



Fundació Hospital de Palamós
Serveis de Salut Integrats Baix Empordà

III PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE GÈNERE I DIVERSITAT A LA FUNDACIÓ HOSPITAL DE PALAMÓS-SSIBE

PALAMÓS, FEBRER-ABRIL 2024

INDEX

1. PRESENTACIÓ	3
2. OBJECTIU	4
3. METODOLOGIA	5
4. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE GÈNERES	5
5. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA.....	6
A. ÀMBIT TEMPORAL. VIGÈNCIA	6
B. ÀMBIT PERSONAL I TERRITORIAL.....	6
C. COMISSIÓ D'IGUALTAT. COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT.....	6
D. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA	7
E. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I DE SOLUCIÓ DE POSSIBLES DISCREPÀNCIES ...	8
6. OBJECTIUS GENERALS.....	9
7. ACCIONS DE MILLORA I FOMENT DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	9
ÀMBIT 1. CULTURA ORGANITZACIONAL. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	9
ÀMBIT 2. POLÍTiques D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL	10
ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ INCLUSIVA, IMATGE I LLENGUATGE NO SEXISTA	12
ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	13
ÀMBIT 5. DESENVOLUPAMENT	13
ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ.....	15
ÀMBIT 7. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ	16
ÀMBIT 8. CONDICIONS LABORALS	17
ÀMBIT 9. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	18
ÀMBIT 10. CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN.....	18
ÀMBIT 11. SALUT LABORAL DES D'UNA PERSPECTIVA DE GÈNERE.....	18
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	19
ANNEX I. AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	20
ANNEX II - CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS (SEGUIMENT DE LES ACCIONS ANUAL)	36

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.

El sector de la salut ha mostrat un creixement major i més ràpid en l'economia mundial, tant en termes d'ocupació com d'inversió financera. Al llarg de les tres últimes dècades, l'ocupació en els serveis sanitaris ha crescut ràpidament en la majoria de països, en alguns casos a un ritme més ràpid que la població, malgrat l'estancament produït en el nostre país a resultes de la darrera crisi econòmica de l'any 2010, sumada a la crisi generada per la pandèmia de la Covid-19 l'any 2020 i fins el 2023 que va finalitzar l'estat d'emergència sanitària i de la que encara vivim els efectes. Alhora i degut a les condicions demogràfiques i epidemiològiques, es preveu un canvi en la demanda de serveis sanitaris, enfocats bàsicament en l'atenció a la cronicitat.

El sector sanitari és 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 sanitàries són històrica i tradicionalment femenines. La presència de dones en les activitats d'infermeria supera sovint el 80% del personal d'aquesta activitat. Un cas semblant és el que succeeix amb les activitats administratives o de neteja.

La nostra entitat n'és un exemple, segons dades 2022 i 2023 el percentatge de dones a la Fundació Hospital de Palamós-SSIBE (en endavant, FHP-SSIBE), va ser d'un 78% i un 78,2% respectivament, essent aquest els professionals d'atenció directe a la salut.

Malgrat no és la realitat de la nostra entitat, en un context mundial sociològic, l'anàlisi de la jerarquia de l'ocupació i les professions més prestigioses, de més responsabilitat o millor pagades, les dones estan menor representades en llocs de responsabilitat i directius.

En alguns casos les dones amb responsabilitats familiars no poden assumir certes pautes de treball, com ara la rotació de torns i l'ampliació de la jornada per necessitats formatives o de treball. Les qüestions de gènere són, doncs, importants per l'eficàcia i l'eficiència de les organitzacions del sector sanitari.

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, així com en la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

La FHP-SSIBE, 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 a la institució, 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 de la Fundació Hospital de Palamós-SSIBE***, 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 (abril 2024 – abril 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

La FHP-SSIBE, és una única empresa que està formada pels següents centres de treball:

- Hospital de Palamós
- Palamós Gent Gran
- Les 4 Àrees Bàsiques de Salut d'Atenció Primària situats a La Bisbal d'Empordà, Palafrugell, Palamós i Torroella de Montgrí (amb els respectiu CAP's i Consultoris).

El present pla serà d'aplicació a la totalitat de les persones treballadores de l'empresa FHP-SSIBE, 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 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

La FHP-SSIBE disposa de dos Comitès d'Empresa, un que representa el personal dels centres Hospital de Palamós i Palamós Gent Gran i l'altre, el personal de l'àmbit d'Atenció Primària, en atenció al nombre de persones treballadores que integra cadascun i d'acord al que estableix la normativa legal vigent.

El Pla d'Igualtat de la FHP-SSIBE 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 d'ambdós Comitès d'Empresa) i representants de l'empresa (la Direcció de Recursos Humans i les persones treballadores designades a tal efecte).

A) Composició de la Comissió d'Igualtat

En representació de l'empresa:

- Mariona Casanovas. Directora de Recursos Humans FHP-SSIBE
- Xavier Palomeres. Tècnic Unitat d'Atenció al Ciutadà i Comunicació SSIBE
- David Serra. Tècnic de l'Àrea d'Aprovisionament i Logística SSIBE
- Carme Molina. Cap d'Admissions ABS Palamós
- Maria Aguilar. Informàtica Emporsis AIE
- Núria Ferriol, Tècnica en Relacions Laborals de SSIBE

En representació de les persones treballadores:

- Per part del Comitè d'Empresa dels centres Hospital de Palamós i Palamós Gent Gran:
 - Montserrat Domingo. Membre del Comitè d'Empresa pel sindicat CCOO.
 - Mireia Vilarrosa. Membre del Comitè d'Empresa pel sindicat CCOO.
 - Vanessa Martinench. Membre del Comitè d'Empresa pel sindicat CCOO.
 - Elisabeth Pérez. Membre del Comitè d'Empresa pel sindicat CCOO.
 - Anna M^a Prats. Membre del Comitè d'Empresa pel sindicat CCOO.
 - Susana Garcia Bramley. Membre del Comitè d'Empresa pel sindicat UGT
 - Laura Dilme. Membre del Comitè d'Empresa pel sindicat SATSE
 - Blanca Parellada. Membre del Comitè d'Empresa pel sindicat MC
- Per part del Comitè d'Empresa de l'àmbit d'Atenció Primària:
 - Gisela Pairet. Membre del Comitè d'Empresa pel sindicat UGT.
 - Anna Melendo. . Membre del Comitè d'Empresa pel sindicat CCOO.
 - Albert Mañé. Membre del Comitè d'Empresa pel sindicat SATSE.
 - Iris Salinas. Membre del Comitè d'Empresa pel sindicat MC.

