

Títol: II Pla d'igualtat de Gestió de Serveis Sanitaris

HUSM – HCP – HJNM – Residències BI i BII

Elaborat per:	Revisat per:	Aprovat per:
Comissió Igualtat GSS  23/07/2025	Amelia Moret Fernández  23/07/2025	Comitè de Direcció  24/07/2025

Autors: Comissió Pla d'Igualtat

Data elaboració: Juliol 2025

Índex

Abreviatures	3
Introducció	4
1. Declaració de compromís	5
2. Objectius del pla d'igualtat	6
3. Resum informe de diagnosi	8
3.1 Eixos analitzats HUSM – HCP	8
3.2 Eixos analitzats Residències BI i BII	47
4. Objectius del Pla d'Igualtat de GSS.	72
5. Accions de Pla d'Igualtat	72
5.1 Accions proposades a HUSM i HCP.	73
5.2 Accions proposades a les Residències BI i BII.	88
6. Difusió del pla d'igualtat.	101
7. Avaluació i seguiment.	101
8. Annexos.	101

ACORD PEL QUE S'APROVA EL SEGON PLÀ D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES EN L'EMPRESA PÚBLICA GESTIÓ DE SERVEIS SANITARIS (GSS)

Introducció

La igualtat entre homes i dones és un principi universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els que destaca la Convenció sobre eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'**Assemblea General de les Nacions Unides** a desembre de 1979.

És així mateix un principi fonamental en la **Unió Europea**. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999 i el Tractat de Lisboa de l'1 de desembre de 2009, reconeixent el caràcter jurídicament vinculant de la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, la igualtat entre homes i dones i l'eliminació de les desigualtats entre ambdós constitueixen un objectiu de caràcter transversal que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i els seus estats membres.

L'article 14 de la **Constitució Espanyola** de 1978, per un costat, al proclamar el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe i, per l'altre, al consagrar en el seu article 9.2 l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per a la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra sigui real i efectiva, va suposar un canvi radical de la situació de la dona.

En aquest context, l'aprovació de la **Llei Orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, ha suposat un abans i un després en l'elaboració de polítiques actives sobre el principi d'igualtat. Amb aquesta Llei Orgànica es varen posar en marxa tot tipus d'accions dirigides a potenciar la igualtat real entre homes i dones, i a combatre les manifestacions que encara subsisteixen de discriminació directe o indirecte per raó de sexe.

Amb aquesta finalitat, el **Pla d'Igualtat de tracte entre homes i dones de Gestió de Serveis Sanitaris de Lleida** estableix uns objectius, accions i mesures per evitar qualsevol discriminació directa o indirecta en l'Entitat, i disposar d'una eina que permeti la representació equilibrada, i garantir la igualtat efectiva entre homes i dones en l'ocupació i en les condicions de treball.

El reconeixement de la igualtat de dones i homes també està recollit en diversos textos de l'**ordenament jurídic català**.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006 incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts de l'articulat. Cal destacar l'article 19 del capítol I. Drets i deures de l'àmbit civil i social:

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

Abreviatures

HUSM: Hospital Universitari de Santa Maria

HCP: Hospital Comarcal del Pallars

HJNM: Hospital Jaume Nadal Meroles

BI: Residència i centre de dia Lleida - Balàfia I

BII: Residència i centre de dia Lleida - Balàfia II

Per últim, i fora del marc normatiu però en relació amb aquest, citar l'Agenda 2030 que neix del compromís dels diferents Estats Membres de les Nacions Unides, i estableix com un dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) la Igualtat de Gènere (Objectiu de Desenvolupament Sostenible 5). En el seu primer apartat estableix com aspecte fonamental posar fi a totes les formes de discriminació contra les dones i nenes. Per tant la vulneració del dret fonamental a la igualtat ha de ser la lluita vertebradora de tots els agents implicats: estats, governs, societat i teixit empresarial i productiu.

D'acord amb el contingut de l'article 6 del RD Llei 901/2020, de 13 d'octubre pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, la Comissió d'Igualtat, adopta les funcions de:

- a) Col·laborar amb el diagnòstic de la situació.
- b) Participar i identificar les mesures prioritàries, en vista del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació
- c) Impulsar, conjuntament amb la Direcció, la implantació del pla d'igualtat en l'empresa.
- d) f) Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu aplicable.

1. Declaració de compromís

En el marc de la gestió empresarial i desenvolupament del Pla d'igualtat, la Direcció de Gestió de Serveis Sanitaris es compromet a:

Reconèixer i promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi fonamental i transversal que ha d'integrar-se i fomentar-se en la cultura, l'organització i la gestió de l'empresa i garantir el compliment de la legislació aplicable.

Negociar i elaborar el pla d'igualtat amb la representació legal de les persones treballadores, afavorint un clima de col·laboració i corresponsabilitat, i integrar a tota la plantilla en el desenvolupament d'accions a realitzar en favor de la igualtat

Adoptar un llenguatge inclusiu en totes les comunicacions orals, escrites i visuals de l'empresa, tant internes com externes.

Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes per treballs d'igual valor, mitjançant sistemes de classificació professional i polítiques salarials objectives, transparents i no discriminatòries, de conformitat amb el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre d'igualtat retributiva d'homes i dones.

Evitar i actuar davant de qualsevol forma de discriminació directa o indirecta per raó de sexe, així com davant de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Impulsar accions de formació i sensibilització en igualtat de gènere dirigides a tota la plantilla.

Establir mecanismes de seguiment i avaluació del pla, amb l'objectiu d'analitzar-ne l'impacte i introduir millores quan sigui necessari.

2. Objectius del pla d'igualtat

La normativa no parla d'objectius específics, que es determinaran en funció de les necessitats i carències que es detectin a cada empresa. Per això, és determinant la recollida de dades i el seu anàlisi que mostren aquestes possibles carències, i per tant les necessitats i els objectius del Pla. Un treball estadístic per comprovar i constatar l'existència o no de desigualtats dins de l'empresa que comporta una diagnòstic previ que permet conèixer el respecte del principi d'igualtat de tracte i oportunitats dins de les empreses, per formular finalment una sèrie de propostes que puguin integrar-se en el Pla d'Igualtat.

