiparar jornades). Informació obligatòria fidedigna sobre les retribucions efectivament percebudes en el període de referència per les persones treballadores a l'empresa, per a cadascuna de les seves situacions contractuals, i les seves mitjanes i mitjanes han d'estar desglossats per sexe, per categories, grups professionals, nivells, llocs o qualsevol altre sistema de classificació que sigui utilitzat en l'empresa.
- Imports equiparats: medianes i mitjanes.

Un altre aspecte que s'estableix és que quan la diferència entre els salaris de dones i homes superi el 25%, s'ha de donar una explicació objectiva, i també establir mecanismes que solucionin aquesta desigualtat.

S'estableix que a efectes de la valoració dels llocs de treball, es realitza una valoració a partir de quatre ítems ponderats en uns percentatges:

1. Coneixement i actituds necessàries per al lloc (30%)
2. Responsabilitat del lloc (35%)
3. Esforç necessari per a la seva realització (25%)
4. Condicions de treball de el lloc (viatges, perillositat, riscos psicosocials, etc.) (10%)

Cada lloc es valorarà amb aquests ítems donant una puntuació de l'1 a l'100 que després es ponderarà segons els percentatges indicats. Així obtindrem una valoració que ens permetrà situar i agrupar els valoris segons l'escala següent:

- Escala 1 (91-100)
- Escala 2 (81-90)
- Escala 3 (61-80)

- Escala 4 (41-60)
- Escala 5 (21-40)
- Escala 6 (0-20)

L'estudi de salaris es realitzarà desagregat per sexes i tenint en compte aquestes escales.

Els sistemes utilitzats combinaran aspectes del Time Spam Measurement (amb l'omissió de la fase d'entrevistes personals), HAY i d'Alineació amb el Mercat extern, sempre adaptats al mètode IR.

Auditoria retributiva de Xera Associació

Dades analitzades

El període d'anàlisi d'aquesta auditoria retributiva és el que va de l'1 de gener de 2023 al 31 de desembre de 2023 tal com indica la normativa vigent.

Dades objectives

Mitjana de retribucions anuals i Bretxa Salarial:

Mediana de la retribució total anual	Dona	Home	Bretxa salarial
AUX. ADMINISTRATIU/VA	18.038,72 €	0,00 €	0%
COORDINADOR/A PROJECTES PEDAGOGICS	25.566,66 €	25.566,66 €	0%
COORDINADOR/A D'ACTIVITATS	22.015,74 €	22.015,74 €	0%
EMPLEAT/A NETEJA	17.558,40 €	0,00 €	0%
GERENT - DIRECTOR/A	0,00 €	29.827,80 €	0%
MONITOR/A	18.890,92 €	18.890,92 €	0%
OFICIAL ADMINISTRATIU/VA	0,00 €	19.459,07 €	0%
TALLERISTA	0,00 €	23.986,12 €	0%
TECNIC/A GESTIO NIVELL A	0,00 €	25.566,70 €	0%
TECNIC/A GESTIO NIVELL B	23.862,21 €	0,00 €	0%
TITULATS/ES GRAU SUPERIOR	25.566,70 €	0,00 €	0%

Valoracions de llocs de treball/categories

GRUP I- GERENT/DIRECTOR/A

És qui, al més alt nivell, assumeix objectius globals dintre de l'empresa o entitat i es responsabilitza d'ells, planificant, organitzant i dirigint el conjunt dels departaments i els programes. Formen part de les seves funcions l'anàlisi, la planificació, l'organització, l'execució i el control de les activitats a realitzar. Queda exclòs el personal d'alta direcció.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTUACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	100	30
RESPONSABILITAT	100	35
ESFORÇ NECESSARI	100	25
CONDICIONS DE TREBALL	100	10
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		100

BRETXA SALARIAL: No hi ha dones en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP II- COORDINADOR/A PROJECTES PEDAGOGICS

És el personal que supervisa a coordinadors/es als diferents centres de treball i els projectes de la seva àrea assignada, dintre del marc pedagògic establert per l'entitat. També realitza seguiment de contactes amb els clients, organitza reunions, controla i gestiona el material i elabora les memòries.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	90	27
RESPONSABILITAT	90	31,5
ESFORÇ NECESSARI	85	21,25
CONDICIONS DE TREBALL	8	8
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		87,75

BRETXA SALARIAL: Representació dels dos sexes en aquest lloc de treball però segons les dades, no existeix diferencia salarial entre sexes, per tant no existeix bretxa salarial.