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 aquest sentit, el Plans d'Igualtat es revisarà, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació, d'acord a la Comissió d'Igualtat (com a òrgan concret de vigilància, avaluació i seguiment del Pla), per afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o fins i tot deixat d'aplicar alguna mesura en funció dels efectes que es vagi apreciant en relació amb la consecució dels seus objectius.
- b) Quan es posi de manifest la manca d'adequació o insuficiència del contingut del Pla com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa.
- d) Davant de modificacions substancials de la plantilla de l'empresa, els mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, entre altres derivades.
- e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació per raó de gènere o quan determini la necessària revisió del Pla.

La revisió comportarà l'actualització de la Diagnosi, així com les mesures del Pla d'Igualtat, segons es consideri necessari.

En cas de ser necessari modificar el Pla, la Comissió d'Igualtat (com a òrgan de vigilància, avaluació i seguiment), es reunirà, revisarà el contingut, aixecarà acta per escrit d'allò tractat i dels acords de modificació. Finalment, s'annexaran els acords al Pla d'Igualtat, fent constar al mateix un històric de modificacions i donant trasllat a l'autoritat laboral competent als efectes de registre, dipòsit i publicació d'acord a la normativa vigent.

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 a la Comissió Paritària del Conveni Col·lectiu d'aplicació, que pot assessorar i mediar, si així es sol·licita, per l'elaboració i seguiment dels plans, d'acord a l'article 78 del conveni col·lectiu d'aplicació.

Pel cas de no assolir-se cap avinença, acudir al Tribunal Laboral de Catalunya en tant que òrgan previst per a la solució i mediació de conflictes reconegut al propi conveni (article 65.2), en compliment de 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 de la FHP-SSIBE.
- 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 FHP-SSIBE.
- 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	1.1
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	1.2
Acció	Elaborar les Guies d'Acollida per Servei/Unitat o Lloc de Treball que prevegi el col·lectiu de Facultatius/ves dels que no se'n disposa
Descripció	Garantir que es prevegi el reforç en relació als valors i comportaments actitudinals esperats pel conjunt de col·lectius professionals i la importància que els mateixos tenen per a l'organització.
Responsables	Departament de RH i Comandaments
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Mig termini (2025-2026)
Indicadors de seguiment	Disposar de la totalitat de Guies d'Acollida per Servei/Unitat o Lloc de Treball que prevegi tots els col·lectius professionals
Observacions	

Codi	1.3
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 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
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 Benchmark
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	Formació en igualtat d'oportunitats del personal implicat en la gestió/participació de provisió de places i mobilitat interna voluntària (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 i mobilitat interna voluntària, 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	05.02
Acció	Incorporar al Protocol de Convocatòria Externa, una menció específica de la sistemàtica habitual de no plantejar qüestions relatives a la situació personal/familiar o de salut als candidats a un lloc de treball
Descripció	Essent que és una pràctica que ja es dur a terme, interessa que es faci menció al Protocol de Convocatòria Externa, ja que actualment no en fa referència específica.
Responsables	Direcció de RH i Departament de Desenvolupament de RH
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Sostingut en el temps (2024-2028)
Indicadors de seguiment	Actualitzar el Protocol de Convocatòria Externa.
Observacions	

Codi	05.03
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	

Codi	05.04
Acció	Desplegament progressiu del Procés de Descripció de Llocs de Treball (DLT)
Descripció	És una eina de gestió del desenvolupament dels col·lectius professionals, en el marc d'una estratègia per enfortir la gestió més propera entre els comandaments i els seus col·laboradors/es, desplegant i sistematitzant la Conversa de Desenvolupament per disposar d'una valoració real i sostinguda dels professionals, alhora que facilitant l'obtenció del Mapa de Talent i invertint en el compromís i fidelització de les persones treballadores.
Responsables	Àrea de Desenvolupament de RH
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Llarg termini (2024-2028)
Indicadors de seguiment	Disposar de la Descripció de Llocs de Treball dels diversos col·lectius professionals
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 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 la FHP-SSIBE.

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 corresponsabilitat familiar-.

El nostre sector és un servei bàsic públic i es treballa en torns continuats durant els 365 dies de l'any, essent justament alhora molt feminitzat (com ha quedat palès al contingut de la diagnosi) i moltes dones treballadores s'acullen a gaudir mesures que els permetin la conciliació entre la vida laboral i les responsabilitats familiars (com reduccions de jornada per cura de menor o excedències pel mateix motiu) que fan minvar les seves percepcions salarials (sou base i també plusos, atès que deixen de treballar els caps de setmana o festius).

Adicionalment i en relació al mateix factor anterior, a moltes dones –per consciència- els impedeix o dificulta accedir a llocs de treball de més rellevància o càrrecs de responsabilitat.

Podem concloure doncs que a la nostra entitat no existeixen diferències salarials per raó de gènere i les que existeixen es deuen a uns factors específics, degudament justificats, que no són discriminadors 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 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 experiencial pel personal implicat i es pot valorar obrir-ho a tothom.
Descripció	Realitzar una acció formativa experiencial 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 Formació
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 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. Tanmateix, convé fer un reforç en algun aspecte concret.

Codi	11.01
Acció	Vetllar i garantir que es duguin a terme les mesures concretes per a treballadores especialment sensibles (en cas d'embaràs i lactància), sempre que sigui possible a nivell organitzatiu.
Descripció	Essent que ja es disposa del protocol concret (<i>Guia d'actuació en cas de treballadores especialment sensibles: embaràs i lactància</i>), i ja s'indiquen les mesures concretes, l'objectiu d'aquesta acció és reforçar que es duguin a terme les mesures concretes determinades per Salut Laboral, sempre que sigui possible a nivell organitzatiu, essent que si no és viable, s'executen les mesures contemplades per Llei.
Responsables	Servei de Prevenció
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Sostingut en el temps (2024-2028)
Indicadors de seguiment	Mesures aplicades
Observacions	

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 la FHP-SSIBE, s'ha de reiterar una vegada més –tal i com s'ha evidenciat repetidament a llarg d'aquesta Diagnosi-, que es tracta d'una gran empresa quant a dimensions de la plantilla, essent que 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 el propi conveni col·lectiu classifica o defineix 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 del conveni col·lectiu de referència.

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 dels llocs de treball que es consideren 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.

Considerant que el propi conveni col·lectiu sempre ha definit clarament i amb detall les condicions professionals esmentades, així com el contingut funcional a través dels grups o categories professionals, s'inclou a continuació la classificació dels 7 grups professionals* (sub-classificat per nivell -si s'escau-).

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.