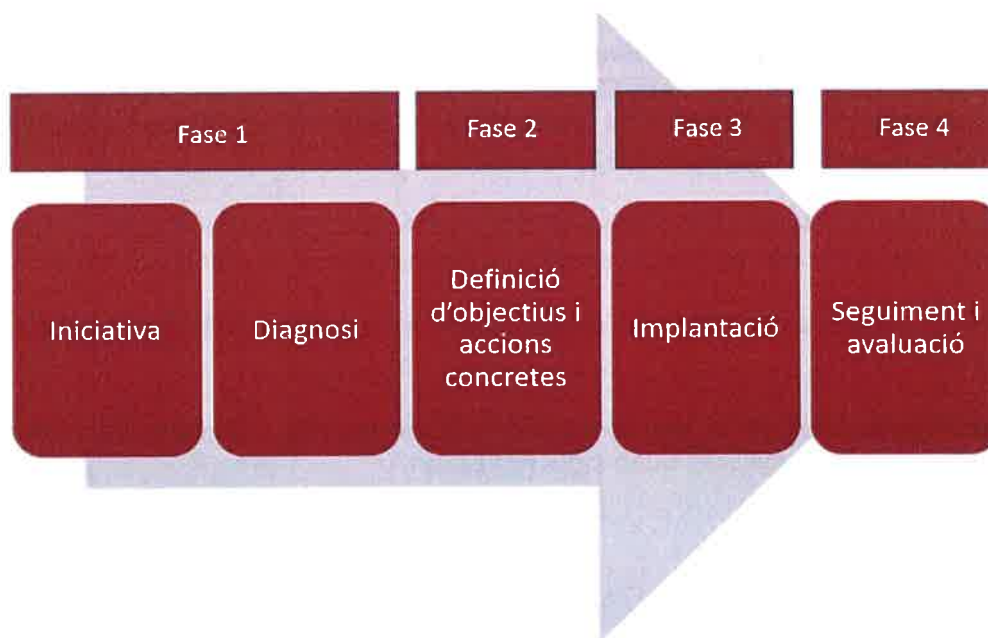
El diagnòstic consisteix no només en la descripció de la situació empresarial, sinó també en un anàlisi sociològic de les desigualtats i discriminacions que puguin produir-se en l'empresa, i això precisa comprovar una sèrie de dades respecte el nombre d'homes i dones de la plantilla, categories en les que s'enquadren, tipus contractuals, diferències de salari, criteris i elements en l'empresa per assignar els complements salarials, així com la resta de condicions de treball, per fer un correcte anàlisi de la situació actual.

L'anàlisi es realitza per tant, des del punt de vista qualitatiu com quantitatiu, de manera que permeti establir unes conclusions generals, identificant les àrees de millora en la implantació de la igualtat d'oportunitats en l'empresa. Sens dubte és la fase més decisiva dins del Pla d'Igualtat. Un bon diagnòstic condiciona el Pla d'Igualtat, perquè condiciona les mesures a adoptar.

Els objectius que a partir d'aquí s'han d'implementar, s'aconsegueixen mitjançant accions reparadores i preventives en les fases finals del Pla, així com a posteriori d'aquesta implementació, fer l'adequat seguiment del mateix.

Per altra banda, tot aquest camí que va des del diagnòstic fins a la implementació i el seguiment del Pla ha de seguir un procediment establert. Aquest procediment consisteix en una sèrie de fases per aconseguir els objectius que exigeix la Llei.

Cada fase té diversos passos, però el procediment genèric es pot dividir en quatre fases:



Fases d'elaboració i execució del Pla d'Igualtat

Fase 1: Iniciativa i Diagnosi

- **Òrgan responsable:** Comissió Negociadora
- **Objectiu:** Analitzar la situació actual en matèria d'igualtat.
- **Accions:**
 - Constitució de la Comissió.
 - Recollida i anàlisi de dades.
 - Identificació de punts forts i àrees de millora.

Fase 2: Disseny i Elaboració del Pla

Estructura del Pla:

1. **Resum de la diagnosi:**
 - Punts forts.
 - Aspectes a millorar.
2. **Objectius:**
 - Definició d'objectius específics per abordar les àrees de millora.
3. **Accions:**
 - Descripció detallada de cada acció.
 - Recursos necessaris (humans i materials).
 - Calendari previst d'execució.
 - Indicadors de seguiment i assoliment.
4. **Calendari global d'actuacions.**

Fase 3: Implementació i Difusió

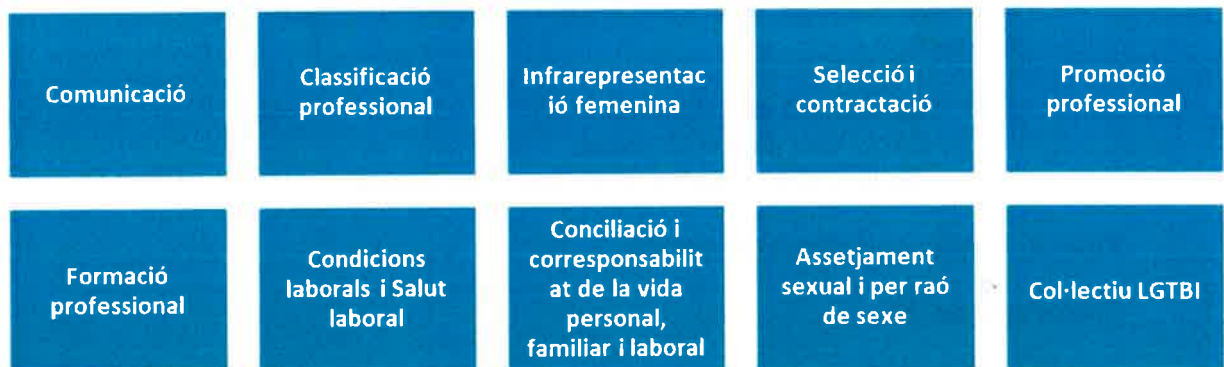
- **Implementació:**
 - Execució de les accions segons el calendari establert.
- **Difusió:**
 - Comunicació de l'aprovació i posada en marxa del Pla a tota la plantilla.
 - Utilització dels canals interns

Fase 4: Avaluació i Seguiment

- **Seguiment:**
 - Verificació de la realització de les accions previstes.
- **Avaluació:**
 - Mesura de l'eficàcia de les accions aplicades.
 - Proposta d'ajustaments i millores si escau.