GRUP III- COORDINADOR/A D'ACTIVIATS

És el personal que, preferentment en disposició del Diploma de director/a d'activitats d'educació en el temps lliure i juvenil o del equivalent certificat de professionalitat i/o experiència acreditada, coordina i supervisa els equips de monitors/es en el conjunt de les seves tasques al centre de treball i amb presència continuada en el mateix.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	70	21
RESPONSABILITAT	65	22,75
ESFORÇ NECESSARI	65	16,25
CONDICIONS DE TREBALL	60	6
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		66

BRETXA SALARIAL: Representació dels dos sexes en aquest lloc de treball però segons les dades, no existeix diferencia salarial entre sexes, per tant no existeix bretxa salarial.

GRUP II-TECNIC/A GESTIO NIVELL A

És el personal que, reunint els requisits de formació específic o habilitació professional corresponent, té una funció tècnica de gestió específica de la seva formació o habilitació professional. Correspon a les anteriors categories de gra mig i superior.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	80	24
RESPONSABILITAT	80	28
ESFORÇ NECESSARI	85	21,25
CONDICIONS DE TREBALL	8	8
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81,25

BRETXA SALARIAL: No hi ha dones en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP II-TECNIC/A GESTIO NIVELL B

És el personal que, reunint els requisits de formació específic o habilitació professional corresponent, té una funció tècnica de gestió específica de la seva formació o habilitació professional. Correspon a les anteriors categories de gra mig i superior.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	70	21
RESPONSABILITAT	65	22,75
ESFORÇ NECESSARI	65	16,25
CONDICIONS DE TREBALL	60	6
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		66

BRETXA SALARIAL: No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP II-TITULATS/ES GRAU SUPERIOR

És el personal que, reunint els requisits de formació específic o habilitació professional corresponent, té una funció tècnica de gestió específica de la seva formació o habilitació professional. Correspon a les anteriors categories de gra mig i superior.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	80	24
RESPONSABILITAT	80	28
ESFORÇ NECESSARI	85	21,25
CONDICIONS DE TREBALL	8	8
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		81,25

BRETXA SALARIAL: No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP III- TALLERISTA

És el personal que, reunint la formació específica corresponent, dissenya imparteix programes o activitats monogràfiques dintre del marc dels equipaments de cultura de proximitat, activitats escolars no reglades, projectes socioculturals i altres projectes assimilables.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	65	19,5
RESPONSABILITAT	65	22,75
ESFORÇ NECESSARI	62	15,5
CONDICIONS DE TREBALL	60	6
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		63,75

BRETXA SALARIAL: No hi ha dones en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP III- MONITOR/A

És el personal que, reunint les condicions i titulació o certificació professional oficials exigides per la legislació i/o experiència acreditada, exerceix la seva activitat educativa al desenvolupament de programes, dintre del mar pedagògic establert per l'activitat d'acord a la legislació vigent, i desenvolupant la seva funció educativa a la formació integral de infants i joves, i cuida del ordre, seguretat, alimentació i neteja personal i esbarjo dels infants.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	50	15
RESPONSABILITAT	15	5,25
ESFORÇ NECESSARI	50	12,5
CONDICIONS DE TREBALL	45	4,5
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		37,25

BRETXA SALARIAL: Representació dels dos sexes en aquest lloc de treball però segons les dades, no existeix diferencia salarial entre sexes, per tant no existeix bretxa salarial.

GRUP V- OFICIAL ADMINISTRATIU/VA

És el personal responsable de les tasques administratives i que pot assumir el comandament d'altres persones treballadores o auxiliars administratius. Similar a la categoria de comptable.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	55	16,5
RESPONSABILITAT	40	14
ESFORÇ NECESSARI	50	12,5
CONDICIONS DE TREBALL	50	5
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		48

BRETXA SALARIAL: No hi ha dones en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP V- AUX. ADMINISTRATIU/VA

És el personal que, sota les ordres del seu immediat superior, realitza funcions administratives.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	50	15
RESPONSABILITAT	10	3,5
ESFORÇ NECESSARI	50	12,5
CONDICIONS DE TREBALL	50	5
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		36

BRETXA SALARIAL: No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

GRUP VI- EMPLEAT/A NETEJA

És el personal que realitza la neteja de les zones assignades.