Grup professional	Lloc de treball
Grup 1 Personal assistencial de grau superior 1. 1 Facultatius/ves en formació 1. 2. Facultatius/ves en plantilla	Metge i metgessa, farmacèutic i farmacèutica, biòleg i biòloga, químic i química, físic i física, psicòleg i psicòloga. Nivell I. Professional que segueix el primer any d'un programa de formació especialitzada en Ciències de la Salut mitjançant el sistema de residència. Nivell II. Professional que segueix el segon any d'un programa de formació especialitzada en Ciències de la Salut mitjançant el sistema de residència. Nivell III i successius. Professional que segueix el tercer, quart i cinquè any d'un programa de formació especialitzada en Ciències de la Salut mitjançant el sistema de residència. Metge i metgessa, farmacèutic i farmacèutica, biòleg i biòloga, químic i química, físic i física, psicòleg i psicòloga. Nivell I. Professional que sense tenir titulació d'especialista pot acreditar una experiència post llicenciatura/postgrau que no arriba a 5 anys. Nivell II. Professional que sense tenir titulació d'especialista pot acreditar una experiència post llicenciatura/postgrau que supera els 5 anys, sense arribar als 10 anys. Nivell III. Professional amb titulació d'especialista o que sense tenir-la pot acreditar una experiència post llicenciatura/postgrau que supera els 10 anys.
Grup 2 2. 1. Diplomats en formació 2. 2 Personal assistencial de grau mig	Infermera i infermer, llevadora i llevador. Nivell I. Professional que segueix el primer any d'un programa de formació especialitzada en Ciències de la Salut mitjançant el sistema de residència. Nivell II. Professional que segueix el segon any d'un programa de formació especialitzada en Ciències de la Salut mitjançant el sistema de residència. Infermera i infermer, llevadora i llevador, fisioterapeuta, treballadora i treballador social, terapeuta ocupacional, educadora i educador social, logopeda, optometrista.
Grup 3 Personal assistencial amb titulació/formació professional o tècnica 3.1. Nivell I 3.2. Nivell II	Auxiliars d'Infermeria, auxiliars tècnics especialistes, cuidadora i cuidador psiquiàtric. Tècnica especialista sanitari i puericultor/a.
Grup 4 Personal para-assistencial titulat de grau superior	Advocada i advocat, economista, enginyera i enginyer, informàtica i informàtic.
Grup 5 Personal para-assistencial titulat de grau mig	Aparellador i aparelladora, mestre i mestra, enginyer tècnic i enginyera tècnica, graduat i graduada social, pèrit.
Grup 6 Personal para-assistencial amb titulació/formació professional o tècnica 6.1. Funció administrativa 6.2. Funció oficis i serveis diversos	Nivell 1. Auxiliar administratiu i auxiliar administrativa. Nivell 2. Oficial administrativa i oficial administratiu. Nivell 1. Auxiliar d'oficis, auxiliar de serveis, conserge, porter, ordenança, telefonista.. Nivell 2. Oficial d'oficis, oficial de serveis.

Grup 7 Personal assistencial i para-assistencial sense titulació/formació (subalterns)	Portalliteres, mosso i mossa (sanitari, d'oficis o de serveis), peó (sanitari, d'oficis o de serveis), netejadora i netejador.
--	--

**Classificació de Grups Professionals i Llocs de Treball que engloba el II Conveni Col·lectiu de Treball dels Hospital d'Aguts, centres d'Atenció Primària, centres Sociosanitaris i centres de Salut Mental, concertats amb el Servei Català de la Salut, aplicable l'any 2022.*

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 3 grups:
 - Complement salarial 1: derivat de les circumstàncies o condicions personals de la persona treballadora (plus vinculació, SIPDP i carrera professional, plus titulació portalliteres, plus ajud familiar i complementos personals).
 - Complement salarial 2: relacionats amb el lloc de treball que s'ocupa (plus de nocturnitat, plus festiu, complement lloc de treball, complement de responsabilitat, complement d'atenció programada, complement de dispersió territorial, complement de disponibilitat i complement de docència i complementos personals).
 - Complement salarial 3: vinculats a productivitat (DPO)
- Variable (guàrdies de presència i localització)
- Hores extraordinàries de força major (derivades de la Covid-19)

En aquest empresa, no 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 emprèn 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 acollit a mesures de conciliació (reduccions de jornada) i la proporció del temps treballat durant l'exercici en qüestió.

És a dir, a la FHP-SSIBE 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	26.238,74 €	35.303,71 €	28.241,61 €	25,7%

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 poc significativa (0,7 punts per sobre del líndar del 25%). Pel fet de ser una empresa molt feminitzada, mostra que els homes cobren de mitjana un 25,7% 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 1.153 dones. En canvi, la retribució total d'homes, es divideix entre 327 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	22,26 €	28,73 €	23,69 €	22,5%

Respecte aquest apartat, voluntàriament la FHP-SSIBE 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 22,5% 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 1.138h/any les dones i mitja de 1.154h/any els homes).

Complementàriament, la proporció de dones (1.153) 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 (327), però aquests han acumulat més hores de contractació i això posant-ho en relació al nombre superior de dones fa pujar el percentatge a favor dels homes.

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

Mitjana de la retribució total anual	DONA	HOME	Total general	Columna1
ASSISTENT SOCIAL	29.503,18€	0,00€	29.503,18€	N/A
AUX. ADMINISTRATIU	15.166,06€	12.299,33€	14.790,66€	-23,3%
AUX. INFERMERIA	14.782,40€	14.245,76€	14.738,59€	-3,8%
AUX. SANITARI	8.213,32€	12.012,29€	11.074,88€	31,6%
AUXILIAR CUINA	23.429,82€	0,00€	23.429,82€	N/A
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS	19.276,89€	0,00€	19.276,89€	N/A
CITOTÈCNIC	23.094,18€	43.635,39€	33.364,78€	47,1%
DIETISTA	20.442,25€	38.691,68€	26.525,39€	47,2%
EDUCADORA SOCIAL	34.922,91€	0,00€	34.922,91€	N/A
FAC. FORMACIÓ I	14.699,31€	15.650,44€	14.889,53€	6,1%
FAC. FORMACIÓ II	14.094,33€	19.166,58€	15.362,39€	26,5%
FAC. FORMACIÓ III	12.282,28€	9.369,30€	11.752,65€	-31,1%
FAC. FORMACIÓ IV	20.135,25€	16.825,21€	19.533,43€	-19,7%
FACULTATIU NIVELL I	16.337,25€	23.596,16€	18.151,98€	30,8%
FACULTATIU NIVELL II	27.998,56€	0,00€	27.998,56€	N/A
FACULTATIU NIVELL III	57.754,30€	62.357,28€	59.813,53€	7,4%
FACULTATIU SENSE COMPLEM	106.023,22€	93.688,33€	99.855,77€	-13,2%
FISIOTERAPEUTA	27.357,86€	17.109,24€	24.992,80€	-59,9%
INFERMERIA	30.466,65€	35.729,26€	31.229,93€	14,7%
INFERMERIA ABS	32.973,05€	37.277,24€	33.349,67€	11,5%
INFERMERIA GUARDIES	10.315,17€	10.100,79€	10.172,25€	-2,1%
INFERMERIA FORMACIÓ NIV. I	9.753,07€	10.087,21€	9.786,48€	3,3%
INFERMERIA FORMACIÓ N. II	11.237,04€	0,00€	11.237,04€	N/A
LLEVADORA	21.975,07€	24.846,35€	22.262,19€	11,6%
LLEVADORA FORMACIÓ NIV. I	9.412,08€	0,00€	9.412,08€	N/A
LLEVADORA FORMACIÓ NIV. II	10.503,79€	0,00€	10.503,79€	N/A
LOGOPEDA	33.606,89€	0,00€	33.606,89€	N/A
METGE ABS	55.070,44€	61.607,75€	57.131,12€	10,6%
METGE GUARDIES ABS	4.747,16€	20.726,00€	16.160,62€	77,1%
NETEJADORA	14.717,30€	0,00€	14.717,30€	N/A
ODONTOLÒG ABS	33.368,32€	3.685,64€	29.127,93€	-805,4%
OFICIAL ADMINISTRATIU	23.774,48€	33.007,32€	24.236,12€	28,0%
OFICIAL CUINA	15.770,95€	0,00€	15.770,95€	N/A
OFICIAL MANTENIMENT	0,00€	26.929,93€	26.929,93€	N/A
OPTICIA	23.031,53€	38.897,64€	26.998,06€	40,8%
PAS-TITULAT GRAU MIG	24.489,69€	3.222,58€	17.400,65€	-659,9%
PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR	35.636,80€	49.650,28€	38.439,50€	28,2%
TECNIC ESPECIALISTA	21.930,51€	24.779,87€	22.771,31€	11,5%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	14.552,53€	0,00€	14.552,53€	N/A
Total general	26.238,74€	35.303,71€	28.241,61€	25,7%