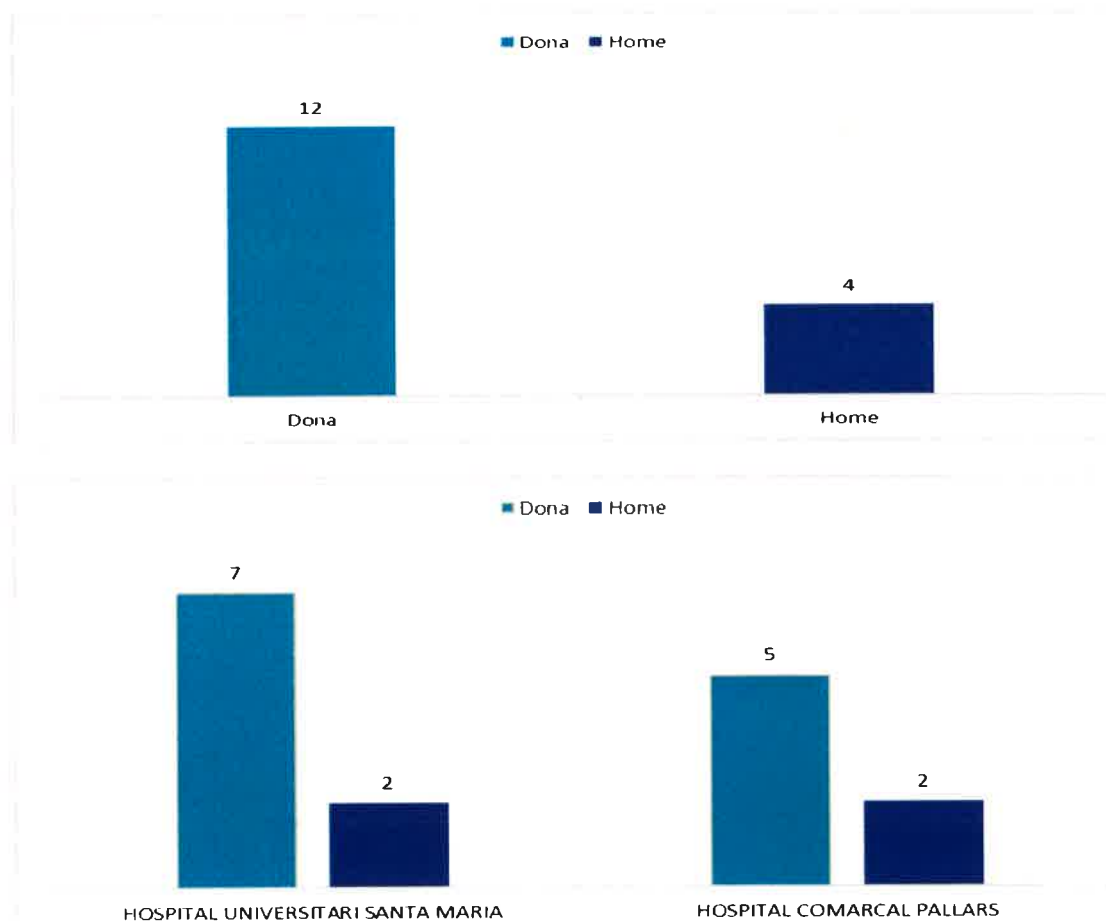
3. Resum informe de diagnosi

3.1 Eixos analitzats HUSM – HCP



Els eixos analitzats són els indicats al RD 6/2019, RD 901/2020 i RD 902/2020. A més, s'inclou l'eix voluntari de Comunicació, on s'analitza els canals de comunicació, la política de llenguatge i la inclusió del llenguatge inclusiu i comunicació no sexista, Col·lectiu LGTBIQ++ on s'esmenta les polítiques que manquen per dur a terme a partir de les noves legislacions, i salut laboral dins de l'eix de condicions laborals.

Persones que han participat en les entrevistes:



- **Eix de Comunicació**

Primer de tot, cal destacar que es disposa d'un pla de comunicació territorial.

El pla de comunicació és un document que explica com s'organitza la comunicació a l'entitat. Garanteix que tothom dins l'entitat conegui quines són les línies mestres a seguir i objectius en aquest àmbit i marcar les estratègies, recursos, canals i accions a desenvolupar per generar una comunicació eficient que ens permeti difondre de manera exitosa la tasca de l'entitat.

El Pla de Comunicació té en compte la perspectiva de gènere i LGTBIQ+.

En els presents hospitals es disposen dels següents canals de comunicació:

1. Web de l'empresa
2. Intranet de l'empresa
3. Correu corporatiu
4. Canal YouTube
5. Twitter

També és habitual que a través dels correus corporatius l'empresa faci difusió i informi a la plantilla de determinades temàtiques, com per exemple, com es mostra a continuació.

Conclusions Resum de conclusions de l'eix Comunicació

PUNTS FORTS

Tota la plantilla disposa d'accés a ordinadors per a poder consultar les informacions corporatives

Es disposa d'una guia de llenguatge inclusiu

Resultats entrevistes: hi ha una percepció de que la direcció de persones és accessible.

Resultats entrevistes: hi ha una percepció de que les persones de coordinació son accessibles

Es disposa d'un pla de comunicació territorial

Guia d'estil

Es realitzen formacions de llenguatge inclusiu a través del pla de formació

ÀREES DE MILLORA

En alguns casos es detecta l'ús del masculí androcèntric

Es detecta que cal fomentar formació continuada sobre el llenguatge inclusiu, a més de campanyes de sensibilització per a fomentar el seu ús.

No es detecta una continuïtat i programació estandarditzada de les comunicacions sobre polítiques realitzades.

Resultats entrevistes:

- Cert grau de desinformació/ rumoreig / comunicació informal
- Es desconeixen processos i protocols interns
- Cal fomentar la revisió del masculí androcèntric.
- Hi ha professionals que no utilitzen canals habituals com correu, i utilitzen WhatsApp

Col·lectiu LGTBIQ+

Tot i no ser un eix integral amb una informació qualitativa i quantitativa integral, s'afegeix aquest eix per tal de donar compliment a l'article 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

Article 15. Igualtat i no discriminació LGTBIQ+ en les empreses.

1. Les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la present llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBIQ+, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBIQ+. Per a això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament.

