

III PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE GÈNERE I DIVERSITAT A SSIBE AIE

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 ...	7
6. OBJECTIUS GENERALS.....	8
7. ACCIONS DE MILLORA I FOMENT DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	9
ÀMBIT 1. CULTURA ORGANITZACIONAL. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	9
ÀMBIT 2. POLÍTQUES 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).....	30

1. PRESENTACIÓ

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

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

L'empresa SSIBE AIE està constituïda per diversos socis, concretament la Fundació Hospital de Palamós-SSIBE, EMPORSIS AIE i EMPORHOTEL AIE, amb l'objectiu d'organitzar els serveis corporatius de suport i logística comuns i necessaris per a que les entitats associades puguin desenvolupar la seva activitat principal.

Aquesta AIE realitza tots els serveis comuns no assistencials i amb la seva constitució es va consolidar la integració del sistema, i des d'aleshores, la mateixa denominació, SSIBE, s'utilitza alhora com a marca de l'entitat.

El SSIBE AIE té una funció transversal al conjunt de la institució, prestant serveis a les línies Assistencials i No Assistencials i a tots els seus àmbits: l'hospitalari, a l'atenció primària, al sector de la dependència i als serveis comuns d'informàtica i hoteleria.

És per aquest motiu que es fa menció al fet que 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.

Aquestes circumstàncies indefectiblement han afectat també a les àrees de gestió de les organitzacions sanitàries.

Així doncs, el sector al que es considera que pertany l'empresa SSIBE AIE (de gestió i administratiu transversal), al igual que el sector sanitari i social, també està ocupat majoritàriament per dones. Una ampla varietat de professions administratives i de serveis són històrica i tradicionalment femenines.

La nostra entitat n'és un exemple, segons dades 2022 i 2023 el percentatge de dones a SSIBE AIE va ser d'un 60,66% i un 58% respectivament.

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.

SSIBE AIE, amb la voluntat de seguir avançant amb els valors de la igualtat a l'entitat, ha pres com a referència la revisió del projecte anterior i havent analitzat les accions contingudes en el mateix, s'ha evidenciat que algunes d'elles s'han desenvolupat amb èxit i han millorat aspectes concrets en relació a la igualtat d'oportunitats 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 SSIBE AIE***, elaborat durant l'any 2023 i 2024 per la Comissió d'igualtat d'oportunitats.

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

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

Art. 46 Llei Orgànica 3/2007

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

3. METODOLOGIA

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

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

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

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

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

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

4. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE GÈNERES

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

Els aspectes considerats en cada una de les fitxes són:

- **Codi:** número de referència de l'acció.
- **Acció:** nom de l'acció.
- **Descripció:** explicació de l'acció, inclou els objectius i el procediment d'implantació.
- **Responsables:** persones responsables d'implantar l'acció.
- **Cost:** cost aproximat de l'acció tenint en compte els recursos necessaris (materials i humans) per implantar-la.

- **Termini d'implantació:** es valora l'horitzó temporal diferenciant si el termini és curt (1 any), mig (2 anys) o llarg (3 o 4 anys).
- **Indicadors de seguiment:** definició dels possibles indicadors que mostrin l'assoliment dels objectius que es pretenen aconseguir amb l'acció proposada.
- **Observacions:** aspectes a considerar en la implantació de l'acció.

5. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA

a. Àmbit temporal. Vigència

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

SSIBE AIE, és una única empresa. És un agrupació d'interès econòmic que presta serveis transversals comuns de gestió administrativa i logística a les seves entitats associades per a que aquestes puguin dur a terme la seva activitat principal (essent la Fundació Hospital de Palamós-SSIBE, EMPORSIS AIE i EMPORHOTEL AIE).

El present pla serà d'aplicació a la totalitat de les persones treballadores de l'empresa SSIBE AIE, 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 al Baix Empordà, en tant és l'abast en el qual l'empresa presta els seus serveis.

c. Comissió d'Igualtat. Composició i funcionament

El Pla d'Igualtat de la SSIBE AIE s'ha elaborat i subscrit en el sí de la Comissió d'Igualtat.