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

- Auxiliar sanitari (31,6%): d'un total de 26 professionals, 19 són homes front 7 dones. Intervé l'abonament del plus nocturnitat respecte en el col·lectiu masculí.
- Cito tècnic (47,1%): d'un total de 2 professionals, la dona està a temps parcial i pel què fa a l'home intervé un complement de lloc de treball.
- Dietista (47,2%): d'un total de 3 professionals, 2 dones són de nova incorporació recent a l'àmbit de l'atenció primària.
- Facultatiu/va Formació II (26,5%): col·lectiu reduït. Intervé major nombre d'homes.
- Facultatiu/va Formació III (-31,1%): col·lectiu reduït. Intervé major nombre de dones.
- Facultatiu/va Nivell I (30,8%): intervenen les noves incorporacions a l'atenció primària. D'un total de 4 professionals, només 1 és home, essent doncs que les retribucions globals anuals de les dones estan per sobre de la de l'home, però atès que es calcula per mitjana (nombre dones), fa baixar el percentatge.
- Fisioterapeuta (-59,9%): d'un total de 19 professionals, només 2 són homes, alhora intervé que algunes dones cobren complements de lloc de treball.
- Metges guàrdies ABS (77,1%): d'un total de 7 professionals, només 2 són dones i els homes tenen més dedicació de jornada.
- Odontòleg (-805,4%): d'un total de 7 professionals, només 1 és home i està a temps parcial. També hi ha dones a temps parcial, però han treballat més hores al llarg de l'any.
- Oficial administratiu (28%): d'un total de 17 professionals, només 1 és home i té càrrec de comandament amb molta antiguitat. Complementàriament, la mitjana de retribucions de les dones dividida pel nombre de dones, fa baixar el percentatge en detriment d'aquestes.
- Òptic/a (40,8%): d'un total de 4 professionals, només hi ha 1 home que ha treballat tot l'any natural i alhora té càrrec de comandament.
- Pas-Titulat Grau Mig (-659,9%): d'un total de 3 professionals, només hi ha 1 home i és personal eventual (no ha treballat tot l'any natural).
- Pas-Titulat Grau Superior (28,2%): d'un total de 5 professionals, només hi ha 1 home i té posició de comandament.

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
ASSISTENT SOCIAL	20,58 €	0,00 €	20,58 €	N/A
AUX.ADMINISTRATIU	13,65 €	13,87 €	13,68 €	1,6%
AUX.INFERMERIA	14,99 €	14,66 €	14,96 €	-2,3%
AUX.SANITARI	13,11 €	13,49 €	13,40 €	2,8%
AUXILIAR CUINA	14,54 €	0,00 €	14,54 €	N/A
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS	13,82 €	0,00 €	13,82 €	N/A
CITOTECNIC	22,08 €	27,01 €	24,54 €	18,3%
DIETISTA	18,93 €	24,15 €	20,67 €	21,6%
EDUCADORA SOCIAL	21,92 €	0,00 €	21,92 €	N/A
FAC.FORMACIÓ I	16,63 €	17,19 €	16,74 €	3,3%
FAC.FORMACIÓ II	17,80 €	17,76 €	17,79 €	-0,2%
FAC.FORMACIÓ III	20,70 €	20,81 €	20,72 €	0,5%
FAC.FORMACIÓ IV	23,14 €	25,63 €	23,59 €	9,7%
FACULTATIU NIVELL I	29,32 €	22,37 €	27,58 €	-31,1%
FACULTATIU NIVELL II	24,07 €	0,00 €	24,07 €	N/A
FACULTATIU NIVELL III	42,32 €	47,08 €	44,45 €	10,1%
FACULTATIU SENSE COMPLEM	63,35 €	55,50 €	59,43 €	-14,1%
FISIOTERAPEUTA	22,27 €	19,60 €	21,65 €	-13,6%
INFERMER/A	24,45 €	28,09 €	24,97 €	13,0%
INFERMER/A ABS	26,33 €	26,98 €	26,39 €	2,4%
INFERMER/A GUARDIES	20,53 €	30,01 €	26,85 €	31,6%
INFERMERA FORMACIÓ NIV.I	10,82 €	10,62 €	10,80 €	-1,9%
INFERMERIA FORMACIÓ N.II	12,48 €	0,00 €	12,48 €	N/A
LLEVADORA	28,23 €	40,10 €	29,42 €	29,6%
LLEVADORA FORMACIÓ NIV.I	10,22 €	0,00 €	10,22 €	N/A
LLEVADORA FORMACIÓ NIV.II	11,07 €	0,00 €	11,07 €	N/A
LOGOPEDA	21,40 €	0,00 €	21,40 €	N/A
METGE ABS	42,36 €	43,64 €	42,76 €	2,9%
METGE GUARDIES ABS	33,12 €	30,69 €	31,39 €	-7,9%
NETEJADORA	11,83 €	0,00 €	11,83 €	N/A
ODONTOLEG ABS	31,53 €	25,19 €	30,62 €	-25,1%
OFICIAL ADMINISTRATIU	17,93 €	20,66 €	18,07 €	13,2%
OFICIAL CUINA	17,69 €	0,00 €	17,69 €	N/A
OFICIAL MANTENIMENT	0,00 €	21,11 €	21,11 €	N/A
OPTIC/A	20,38 €	24,01 €	21,29 €	15,1%
PAS-TITULAT GRAU MIG	18,27 €	15,57 €	17,37 €	-17,4%
PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR	22,07 €	30,65 €	23,78 €	28,0%
TECNIC ESPECIALISTA	17,53 €	18,05 €	17,68 €	2,9%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	21,33 €	0,00 €	21,33 €	N/A
Total general	22,26 €	28,73 €	23,69 €	22,5%

En el cas de la mitjana de la retribució total per hores segregada per sexe i lloc de treball, en termes generals no trobem diferències significatives respecte d'allò explicat anteriorment -al quadre de la retribució total anual-, per cada lloc de treball.