VALORACIÓ IR LLOCS DE TREBALL	PUNTURACIÓ	PONDERACIÓ
CONEIXEMENTS I APTITUDS NECESSÀRIES	5	1,5
RESPONSABILITAT	10	3,5
ESFORÇ NECESSARI	30	7,5
CONDICIONS DE TREBALL	30	3
TOTAL VALORACIÓ LLOC DE TREBALL		15,5

BRETXA SALARIAL: No hi ha homes en aquesta categoria per realitzar una comparació salarial efectiva.

Escales resultants

ESCALA	DONES	HOMES	BRETXA
1 (91-100)	0	29.827,80	0%
2 (81-90)	25.566,70	25.566,70	0%
3 (61-80)	22.938,97	23.000,93	0,27%
4 (41-60)	0	19.459,07	0%
5 (21-40)	18.464,82	18.890,92	1,13%
6 (0-20)	17.558,40	0	0%

CONCLUSIONS

Les dades obtingudes en l'anàlisi de llocs de treball d'igual valor, tal com es manifesta al RD 902/2020, posa de manifest que hi ha dos grups (escales) on es produeix Bretxa salarial. Aquests grups són els corresponents a les escales 3 i 5.

Bretxes que segons marca la normativa, no són objecte d'explicació objectiva, en virtut al que disposa l'article 6 del mencionat Reial Decret, ja que aquestes no superen el 25%.

Tot i així, l'entitat vol expressar que:

1. L'Escala 3, on s'observa una bretxa del 0,27% favorable als homes, engloba a les persones treballadores incloses a les categories de COORDINADOR/A. D'ACTIVITATS, TALLERISTES i TÈCNIC/A GESTIÓ NIVELL B.

Al període d'estudi, aquesta escala va estar ocupada per 9 homes i 4 dones, amb contractació temporal en la majoria dels casos. Ja que totes les persones tenen contractes d'obra o servei i eventuais, excepte tres que la seva relació laboral es va dur a terme mitjançant una contractació fixa discontinua. Fet per el qual, cap de les persones que ocupen aquesta

escala va arribar a realitzar la jornada anual completa establerta per conveni.

Si revisem les hores mitjanes realitzades per cada una de les persones que formen aquesta escala, segregades per sexes, observem que la mitjana d'hores realitzades per les dones va ser superior que les realitzades per els homes durant l'any d'estudi. En canvi si analitzem el preu hora mitjà dels homes (13,76€) que ocupen aquesta escala, aquest és superior que el preu hora mitjà de les dones (13,53€), ponderant aquesta dada en el resultat de la bretxa, afavorint als homes.

Tot i això, s'ha de comentar que si revisem els salaris percebuts per homes i dones a cada un dels llocs de treball inclosos a aquesta escala, no observem diferències entre percepcions rebudes per homes i dones. Per tant, entre les persones que ocupen cada un dels llocs de treball d'aquesta escala, no s'observa bretxa salarial.

2. L'escala 5, on s'observa una bretxa del 1,13% favorable als homes, engloba a les persones treballadores incloses a les categories de MONITOR/A i AUX. ADMINISTRATIU/A.

Al període d'anàlisi, aquestes categories van se ocupades per 17 homes i 54 dones.

S'observa que la mitjana d'hores anuals realitzada per les dones és inferior a la mitjana d'hores realitzades per els homes. En canvi el preu hora percebut per les dones (11,13€) és lleugerament inferior al preu hora mitjà percebut per els homes (11,14€), fet que genera la bretxa salarial favorable als homes.

Tot i això, si revisem els salaris percebuts per homes i dones a cada un dels llocs de treball inclosos a aquesta escala, no observem diferències entre percepcions rebudes per homes i dones. Per tant, entre les persones que ocupen cada lloc de treball no s'observa bretxa salarial.

Accions

Segons les bretxes salarials obtingudes per jornades completes a les diferents escales, totes dues molt inferiors al 25%, ens fa considerar que no cal fer accions correctores a l'entitat ja que no trobem gaire diferències en base al sexe.

Es recomana la repetició d'aquesta auditoria una vegada cada quatre anys, sempre i quan el informe del Registre retributiu que es realitza amb caràcter anual no desveli cap bretxa superior al 25%. En cas contrari, es recomana que es realitzi una nova auditoria retributiva amb caràcter urgent per esbrinar l'origen de la bretxa i establir mecanismes de regulació per tal de reduir-la al màxim possible.

I perquè així consti, signo la present a Sant Feliu de Llobregat a 6 de novembre de 2024.

SIGNAT

Sara Jiménez García

Servei Laboral i Àrea d'Igualtat de Gènere Suport Tercer Sector