SSIBE AIE atès que no disposa de representació legal dels treballador/es, la part social de la Comissió d'Igualtat, està integrada pels membres designats pels sindicats més representatius del sector al que pertany l'activitat de l'empresa -requerits formalment-, essent CCOO i UGT. En aquest sentit, pertanyen a la federació sindical que negocia el conveni col·lectiu d'oficines i despatxos, que és el que per raó del sector s'aplicaria a l'empresa en virtut tant del seu objecte social, com del seu CNAE.

La representació de l'empresa està integrada per la Direcció de Recursos Humans i les persones treballadores designades a tal efecte.

Composició de la Comissió d'Igualtat

En representació de l'empresa:

- Mariona Casanovas. Directora de Recursos Humans (o en qui delegui).
- Xavier Palomeras. Tècnic Unitat d'Atenció al Ciutadà i Comunicació SSIBE

En representació de les persones treballadores:

- Montserrat Domingo. Membre designada pel sindicat CCOO.
- Susana Garcia Bramley. Membre designada pel sindicat UGT

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 apreciament 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 avenença, 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 SSIBE AIE.
- Promoure i/o augmentar la participació paritària de sexes en els òrgans de més responsabilitat i en aquelles categories on un dels gèneres hi tingui una baixa representació.
- Facilitar la conciliació personal, familiar i laboral de les dones i els homes de la 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	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 SSIBE AIE.

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

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

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

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

El nostre sector és 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).

Addicionalment 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 discriminatoris en si mateixos.

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

ÀMBIT 7. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

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

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

Codi	07.03
Acció	Actualització de la Guia 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 tant dels casos d'Assetjament (de qualsevol tipus) en el lloc de treball, segons les denúncies dels professionals i desagregades per sexes per així poder portar un control i analitzar dades, per identificar qualsevol incidència en la que es pugui intervenir, si s'escau.
Responsables	Servei de Prevenció
Cost	Assumit internament
Termini d'implantació	Mig termini (2024-2025)
Indicadors de seguiment	Registre de dades a la Memòria del Servei de Prevenció
Observacions	

ÀMBIT 8. CONDICIONS LABORALS

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

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

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

ÀMBIT 10. CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN

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

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

Segons els resultats obtinguts en la diagnosi no és necessari desenvolupar accions en aquest àmbit atès que es considera la perspectiva de gènere a l'hora de valorar els riscos laborals. Tanmateix, convé fer un reforç en algun aspecte concret.

Codi	11.01
Acció	Vetllar i garantir que es duguin a termes 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 SSIBE AIE, s'ha de reiterar una vegada més –tal i com s'ha evidenciat repetidament a llarg d'aquesta Diagnosi-, que es tracta d'una empresa que quant a dimensions de la plantilla està absolutament feminitzada i això fa que els resultats de l'anàlisi no sigui del tot representativa o que faci difícil calibrar quines accions implantar, doncs s'evidencia que no s'aplica cap tipus de discriminació a efectes retributius.

Per a l'elaboració de l'auditoria retributiva s'han tingut en compte els llocs de treball considerats d'igual valor i essent que 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.

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	Auxiliars d'Infermeria, auxiliars tècnics especialistes, cuidadora i cuidador psiquiàtric.
3.2. Nivell II	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	Nivell 1. Auxiliar administratiu i auxiliar administrativa. Nivell 2. Oficial administrativa i oficial administratiu.
6.2. Funció oficis i serveis diversos	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 SSIBE AIE, 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 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 de disponibilitat, complement de docència i complementos personals).
 - Complement salarial 3: vinculats a productivitat (DPO)
- Hores extraordinàries de força major (derivades de la Covid-19)

En aquest empresa, no es dona el règim retribució variable (guàrdies de presència o localització), de percepcions extrasalarials, ni d'hores complementàries.

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

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

S'interpreta de la següent manera:

SI LA BRETXA ÉS > 0 %. Les dones cobren X % menys que els homes.
 SI LA BRETXA ÉS = 0 %. Dones i homes cobren igual.
 SI LA BRETXA ÉS < 0 %. Les dones cobren X % més que els homes.