Destacar que:

- Facultatiu/va Nivell I (-31.1%): per hora passen a una bretxa negativa a favor de les dones, atès que -com s'ha dit anteriorment-, el global anual de les retribucions de les dones és major i també el nombre d'hores anuals treballades d'aquest col·lectiu.
- Infermer/a guàrdies (31,6%): a nivell de retribució total anual hi ha una bretxa molt poc significativa (2,1%), però per hora resulta a favor del homes per muntant d'hores de dedicació.

- Llevador/a (29,6%): a nivell de retribució total anual hi ha una bretxa molt poc significativa (11,6%), però per hora resulta a favor del homes per muntant d'hores de dedicació.

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 homogenia, 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	17.861,26 €	20.874,99 €	18.527,13 €	14,4%

Mitjana del salari base per hora segregat per sexe

	DONA	HOME	Total general	Bretxa
Mitjana del salari base per hora	15,26 €	17,29 €	15,71 €	11,8%

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

Mitjana del salari base anual	DONA	HOME	Total general	Columna1
ASSISTENT SOCIAL	24.662,47	0,00	24.662,47	N/A
AUX. ADMINISTRATIU	12.626,46	10.150,35	12.302,21	-24,4%
AUX. INFERMERIA	11.694,40	11.358,06	11.666,95	-3,0%
AUX. SANITARI	6.699,31	9.624,87	8.902,98	30,4%
AUXILIAR CUINA	18.263,59	0,00	18.263,59	N/A
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS	15.814,13	0,00	15.814,13	N/A
CITOTECNIC	18.018,62	27.829,11	22.923,86	35,3%
DIETISTA	18.604,41	27.596,54	21.601,79	32,6%
EDUCADORA SOCIAL	27.441,52	0,00	27.441,52	N/A
FAC. FORMACIÓ I	8.355,70	8.606,22	8.405,80	2,9%
FAC. FORMACIÓ II	7.968,44	10.854,48	8.689,95	26,6%
FAC. FORMACIÓ III	6.561,56	5.008,12	6.279,11	-31,0%
FAC. FORMACIÓ IV	10.544,46	7.922,49	10.067,73	-33,1%
FACULTATIU NIVELL I	11.497,54	17.307,85	12.950,12	33,6%
FACULTATIU NIVELL II	24.756,00	0,00	24.756,00	N/A
FACULTATIU NIVELL III	32.697,45	32.687,54	32.693,02	0,0%
FACULTATIU SENSE COMPLEM	41.053,20	41.456,24	41.254,72	1,0%
FISIOTERAPEUTA	21.166,11	14.303,65	19.582,46	-48,0%
INFERMER/A	21.384,02	22.241,83	21.508,44	3,3%
INFERMERIA ABS	21.243,68	23.144,78	21.410,03	8,2%
INFERMERIA GUARDIES	8.655,84	7.561,33	7.926,17	-14,5%
INFERMERIA FORMACIÓ NIV. I	7.516,90	7.917,13	7.556,92	5,1%
INFERMERIA FORMACIÓ N. II	8.065,16	0,00	8.065,16	N/A
LLEVADORA	13.565,40	14.537,76	13.662,64	6,7%
LLEVADORA FORMACIÓ NIV. I	7.692,00	0,00	7.692,00	N/A
LLEVADORA FORMACIÓ NIV. II	8.481,10	0,00	8.481,10	N/A
LOGOPEDA	27.053,91	0,00	27.053,91	N/A
METGE ABS	31.527,94	33.843,35	32.257,80	6,8%
METGE GUARDIES ABS	3.556,02	16.967,58	13.135,70	79,0%
NETEJADORA	12.003,51	0,00	12.003,51	N/A
ODONTOLÒG ABS	25.065,63	3.592,87	21.998,09	-597,6%
OFICIAL ADMINISTRATIU	17.065,35	20.676,31	17.245,90	17,5%
OFICIAL CUINA	12.171,19	0,00	12.171,19	N/A
OFICIAL MANTENIMENT	0,00	15.218,83	15.218,83	N/A
OPTIC/A	19.479,41	27.906,62	21.586,21	30,2%
PAS-TITULAT GRAU MIG	20.526,41	3.222,58	14.758,47	-537,0%
PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR	31.126,72	31.213,42	31.144,06	0,3%
TECNIC ESPECIALISTA	16.772,70	17.714,27	17.050,54	5,3%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	11.691,51	0,00	11.691,51	N/A
Total general	17.861,26	20.874,99	18.527,13	14,4%

El quadre següent és un indicador clar que s'apliquen exhaustivament les taules salarials del conveni col·lectiu, 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