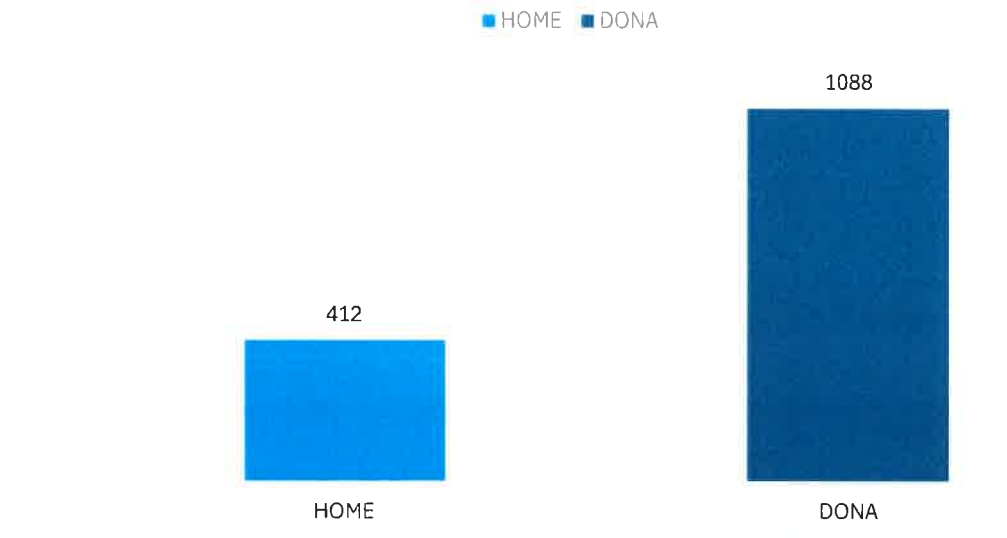
2. A través del Consell de Participació de les persones LGTBIQ+ es recopilaran i difondran les bones pràctiques realitzades per les empreses en matèria d'inclusió de col·lectius LGTBIQ+ i de promoció i garantia d'igualtat i no discriminació per raó de les causes contingudes en aquesta llei.

Es a dir, durant l'elaboració de la present diagnosi es legisla la llei comentada per tant, s'analitza el següent:

- No es disposa d'accions específiques destinades al respecte i no discriminacions del col·lectiu trans.
- Tot i això, es mostra de forma positiva un permís laboral orientat al transit a

- **Eix de Classificació professional**

La distribució de la plantilla de l'Hospital Universitari Santa Maria i de l'Hospital Comarcal del Pallars, es mostra altament feminitzada. Concretament, d'una plantilla de 1500 persones, 1088 són dones i 412 són homes, sent un 72,53% i 37,87%, respectivament.



L'hospital s'ubica en el CNAE 8610. A través l'Enquesta de Població Activa, en el 3T de 2024 es mostra que hi ha una distribució de 367.300 homes i 976.800 dones, sent una proporció del 27,33% en el cas dels homes i 72,67% dones, aquest fet indica que el sector també es troba feminitzat.

En aquest sentit, tal com s'estableix en la llei orgànica 3/2007, en la Disposició addicional primera, s'entén per composició equilibrada la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent.

Per tant, la plantilla es mostra altament feminitzada, seguint amb la distribució pròpia del sector.

través del conveni col·lectiu.

- Durant l'any 2024 s'han ofert al Pla de formació les formacions sobre diversitat i LGTBIQ+.
- No s'han creat campanyes de sensibilització sobre aquest col·lectiu.

Per tant, a través de la comissió negociadora s'inclouran aquests elements dins del pla d'igualtat.

Conclusions Resum de conclusions de l'eix LGTBIQ+

PUNTS FORTS

Hi ha un permís laboral orientat al transit a través del conveni col·lectiu.

Es va dur a terme formació LGTBIQ+

S'ofereix formació sobre sensibilització de temes d'igualtat, no discriminació i prevenció de l'assetjament sexual.

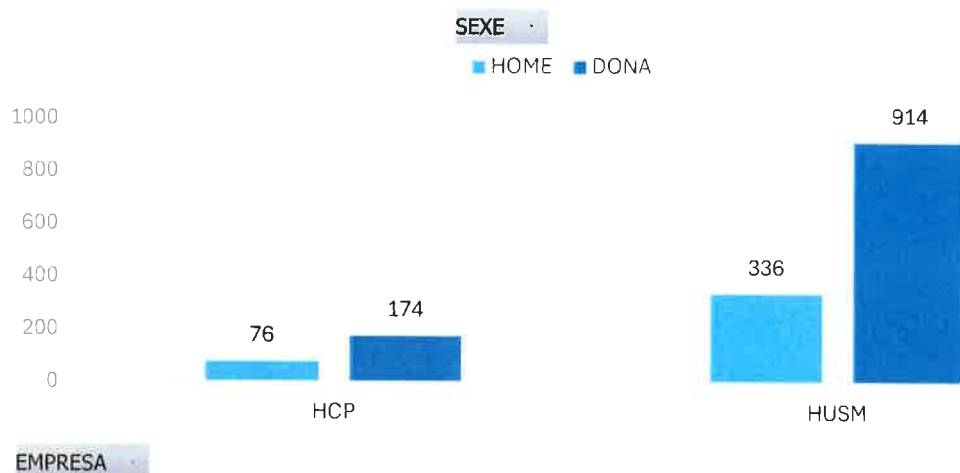
ÀREES DE MILLORA

No es disposa d'accions específiques destinades al respecte i no discriminacions del col·lectiu trans.

S'ha ofert la realització de formacions sobre diversitat i LGTBIQ+. Però no hi ha un seguiment exhaustiu del nombre de persones que l'hagin pogut dur a terme.

No s'han creat campanyes de sensibilització sobre aquest col·lectiu.

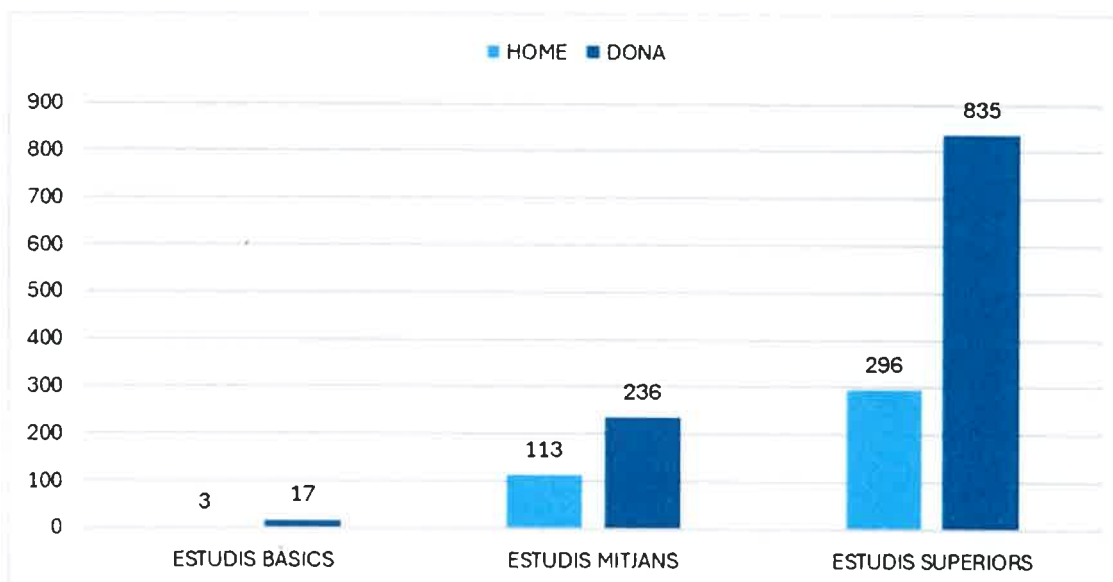
Cuenta de SEXE



Taula Centre de treball (%)

	HOME	DONA	Total
HCP	30,40%	69,60	100%
HUSM	26,88%	73,12%	100%

En ambdós centres de treball hi ha una proporció major de dones, degut a la feminització de la plantilla. Les dades mostren una major proporció de dones en el Hospital Universitari de Santa Maria.