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

Auditoria retributiva:

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

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

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

A SSIBE AIE és una realitat que el nombre o proporció de dones -que han treballat durant l'any 2022-; degut a les característiques i necessitats del lloc de treball dissenyades per l'empresa en el marc de la potestat organitzativa/estructural; és més elevat que el nombre o proporció d'homes en aquesta mateixa situació. Això sumat al fet que el nombre de dones que ocupen càrrecs de comandament també és superior a d'homes, fa que el percentatge diferencial sigui a favor de les dones.

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	34.217,67 €	23.001,25 €	29.766,71 €	-48,8%

En compliment del que estableix la normativa, respecte la retribució total anual, primerament cal considerar que el valor de les mitjanes retributives de dones i homes indica una diferència del -48,8%. Pel fet de ser una empresa feminitzada (38 dones front 25 homes), mostra que les dones cobren de mitjana un 48,8% més que el homes i en aquet cas, sumat al fet que el nombre de dones que ocupen càrrecs de comandament també és superior a d'homes, fa que el percentatge diferencial sigui a favor de les dones.

Mitjana de la retribució total per hora segregada per sexe

	DONA	HOME	Total general	Bretxa
Mitjana de la retribució total per hora	22,75 €	17,57 €	20,69 €	-29,4%

Respecte aquest apartat, voluntàriament SSIBE AIE 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 el mateix que s'ha evidenciat anteriorment, doncs les dones cobren per hora un 29,4% més que els homes. Això ve donat pel fet de ser una empresa feminitzada i alhora aquest col·lectiu ostenta nivells de responsabilitat.

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

Mitjana de la retribució total anual	DONA	HOME	Total general	Bretxa
AUX.ADMINISTRATIU	18.657,12 €	4.373,99 €	11.515,55 €	-326,5%
AUX.INFERMERIA	0,00 €	18.601,35 €	18.601,35 €	N/A
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	17.946,49 €	17.946,49 €	N/A
OFICIAL ADMINISTRATIU	22.811,12 €	18.319,21 €	21.688,14 €	-24,5%
OFICIAL D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	27.188,32 €	27.188,32 €	N/A
OFICIAL MANTENIMENT	0,00 €	4.637,94 €	4.637,94 €	N/A
PAS-TITULAT GRAU MIG	35.489,88 €	31.139,53 €	34.698,91 €	-14,0%
PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR	47.695,28 €	40.696,61 €	45.751,20 €	-17,2%
TECNIC ESPECIALISTA	0,00 €	10.057,65 €	10.057,65 €	N/A
Total general	34.217,67 €	23.001,25 €	29.766,71 €	-48,8%

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

- Auxiliar administratiu/ves (-326,5%): d'un total de 2 professionals, la dona ha treballat més hores anuals i ha percebut complements salarials vinculats a antiguitat i objectius. L'home per contra, no va treballar tot l'any natural, sense intervenció de complements salarials.
- Oficial administratiu (-24,5%): tot i que no arriba al llindar del 25% que preveu la norma, es fa l'explicació pertinent. D'un total de 20 professionals, 15 són dones front 5 homes. El col·lectiu femení té una llarga trajectòria professional i per tant, intervé l'abonament de complements salarials.

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
AUX.ADMINISTRATIU	12,01 €	11,85 €	11,93 €	-1,3%
AUX.INFERMERIA	0,00 €	15,64 €	15,64 €	N/A
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	12,99 €	12,99 €	N/A
OFICIAL ADMINISTRATIU	16,14 €	14,61 €	15,76 €	-10,5%
OFICIAL D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	16,85 €	16,85 €	N/A
OFICIAL MANTENIMENT	0,00 €	13,05 €	13,05 €	N/A
PAS-TITULAT GRAU MIG	22,89 €	19,42 €	22,26 €	-17,9%
PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR	31,09 €	28,60 €	30,40 €	-8,7%
TECNIC ESPECIALISTA	0,00 €	19,27 €	19,27 €	N/A
Total general	22,75 €	17,57 €	20,69 €	-29,4%

En el cas de la mitjana no mostra diferències significatives.