Mitjana del salari base per hora				
	DONA	HOME	Total general	Bretxa
ASSISTENT SOCIAL	17,23 €	0,00 €	17,23 €	N/A
AUX.ADMINISTRATIU	11,34 €	11,34 €	11,34 €	0,0%
AUX.INFERMERIA	11,34 €	11,34 €	11,34 €	0,0%
AUX.SANITARI	10,40 €	10,40 €	10,40 €	0,0%
AUXILIAR CUINA	11,34 €	0,00 €	11,34 €	N/A
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS	11,34 €	0,00 €	11,34 €	N/A
CITOTECNIC	17,23 €	17,23 €	17,23 €	0,0%
DIETISTA	17,23 €	17,23 €	17,23 €	0,0%
EDUCADORA SOCIAL	17,23 €	0,00 €	17,23 €	N/A
FAC.FORMACIÓ I	9,43 €	9,43 €	9,43 €	0,0%
FAC.FORMACIÓ II	10,18 €	10,18 €	10,18 €	0,0%
FAC.FORMACIÓ III	11,13 €	11,13 €	11,13 €	0,0%
FAC.FORMACIÓ IV	12,07 €	12,07 €	12,07 €	0,0%
FACULTATIU NIVELL I	16,41 €	16,41 €	16,41 €	0,0%
FACULTATIU NIVELL II	21,25 €	0,00 €	21,25 €	N/A
FACULTATIU NIVELL III	24,56 €	24,56 €	24,56 €	0,0%
FACULTATIU SENSE COMPLEM	24,56 €	24,56 €	24,56 €	0,0%
FISIOTERAPEUTA	17,23 €	17,23 €	17,23 €	0,0%
INFERMER/A	17,23 €	17,23 €	17,23 €	0,0%
INFERMER/A ABS	17,23 €	17,23 €	17,23 €	0,0%
INFERMER/A GUARDIES	17,23 €	17,23 €	17,23 €	0,0%
INFERMERA FORMACIÓ NIV.I	8,34 €	8,34 €	8,34 €	0,0%
INFERMERIA FORMACIO N.II	9,02 €	0,00 €	9,02 €	N/A
LLEVADORA	17,90 €	17,90 €	17,90 €	0,0%
LLEVADORA FORMACIO NIV.I	8,34 €	0,00 €	8,34 €	N/A
LLEVADORA FORMACIÓ NIV.II	9,02 €	0,00 €	9,02 €	N/A
LOGOPEDA	17,23 €	0,00 €	17,23 €	N/A
METGE ABS	24,56 €	24,56 €	24,56 €	0,0%
METGE GUARDIES ABS	24,56 €	24,56 €	24,56 €	0,0%
NETEJADORA	9,64 €	0,00 €	9,64 €	N/A
ODONTOLEG ABS	24,27 €	24,56 €	24,32 €	1,2%
OFICIAL ADMINISTRATIU	12,94 €	12,94 €	12,94 €	0,0%
OFICIAL CUINA	12,94 €	0,00 €	12,94 €	N/A
OFICIAL MANTENIMENT	0,00 €	12,94 €	12,94 €	N/A
OPTIC/A	17,23 €	17,23 €	17,23 €	0,0%
PAS-TITULAT GRAU MIG	15,57 €	15,57 €	15,57 €	0,0%
PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR	19,27 €	19,27 €	19,27 €	0,0%
TECNIC ESPECIALISTA	12,95 €	12,95 €	12,95 €	0,0%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	17,23 €	0,00 €	17,23 €	N/A
Total general	15,26 €	17,29 €	15,71 €	11,8%

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

Mitjana del complement salarial 1				
	DONA	HOME	Total general	Columna1
ASSISTENT SOCIAL	1.923,21 €	0,00 €	1.923,21 €	N/A
AUX.ADMINISTRATIU	1.005,05 €	820,83 €	980,93 €	-22,4%
AUX.INFERMERIA	946,28 €	554,13 €	914,27 €	-70,8%
AUX.SANITARI	450,41 €	643,58 €	595,91 €	30,0%
AUXILIAR CUINA	2.973,59 €	0,00 €	2.973,59 €	N/A
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS	1.611,17 €	0,00 €	1.611,17 €	N/A
CITOTECNIC	3.066,95 €	6.029,77 €	4.548,36 €	49,1%
DIETISTA	0,00 €	5.979,38 €	1.993,13 €	N/A
EDUCADORA SOCIAL	4.469,11 €	0,00 €	4.469,11 €	N/A
FAC.FORMACIÓ I	1.250,00 €	2.191,67 €	1.438,33 €	43,0%
FAC.FORMACIÓ II	547,37 €	1.107,50 €	687,41 €	50,6%
FAC.FORMACIÓ III	829,78 €	610,09 €	789,83 €	-36,0%
FAC.FORMACIÓ IV	3.403,52 €	2.581,43 €	3.254,05 €	-31,8%
FACULTATIU NIVELL I	0,00 €	500,00 €	125,00 €	N/A
FACULTATIU NIVELL II	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
FACULTATIU NIVELL III	6.611,17 €	7.422,91 €	6.974,31 €	10,9%
FACULTATIU SENSE COMPLEM	684,15 €	1.153,60 €	918,87 €	40,7%
FISIOTERAPEUTA	2.828,97 €	1.256,61 €	2.466,12 €	-125,1%
INFERMER/A	2.898,15 €	3.166,97 €	2.937,14 €	8,5%
INFERMER/A ABS	2.821,01 €	2.692,18 €	2.809,74 €	-4,8%
INFERMER/A GUARDIES	357,85 €	934,61 €	742,36 €	61,7%
INFERMERA FORMACIÓ NIV.I	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INFERMERIA FORMACIO N.II	40,97 €	0,00 €	40,97 €	N/A
LLEVADORA	1.376,45 €	2.257,49 €	1.464,56 €	39,0%
LLEVADORA FORMACIO NIV.I	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
LLEVADORA FORMACIÓ NIV.II	43,45 €	0,00 €	43,45 €	N/A
LOGOPEDA	3.484,71 €	0,00 €	3.484,71 €	N/A
METGE ABS	6.790,61 €	6.332,01 €	6.646,05 €	-7,2%
METGE GUARDIES ABS	0,00 €	673,96 €	481,40 €	N/A
NETEJADORA	1.998,94 €	0,00 €	1.998,94 €	N/A
ODONTOLEG ABS	4.168,72 €	3,34 €	3.573,67 €	-124836,7%
OFICIAL ADMINISTRATIU	2.192,68 €	5.012,40 €	2.333,67 €	56,3%
OFICIAL CUINA	1.886,87 €	0,00 €	1.886,87 €	N/A
OFICIAL MANTENIMENT	0,00 €	1.032,73 €	1.032,73 €	N/A
OPTIC/A	1.233,48 €	4.749,96 €	2.112,60 €	74,0%
PAS-TITULAT GRAU MIG	1.900,63 €	0,00 €	1.267,09 €	N/A
PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR	3.018,55 €	4.274,92 €	3.269,82 €	29,4%
TECNIC ESPECIALISTA	1.222,00 €	1.212,44 €	1.219,18 €	-0,8%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.580,40 €	0,00 €	1.580,40 €	N/A
Total general	2.392,51 €	3.410,15 €	2.617,35 €	29,8%