En relació al nivell d'estudis, la majoria de la plantilla té estudis universitaris, seguit de d'estudis mitjans. L'alt nivell d'estudis està directament vinculat a les professions exercides en l'àmbit sanitari.



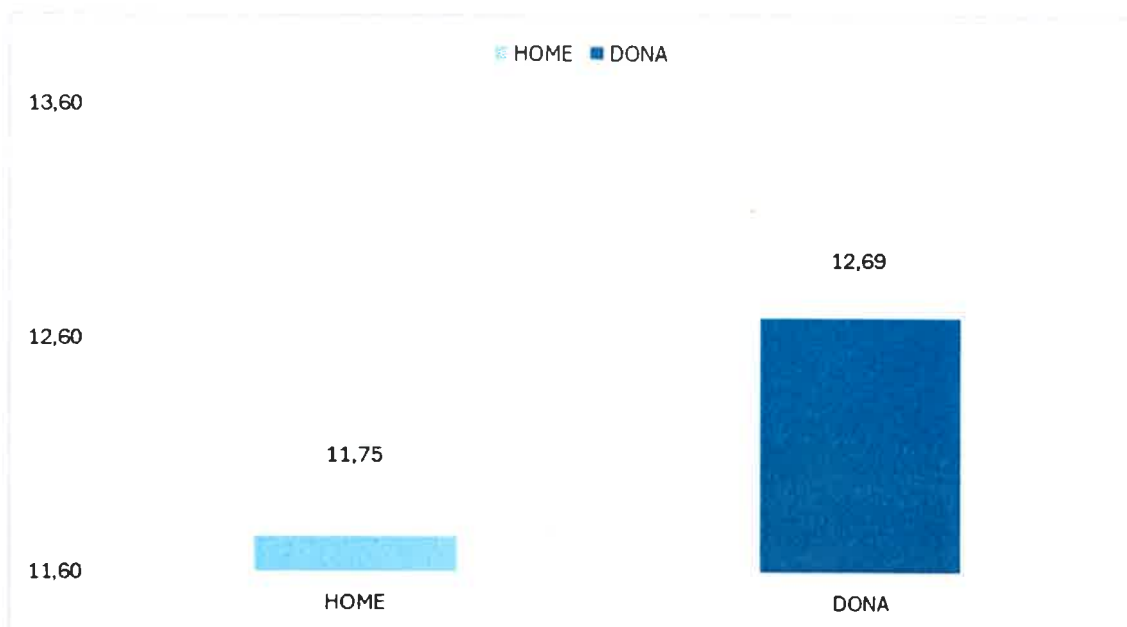
En relació amb la mitjana d'edat es mostra una mitjana menor en el cas dels homes, sense haver diferències significatives.

Taula Rangos d'edat per sexe (valor absolut i percentatge)

	Valor absolut			Percentatge		
	HOME	DONA	Total	HOME	DONA	Total
Menys de 20 anys	1	1	2	0,24%	0,09%	0,13%
De 20 a 25 anys	21	60	81	5,10%	5,51%	5,40%
De 26 a 30 anys	43	105	148	10,44%	9,65%	9,87%
De 31 a 35 anys	53	107	160	12,86%	9,83%	10,67%
De 36 a 40 anys	36	97	133	8,74%	8,92%	8,87%
De 41 a 45 anys	60	184	244	14,56%	16,91%	16,27%
De 46 a 50 anys	49	175	224	11,89%	16,08%	14,93%
De 51 a 55 anys	58	149	207	14,08%	13,69%	13,80%
De 56 a 60 anys	46	112	158	11,17%	10,29%	10,53%
De 61 a 65 anys	36	85	121	8,74%	7,81%	8,07%
Més de 65 anys	9	13	22	2,18%	1,19%	1,47%
Total	412	1088	1500	100,00%	100,00%	100,00%

Taula Persones amb descendència segons rang d'edat i sexe

	HOME	DONA	Total
Menys de 20 anys	1	1	2
De 20 a 25 anys	21	60	81
De 26 a 30 anys	43	105	148
De 31 a 35 anys	53	107	160
De 36 a 40 anys	36	97	133
De 41 a 45 anys	60	184	244
De 46 a 50 anys	49	175	224
De 51 a 55 anys	58	149	207
De 56 a 60 anys	46	112	158
De 61 a 65 anys	36	85	121
Més de 65 anys	9	13	22
Total	412	1088	1500



Taula Rangos d'antiguitat per sexe (valor absolut i percentatge)

	Valor absolut			Percentatge		
	HOME	DONA	Total	HOME	DONA	Total
Menys d'un any	18	36	54	4,37%	3,31%	3,60%
D'un a 5 anys	133	308	441	32,28%	28,31%	29,40%
De 6 a 10 anys	85	224	309	20,63%	20,59%	20,60%
De 11 a 15 anys	27	79	106	6,55%	7,26%	7,07%
De 16 a 20 anys	51	178	229	12,38%	16,36%	15,27%
De 21 a 25 anys	50	123	173	12,14%	11,31%	11,53%
De 26 a 30 anys	19	66	85	4,61%	6,07%	5,67%
De 31 a 35 anys	19	43	62	4,61%	3,95%	4,13%
De 36 a 40 anys	6	13	19	1,46%	1,19%	1,27%
Més de 41 anys	4	18	22	0,97%	1,65%	1,47%
Total general	412	1088	1500	100,00%	100,00%	100,00%