A partir d'aquí es mostren els quadres amb els resultats de bretxa corresponents dels diferents conceptes salarials, essent que per l'anàlisi dels percentatges diferencials ens remetem a l'explicació donada als punts anteriors en ser homogènia, alhora que la diferència majoritària es produeix envers el col·lectiu femení en ser una empresa feminitzada i amb nivells de responsabilitat, 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	23.376,60 €	17.605,15 €	21.086,34 €	-32,8%

Mitjana del salari base per hora segregat per sexe

	DONA	HOME	Total general	Bretxa
Mitjana del salari base per hora	15,87 €	13,84 €	15,06 €	-14,7%

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

Mitjana del salari base anual				
	DONA	HOME	Total general	Bretxa
AUX.ADMINISTRATIU	17.624,16 €	4.185,91 €	10.905,03 €	-321,0%
AUX.INFERMERIA	0,00 €	13.490,44 €	13.490,44 €	N/A
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	15.636,07 €	15.636,07 €	N/A
OFICIAL ADMINISTRATIU	17.940,44 €	16.131,82 €	17.488,28 €	-11,2%
OFICIAL D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	20.877,37 €	20.877,37 €	N/A
OFICIAL MANTENIMENT	0,00 €	4.600,59 €	4.600,59 €	N/A
PAS-TITULAT GRAU MIG	24.365,06 €	24.974,97 €	24.475,95 €	2,4%
PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR	29.407,28 €	25.855,12 €	28.420,57 €	-13,7%
TECNIC ESPECIALISTA	0,00 €	6.760,08 €	6.760,08 €	N/A
Total general	23.376,60 €	17.605,15 €	21.086,34 €	-32,8%

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
AUX.ADMINISTRATIU	11,34 €	11,34 €	11,34 €	0,0%
AUX.INFERMERIA	0,00 €	11,34 €	11,34 €	N/A
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	11,34 €	11,34 €	N/A
OFICIAL ADMINISTRATIU	12,94 €	12,94 €	12,94 €	0,0%
OFICIAL D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	12,94 €	12,94 €	N/A
OFICIAL MANTENIMENT	0,00 €	12,94 €	12,94 €	N/A
PAS-TITULAT GRAU MIG	15,75 €	15,57 €	15,72 €	-1,2%
PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR	19,67 €	19,27 €	19,56 €	-2,1%
TECNIC ESPECIALISTA	0,00 €	12,95 €	12,95 €	N/A
Total general	15,87 €	13,84 €	15,06 €	-14,7%

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

Mitjana del complement salarial 1				
	DONA	HOME	Total general	Bretxa
AUX.ADMINISTRATIU	112,21 €	0,00 €	56,11 €	N/A
AUX.INFERMERIA	0,00 €	2.195,85 €	2.195,85 €	N/A
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	1.127,14 €	1.127,14 €	N/A
OFICIAL ADMINISTRATIU	2.564,33 €	1.348,91 €	2.260,47 €	-90,1%
OFICIAL D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	2.611,03 €	2.611,03 €	N/A
OFICIAL MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PAS-TITULAT GRAU MIG	3.371,48 €	1.947,73 €	3.112,62 €	-73,1%
PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR	1.872,50 €	2.234,22 €	1.972,98 €	16,2%
TECNIC ESPECIALISTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	2.454,29 €	1.484,76 €	2.069,56 €	-65,3%

En aquest cas, tot que la mitjana general és a favor de les dones (-65,3%), cal fer esment a algunes diferències no mencionades als quadres anteriors:

- PAS-TITULAT GRAU MIG (-73,1%): d'un total de 11 professionals, 9 són dones amb una llarga trajectòria professional, a diferència dels 2 homes.