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

Mitjana del complement salarial 2	DONA	HOME	Total general	Columna1
ASSISTENT SOCIAL	44,90 €	0,00 €	44,90 €	N/A
AUX.ADMINISTRATIU	665,74 €	722,72 €	673,20 €	7,9%
AUX.INFERMERIA	1.396,40 €	1.682,40 €	1.419,75 €	17,0%
AUX.SANITARI	682,29 €	1.194,72 €	1.068,27 €	42,9%
AUXILIAR CUINA	1.233,81 €	0,00 €	1.233,81 €	N/A
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS	1.014,33 €	0,00 €	1.014,33 €	N/A
CITOTECNIC	0,00 €	6.628,61 €	3.314,31 €	N/A
DIETISTA	0,00 €	1.967,85 €	655,95 €	N/A
EDUCADORA SOCIAL	32,16 €	0,00 €	32,16 €	N/A
FAC.FORMACIÓ I	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
FAC.FORMACIÓ II	20,79 €	25,68 €	22,02 €	19,0%
FAC.FORMACIÓ III	9,99 €	0,00 €	8,17 €	N/A
FAC.FORMACIÓ IV	55,62 €	0,00 €	45,50 €	N/A
FACULTATIU NIVELL I	1.619,10 €	2.437,28 €	1.823,65 €	33,6%
FACULTATIU NIVELL II	3.242,56 €	0,00 €	3.242,56 €	N/A
FACULTATIU NIVELL III	6.593,82 €	5.825,05 €	6.249,90 €	-13,2%
FACULTATIU SENSE COMPLEM	51.596,31 €	43.621,34 €	47.608,82 €	-18,3%
FISIOTERAPEUTA	795,30 €	216,86 €	661,81 €	-266,7%
INFERMER/A	2.356,65 €	4.486,75 €	2.665,60 €	47,5%
INFERMER/A ABS	3.955,07 €	4.017,42 €	3.960,52 €	1,6%
INFERMER/A GUARDIES	1.301,48 €	1.604,86 €	1.503,73 €	18,9%
INFERMERA FORMACIÓ NIV.I	17,87 €	0,00 €	16,08 €	N/A
INFERMERIA FORMACIO N.II	119,62 €	0,00 €	119,62 €	N/A
LLEVADORA	2.455,14 €	2.355,72 €	2.445,20 €	-4,2%
LLEVADORA FORMACIO NIV.I	1.720,08 €	0,00 €	1.720,08 €	N/A
LLEVADORA FORMACIÓ NIV.II	1.979,25 €	0,00 €	1.979,25 €	N/A
LOGOPEDA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
METGE ABS	7.759,14 €	7.483,68 €	7.672,31 €	-3,7%
METGE GUARDIES ABS	816,14 €	3.034,46 €	2.400,66 €	73,1%
NETEJADORA	7,79 €	0,00 €	7,79 €	N/A
ODONTOLEG ABS	1.917,12 €	89,44 €	1.656,02 €	-2043,6%
OFICIAL ADMINISTRATIU	2.941,86 €	5.602,33 €	3.074,88 €	47,5%
OFICIAL CUINA	647,50 €	0,00 €	647,50 €	N/A
OFICIAL MANTENIMENT	0,00 €	2.889,36 €	2.889,36 €	N/A
OPTIC/A	0,00 €	2.653,42 €	663,36 €	N/A
PAS-TITULAT GRAU MIG	784,18 €	0,00 €	522,79 €	N/A
PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR	0,00 €	10.960,18 €	2.192,04 €	N/A
TECNIC ESPECIALISTA	343,97 €	1.447,81 €	669,69 €	76,2%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	170,54 €	0,00 €	170,54 €	N/A
Total general	2.449,41 €	3.756,96 €	2.738,31 €	34,8%

Mitjana del complement salarial 3 segregat per sexe i lloc de treball

Mitjana del complement salarial 3				
	DONA	HOME	Total general	Columna1
ASSISTENT SOCIAL	2.746,08 €	0,00 €	2.746,08 €	N/A
AUX.ADMINISTRATIU	771,94 €	562,53 €	744,52 €	-37,2%
AUX.INFERMERIA	665,28 €	619,46 €	661,54 €	-7,4%
AUX.SANITARI	313,09 €	506,61 €	458,86 €	38,2%
AUXILIAR CUINA	958,84 €	0,00 €	958,84 €	N/A
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS	837,26 €	0,00 €	837,26 €	N/A
CITOTECNIC	2.008,61 €	3.147,91 €	2.578,26 €	36,2%
DIETISTA	1.837,84 €	3.147,91 €	2.274,53 €	41,6%
EDUCADORA SOCIAL	2.980,12 €	0,00 €	2.980,12 €	N/A
FAC.FORMACIÓ I	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
FAC.FORMACIÓ II	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
FAC.FORMACIÓ III	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
FAC.FORMACIÓ IV	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
FACULTATIU NIVELL I	3.220,61 €	3.351,03 €	3.253,22 €	3,9%
FACULTATIU NIVELL II	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
FACULTATIU NIVELL III	6.181,49 €	7.547,62 €	6.792,66 €	18,1%
FACULTATIU SENSE COMPLEM	7.801,79 €	6.857,95 €	7.329,87 €	-13,8%
FISIOTERAPEUTA	2.567,49 €	1.332,11 €	2.282,40 €	-92,7%
INFERMER/A	2.461,49 €	2.694,98 €	2.495,36 €	8,7%
INFERMER/A ABS	2.175,52 €	2.448,53 €	2.199,41 €	11,2%
INFERMER/A GUARDIES	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INFERMERA FORMACIÓ NIV.I	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INFERMERA FORMACIÓ N.II	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
LLEVADORA	4.204,63 €	5.363,71 €	4.320,54 €	21,6%
LLEVADORA FORMACIÓ NIV.I	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
LLEVADORA FORMACIÓ NIV.II	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
LOGOPEDA	3.068,27 €	0,00 €	3.068,27 €	N/A
METGE ABS	2.865,86 €	2.995,98 €	2.906,88 €	4,3%
METGE GUARDIES ABS	375,00 €	50,00 €	142,86 €	-650,0%
NETEJADORA	707,05 €	0,00 €	707,05 €	N/A
ODONTOLEG ABS	2.216,85 €	0,00 €	1.900,15 €	N/A
OFICIAL ADMINISTRATIU	1.291,04 €	1.716,28 €	1.312,30 €	24,8%
OFICIAL CUINA	1.065,39 €	0,00 €	1.065,39 €	N/A
OFICIAL MANTENIMENT	0,00 €	799,04 €	799,04 €	N/A
OPTIC/A	2.318,65 €	3.587,64 €	2.635,90 €	35,4%
PAS-TITULAT GRAU MIG	1.278,47 €	0,00 €	852,31 €	N/A
PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR	1.491,54 €	3.201,76 €	1.833,58 €	53,4%
TECNIC ESPECIALISTA	1.753,52 €	2.135,52 €	1.866,24 €	17,9%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.110,08 €	0,00 €	1.110,08 €	N/A
Total general	1.899,17 €	3.061,64 €	2.156,02 €	38,0%

Pel què fa al següent concepte, intervenen molts factors variables, com la dotació de personal en cada servei/unitat, la necessitat de cobertura assistencial, el nombre d'hores realitzades per cada professional, exoneracions per edat, etc.