PUNTS FORTS

No hi ha diferències significatives en relació amb l'edat

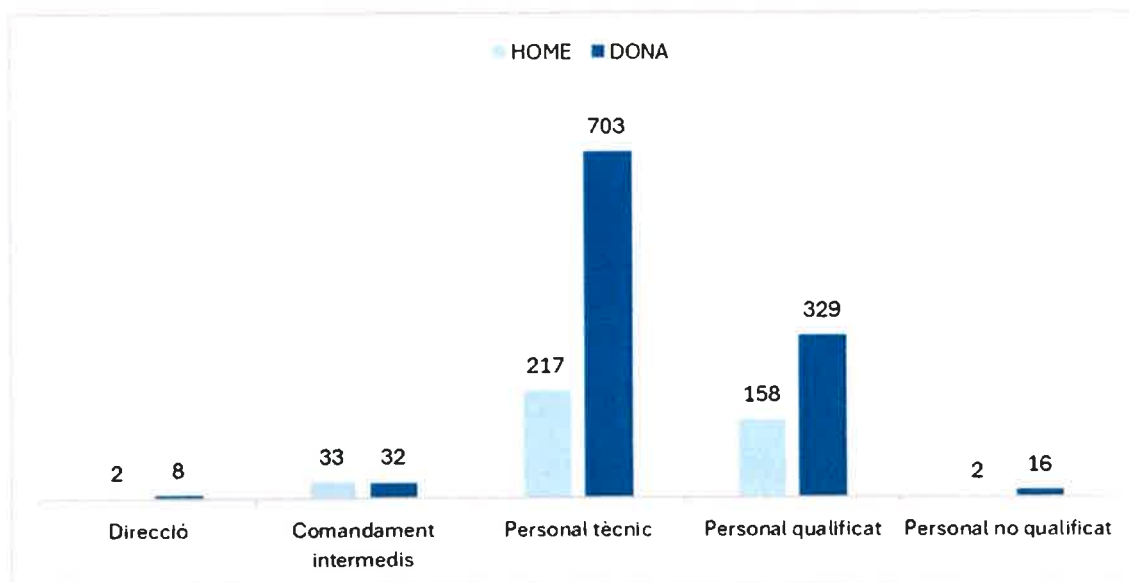
Les noves contractacions equilibren la plantilla entre homes i dones

No hi ha diferències significatives en relació amb l'antiguitat

ÀREES DE MILLORA

Es detecta una plantilla altament feminitzada, en concordança a la feminització del sector.

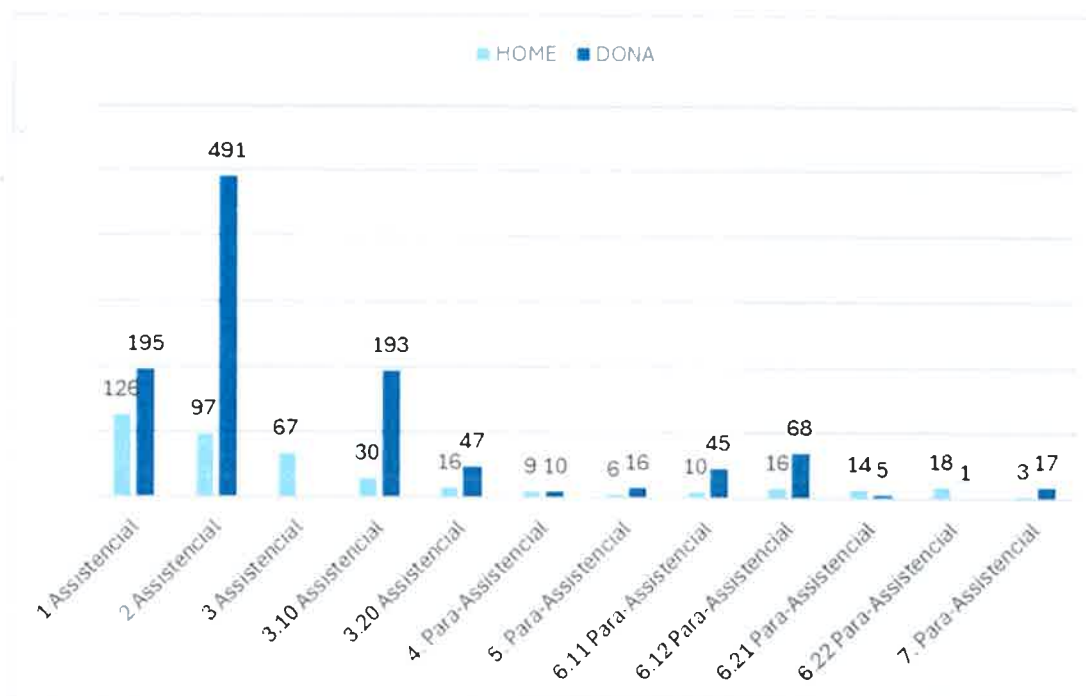
- Eix de Infrarrepresentació femenina**



De forma general, la presència de dones és superior a casi tots els nivells, excepte en els comandaments intermedis, pel que s'analitza a continuació les dades ponderades degut a la feminització de la plantilla.

Taula Nivell jeràrquic (%)

	HOME	DONA	Total
DIRECCIO	0,49%	0,74%	0,67%
COMANDAMENT INTERMIG	8,01%	2,94%	4,33%
PERSONAL TÈCNIC	52,67%	64,61%	61,33%
PERSONAL QUALIFICAT	38,35%	30,24%	32,47%
PERSONAL NO QUALIFICAT	0,49%	1,47%	1,20%
Total	100%	100,00%	100,00%



En relació amb els grups professionals, es defineix a través del conveni col·lectiu de referència.

Taula Grups professionals (%)

	HOME	DONA	Total
1- Assistencial	30,58%	17,92%	21,40%
2- Assistencial	23,54%	45,13%	39,20%
3- Assistencial	16,26%	0,00%	4,47%
3.10- Assistencial	7,28%	17,74%	14,87%
3.20- Assistencial	3,88%	4,32%	4,20%
4- Para-Assistencial	2,18%	0,92%	1,27%
5- Para-Assistencial	1,46%	1,47%	1,47%
6.11- Para-Assistencial	2,43%	4,14%	3,67%
6.12- Para- Assistencial	3,88%	6,25%	5,60%
6.21- Para- Assistencial	3,40%	0,46%	1,27%
6.22- Para- Assistencial	4,37%	0,09%	1,27%
7- Para-Assistencial	0,73%	1,56%	1,33%
Total	100%	100,00%	100,00%