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

Mitjana del complement salarial 2				
	DONA	HOME	Total general	Bretxa
AUX.ADMINISTRATIU	0,00 €	188,08 €	94,04 €	N/A
AUX.INFERMERIA	0,00 €	2.182,80 €	2.182,80 €	N/A
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	269,78 €	269,78 €	N/A
OFICIAL ADMINISTRATIU	1.361,84 €	0,00 €	1.021,38 €	N/A
OFICIAL D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	2.592,86 €	2.592,86 €	N/A
OFICIAL MANTENIMENT	0,00 €	37,35 €	37,35 €	N/A
PAS-TITULAT GRAU MIG	6.289,01 €	2.938,36 €	5.679,80 €	-114,0%
PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR	14.123,45 €	11.429,17 €	13.375,04 €	-23,6%
TECNIC ESPECIALISTA	0,00 €	3.297,57 €	3.297,57 €	N/A
Total general	6.858,78 €	3.032,10 €	5.340,26 €	-126,2%

En aquest cas, tot que la mitjana general és a favor de les dones (-126,2%), cal fer esment a algunes diferències:

- PAS-TITULAT GRAU MIG (-114%): d'un total de 11 professionals, 9 són dones que ostenten nivells de responsabilitat, a diferència dels 2 homes.

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

Mitjana del complement salarial 3				
	DONA	HOME	Total general	Bretxa
AUX.ADMINISTRATIU	920,75 €	0,00 €	460,38 €	N/A
AUX.INFERMERIA	0,00 €	732,27 €	732,27 €	N/A
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	913,49 €	913,49 €	N/A
OFICIAL ADMINISTRATIU	922,29 €	838,48 €	901,34 €	-10,0%
OFICIAL D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	1.065,39 €	1.065,39 €	N/A
OFICIAL MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PAS-TITULAT GRAU MIG	1.414,51 €	1.278,47 €	1.389,77 €	-10,6%
PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR	2.292,04 €	1.178,11 €	1.982,62 €	-94,6%
TECNIC ESPECIALISTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	1.507,43 €	875,90 €	1.256,82 €	-72,1%

En aquest cas, tot que la mitjana general és a favor de les dones (-72,1%), cal fer esment a algunes diferències:

- PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR (-94,63%): d'un total de 18 professionals, 13 són dones que ostenten nivells de responsabilitat, a diferència dels 5 homes.

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	Bretxa
AUX.ADMINISTRATIU	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AUX.INFERMERIA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
AUXILIAR D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
OFICIAL ADMINISTRATIU	22,22 €	0,00 €	16,67 €	N/A
OFICIAL D'OFICIS I SERVEIS	0,00 €	41,68 €	41,68 €	N/A
OFICIAL MANTENIMENT	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
PAS-TITULAT GRAU MIG	49,83 €	0,00 €	40,77 €	N/A
PAS-TITULAT GRAU SUPERIOR	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TÈCNIC ENGINYER	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
TECNIC ESPECIALISTA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	20,57 €	3,33 €	13,73 €	-517,0%

En aquest cas, no es produeixen diferencials de bretxa salarial entre sexes.

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	30.050,24 €	20.603,90 €	-45,8%

Mediana de la retribució total per hora segregada per sexe

	DONA	HOME	Bretxa
Mediana de la retribució total per hora	19,60 €	15,35 €	-27,7%

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 SSIBE AIE, la bretxa en base a la mitjana de les retribucions totals anuals i per hora (-48,8% i -29,4% respectivament), és similar que la calculada en base a la mediana de les retribucions totals anuals i per hora (-45,8% i -27,7% respectivament). 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 reflex del que passa a la societat i per tant, incorpora l'existència de factors socioculturals de la comunitat que poden influir en aquesta situació. Per exemple, 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 endarrere es feia difícil que un home tingués la titulació d'administratiu o que una dona treballés al servei de logística/magatzem, essent que ja podem dir que aquesta dinàmica va canviant i es veu reflectida als nostres centres de treball. En aquest sentit, la SSIBE AIE 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	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 duguin a termes les mesures concretes per a treballadores especialment sensibles (en cas d'embaràs i lactància), sempre que sigui possible organitzativament	