Mitjana del variable per sexe i lloc de treball

Mitjana del variable	DONA	HOME	Total general	Columna1
ASSISTENT SOCIAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AUX.ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AUX.INFERMERIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AUX.SANITARI	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AUXILIAR CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CITOTECNIC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIETISTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
FAC.FORMACIÓ I	5.093,61 €	4.852,56 €	5.045,40 €	-5,0%
FAC.FORMACIÓ II	5.557,72 €	7.121,61 €	5.948,69 €	22,0%
FAC.FORMACIÓ III	4.871,38 €	3.751,10 €	4.667,70 €	-29,9%
FAC.FORMACIÓ IV	6.063,44 €	6.321,29 €	6.110,32 €	4,1%
FACULTATIU NIVELL I	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
FACULTATIU NIVELL II	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
FACULTATIU NIVELL III	5.534,71 €	8.826,58 €	7.007,39 €	37,3%
FACULTATIU SENSE COMPLEM	4.887,78 €	599,20 €	2.743,49 €	-715,7%
FISIOTERAPEUTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INFERMER/A	881,87 €	2.489,39 €	1.115,02 €	64,6%
INFERMER/A ABS	2.611,86 €	4.915,26 €	2.813,41 €	46,9%
INFERMER/A GUARDIES	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INFERMERA FORMACIÓ NIV.I	2.189,59 €	2.170,08 €	2.187,64 €	-0,9%
INFERMERIA FORMACIO N.II	2.978,99 €	0,00 €	2.978,99 €	N/A
LLEVADORA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
LLEVADORA FORMACIO NIV.I	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
LLEVADORA FORMACIÓ NIV.II	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
LOGOPEDA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
METGE ABS	6.032,10 €	10.720,31 €	7.509,91 €	43,7%
METGE GUARDIES ABS	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
NETEJADORA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ODONTOLEG ABS	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
OFICIAL ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
OFICIAL CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
OFICIAL MANTENIMENT	0,00 €	6.989,96 €	6.989,96 €	N/A
OPTIC/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PAS-TITULAT GRAU MIG	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECNIC ESPECIALISTA	1.827,43 €	2.256,82 €	1.954,14 €	19,0%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	1.466,45 €	4.073,85 €	2.042,55 €	64,0%

El següent quadre fa referència a hores extraordinàries de força major que es van abonar l'any 2022 en el marc de la pandèmia provocada per la Covid-19, essent una mesura avalada pel Servei Català de la Salut.

Mitjana d'hores extraordinàries de força major segregades per sexe i lloc de treball

Mitjana d'hores extraordinàries				
	DONA	HOME	Total general	Columna1
ASSISTENT SOCIAL	126,51 €	0,00 €	126,51 €	N/A
AUX.ADMINISTRATIU	96,87 €	42,91 €	89,80 €	-125,7%
AUX.INFERMERIA	80,03 €	31,71 €	76,09 €	-152,4%
AUX.SANITARI	68,22 €	42,51 €	48,86 €	-60,5%
AUXILIAR CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
CITOTECNIC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
DIETISTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
EDUCADORA SOCIAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
FAC.FORMACIÓ I	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
FAC.FORMACIÓ II	0,00 €	57,31 €	14,33 €	N/A
FAC.FORMACIÓ III	9,57 €	0,00 €	7,83 €	N/A
FAC.FORMACIÓ IV	68,22 €	0,00 €	55,82 €	N/A
FACULTATIU NIVELL I	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
FACULTATIU NIVELL II	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
FACULTATIU NIVELL III	135,67 €	47,57 €	96,26 €	-185,2%
FACULTATIU SENSE COMPLEM	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
FISIOTERAPEUTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INFERMER/A	484,46 €	649,34 €	508,38 €	25,4%
INFERMER/A ABS	165,91 €	59,07 €	156,57 €	-180,9%
INFERMER/A GUARDIES	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
INFERMERA FORMACIÓ NIV.I	28,72 €	0,00 €	25,85 €	N/A
INFERMERIA FORMACIO N.II	32,31 €	0,00 €	32,31 €	N/A
LLEVADORA	373,44 €	331,67 €	369,27 €	-12,6%
LLEVADORA FORMACIO NIV.I	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
LLEVADORA FORMACIÓ NIV.II	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
LOGOPEDA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
METGE ABS	94,79 €	232,43 €	138,17 €	59,2%
METGE GUARDIES ABS	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
NETEJADORA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
ODONTOLEG ABS	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
OFICIAL ADMINISTRATIU	283,55 €	0,00 €	269,37 €	N/A
OFICIAL CUINA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
OFICIAL MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
OPTIC/A	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PAS-TITULAT GRAU MIG	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECNIC ESPECIALISTA	10,89 €	13,00 €	11,51 €	16,3%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	169,93 €	126,12 €	160,25 €	-34,7%

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	21.624,34 €	24.398,80 €	11,4%

Mediana de la retribució total per hora segregada per sexe

	DONA	HOME	Bretxa
Mediana de la retribució total per hora	19,37 €	24,35 €	20,5%

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 de la FHP-SSIBE, la bretxa en base a la mitjana de les retribucions totals anuals (25,7%) és major que la calculada en base a la mediana de les retribucions totals anuals (11,4%). 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.

En canvi, la bretxa en base a la mitjana de les retribucions per hora (22,5%), és similar a la calculada en base a la mediana de les retribucions per hora (20,5%). 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 (dispersió de les retribucions en l'organització).

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, 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 tingués la titulació d'infermer, d'auxiliar d'infermeria o que treballés com a netejador, alhora que una dona tingués la titulació de metgessa en segons quina especialitat mèdica, que treballés com auxiliar sanitari o ocupés un càrrec de comandament, essent que ja podem dir que aquesta dinàmica va canviant i es veu reflectida als nostres centres de treball. En aquest sentit, la FHP-SSIBE mantindrà i seguirà aplicant polítiques per evitar desigualtats en el sentit més ampli.

ANNEX II - CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS (SEGUIMENT DE LES ACCIONS ANUAL)		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	Elaborar les Guies d'Acol·lida per Servei/Unitat o Lloc de Treball que prevegi el col·lectiu de Facultatius/ves dels que no se'n disposa					
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	Formació en igualtat d'oportunitats del personal implicat en la gestió/participació de provisió de places i mobilitat interna voluntària (RH i comandaments que no en disposin)	
05.02	Incorporar al Protocol de Convocatòria Externa, una menció específica de la sistemàtica habitual de no plantejar qüestions relatives a la situació personal/familiar o de salut als candidats a un lloc de treball	
05.03	Valorar impulsar una acció formativa en matèria de "biaixos inconscients" oberta a tot el personal	
05.04	Desplegament progressiu del Procés de Descripció de Llocs de Treball (DLT)	
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 formació	
07.02	Elaborar el Protocol col·lectiu LGTBIQ+ i fer difusió i 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	
ÀMBIT 11		
11.01	Vetllar i garantir que es duuguin a termes les mesures concretes per a treballadores especialment sensibles (en cas d'embaràs i lactància), sempre que sigui possible organitzativament	