Taula Llocs de treball per sexe

Etiquetes de fila	Valor Absolut			Percentatge		
	HOME	DONA	Total	HOME	DONA	Total
INFERMER/A	52	296	348	12,62%	27,21%	23,20%
TCAI	29	185	214	7,04%	17,00%	14,27%
FISIOTERAPEUTA	33	86	119	8,01%	7,90%	7,93%
OFICIAL ADMINISTRATIU	16	68	84	3,88%	6,25%	5,60%
AJUDANT SANITARI/ARI	67	-	67	16,26%	0,00%	4,47%
TECNIC/A ESPECIALISTA	16	47	63	3,88%	4,32%	4,20%
AUXILIAR ADMINISTRATIU	10	45	55	2,43%	4,14%	3,67%
TREBALLADOR/A SOCIAL	2	49	51	0,49%	4,50%	3,40%
PSIQUIATRE/A	15	23	38	3,64%	2,11%	2,53%
METGE/ESSA DE FAMILIA	10	17	27	2,43%	1,56%	1,80%
PSICOLEG ESPECIALISTA	5	21	26	1,21%	1,93%	1,73%
RADIOLEG/OLOGA	14	11	25	3,40%	1,01%	1,67%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	2	23	25	0,49%	2,11%	1,67%
EDUCADOR/A SOCIAL	3	21	24	0,73%	1,93%	1,60%
TITULAT/ADA GRAU MIG	6	16	22	1,46%	1,47%	1,47%
METGE/ESSA	13	7	20	3,16%	0,64%	1,33%
OFICIAL D'OFICIS	18	1	19	4,37%	0,09%	1,27%
TITULAT/ADA GRAU SUP	9	10	19	2,18%	0,92%	1,27%
AUXILIAR D'OFICIS	13	5	18	3,16%	0,46%	1,20%
METGE/ESSA DE MEDICINA	6	8	14	1,46%	0,74%	0,93%
PSICOLEG/OLOGA	1	13	14	0,24%	1,19%	0,93%
FARMACEUTIC/A	3	10	13	0,73%	0,92%	0,87%
AJUDANT DE CUINA	2	8	10	0,49%	0,74%	0,67%
ANESTESISTA	3	7	10	0,73%	0,64%	0,67%
INTENSIVISTA	5	5	10	1,21%	0,46%	0,67%
PSICOLEG/OLOGA 1.23	1	9	10	0,24%	0,83%	0,67%
GERIATRE/A	6	3	9	1,46%	0,28%	0,60%
LOGOPEDA	-	9	9	0,00%	0,83%	0,60%
OTORINOLARINGOLEG/OL	4	5	9	0,97%	0,46%	0,60%
TECNIC AUXILIAR DE F	1	8	9	0,24%	0,74%	0,60%
TRAUMATOLOG/OLOGA	7	2	9	1,70%	0,18%	0,60%
GINECOLOG/OLOGA	2	6	8	0,49%	0,55%	0,53%
OPERARI/ARIA DE ROBE	-	7	7	0,00%	0,64%	0,47%
PEDIATRE/A	1	6	7	0,24%	0,55%	0,47%
AL·LERGOLOG/OLOGA	-	6	6	0,00%	0,55%	0,40%
BIOLOG/OLOGA	1	5	6	0,24%	0,46%	0,40%
DIGESTOLOG/OLOGA	4	1	5	0,97%	0,09%	0,33%
NEUROLOG/OLOGA	2	3	5	0,49%	0,28%	0,33%
OFTALMOLOG/OLOGA	2	3	5	0,49%	0,28%	0,33%
OPTOMETRISTA	2	3	5	0,49%	0,28%	0,33%
REHABILITADOR/A	1	4	5	0,24%	0,37%	0,33%
CIRURGIA/ANA	2	2	4	0,49%	0,18%	0,27%
LLEVADOR/A	2	2	4	0,49%	0,18%	0,27%
UROLOG/OLOGA	4	-	4	0,97%	0,00%	0,27%
DERMATOLOG/OLOGA	2	1	3	0,49%	0,09%	0,20%
NUTRICIONISTA	1	2	3	0,24%	0,18%	0,20%
PSICOLEG/OLOGA COMUN	-	3	3	0,00%	0,28%	0,20%
REUMATOLOG/OLOGA	1	2	3	0,24%	0,18%	0,20%
HEMATOLOG/OLOGA	1	1	2	0,24%	0,09%	0,13%
METGE/ESSA DE L'ESPO	1	1	2	0,24%	0,09%	0,13%

METGE/ESSA DE TREBAL	-	2	2	0,00%	0,18%	0,13%
NEUROFISIOLEG/OLOGA	1	1	2	0,24%	0,09%	0,13%
ODONTOLEG/OLOGA	2	-	2	0,49%	0,00%	0,13%
PNEUMOLEG/OLOGA	-	2	2	0,00%	0,18%	0,13%
ANATOMOPATOLEG/OLOGA	1	-	1	0,24%	0,00%	0,07%
BIOQUIMIC/A CLÍNICA	-	1	1	0,00%	0,09%	0,07%
BIOTECNOLEG/OLOGA	-	1	1	0,00%	0,09%	0,07%
CIRURGIA/ANA PEDIATR	1	-	1	0,24%	0,00%	0,07%
DELINEANTE-AUXILIAR	1	-	1	0,24%	0,00%	0,07%
EPIDEMIOLEG/OLOGA	1		1	0,24%	0,00%	0,07%
METGE/ESSA DE GUARDIA	-	1	1	0,00%	0,09%	0,07%
METGE/ESSA EN ANALIS	-	1	1	0,00%	0,09%	0,07%
METGE/ESSA ESPECIALI	-	1	1	0,00%	0,09%	0,07%
MICROBIOLEG/OLOGA	1	-	1	0,24%	0,00%	0,07%
MOSSO/A SANITARI	-	1	1	0,00%	0,09%	0,07%
NEFROLEG/OLOGA	1	-	1	0,24%	0,00%	0,07%
ONCOLEG/OLOGA	1	-	1	0,24%	0,00%	0,07%
OPERARI/ARIA DE NETEJA	-	1	1	0,00%	0,09%	0,07%
TELEFONISTA	1	-	1	0,24%	0,00%	0,07%
Total	412	1088	1500	100,00%	100,00%	100,00%

En relació amb els llocs de treball hi ha una predominança de dones en llocs de infermeria i en el cas dels homes d'ajudant sanitari/ària.

Es mostren llocs de treball que continuen una lògica de masculinització o feminització dels llocs de treball en relació a l'assumpció dels rols històricament segregats per sexe.

Conclusions Resum de conclusions de l'eix Infrarrepresentació femenina

PUNTS FORTS

Hi ha un major nombre de dones en llocs de direcció en valor absoluts

ÀREES DE MILLORA

Hi ha una major representació d'homes en llocs de direcció i comandaments intermedis

Es detecta segregació horitzontal (concentració d'homes en determinats serveis)

Reproducció de masculinització i feminització històrica dels llocs de treball

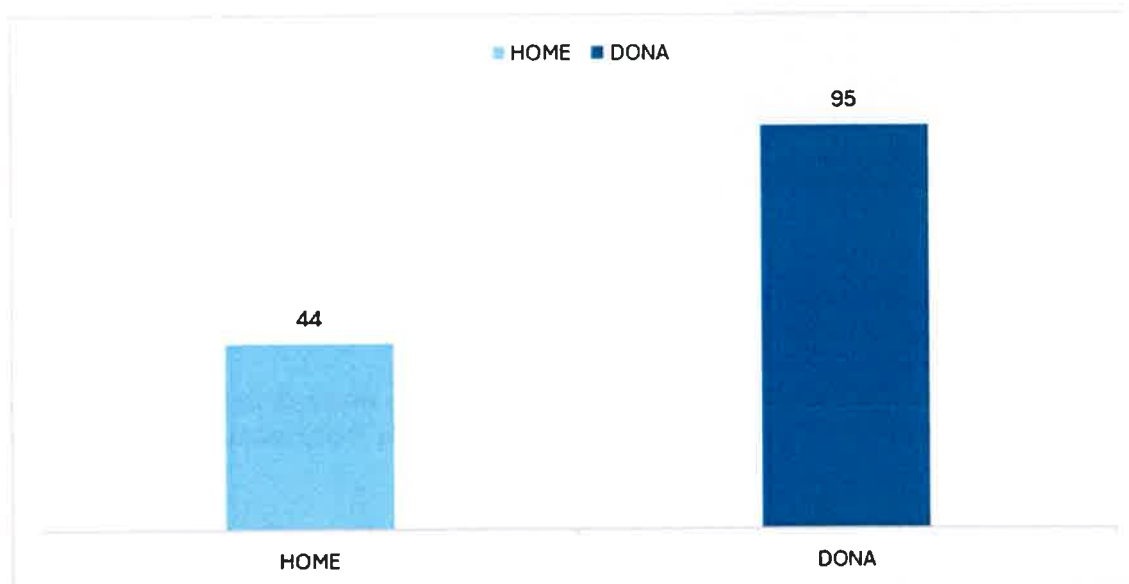
• Eix de Selecció i contractació

Primer de tot, a través del conveni col·lectiu de referència es designa com a principis bàsics dins del procés de selecció i promoció la igualtat d'oportunitats. En aquest sentit, es mostra que el procés ha d'evitar tot tipus de discriminacions. Recordar que la [Directiva europea 2006/54/CE](#), defineixen en l'article 2 els conceptes de discriminació directa i indirecta.

1. **discriminació directa:** la situació en què una persona sigui, hagi estat o pugués ser tractada per raó de sexe de manera menys favorable que una altra en situació comparable;
2. **discriminació indirecta:** la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres situen a persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, tret que aquesta disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris;

En aquest sentit, s'ha de valorar que el procés no únicament inclogui discriminacions directes, sinó que també hi hagi un seguiment i avaluació del procés amb l'objectiu d'evitar biaixos de gènere.

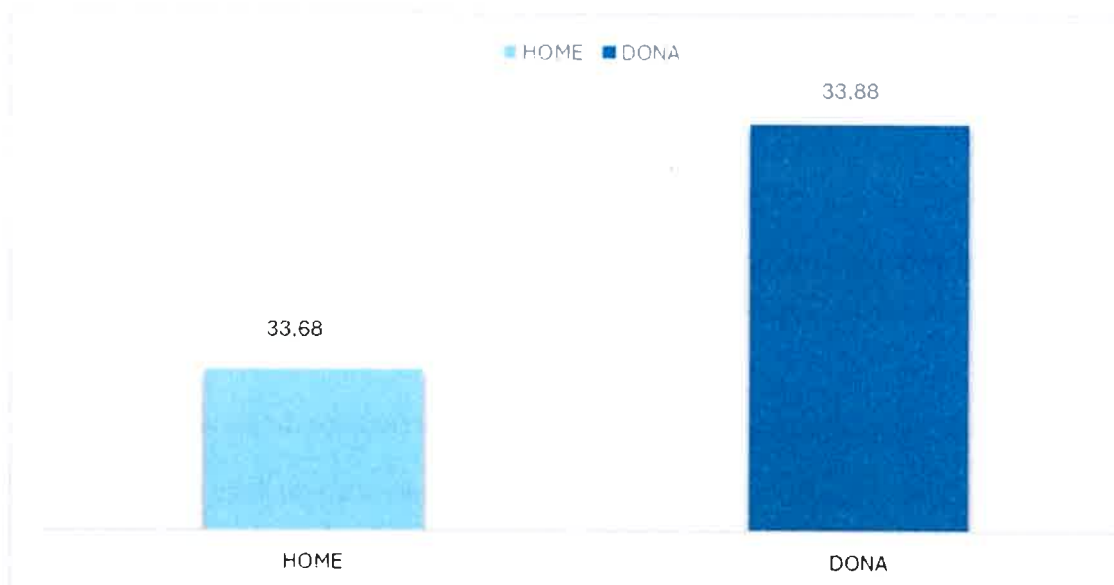
Gràfic Personal incorporat en l'últim any



Hi ha un total de 139 persones incorporades en l'últim any, sent un nombre major de dones. Degut a la feminització de la plantilla i del sector, hi ha aquest nombre de dones contractades.

En relació al total de la plantilla, suposa un 2,93% en relació als homes i un 6,33% en relació a les dones. Les noves contractacions ajuda a l'equilibri de la plantilla i segueix el patró de feminització del sector.

Gràfic Mitjana d'edat del personal incorporat en l'últim any



Taula Rang d'edat de les noves incorporacions

	HOME	DONA	Total
Menys de 20 anys	1	1	2
De 21 a 25 anys	15	26	41
De 26 a 30 anys	4	20	24
De 31 a 35 anys	8	12	20
De 36 a 40 anys	3	10	13
De 41 a 45 anys	5	10	15
De 46 a 50 anys	2	6	8
De 51 a 55 anys	2	5	7
De 56 a 60 anys	4	5	9
De 61 a 65 anys	0	0	0
Més de 65 anys	0	0	0
Total	44	95	139

Les dades mostren que no hi ha barreres d'accés a la organització tenint en compte la variable edat i la seva intersecció amb la variable sexe. Tot i això, no hi ha una política explícita per a la prevenció i actuació en vers la discriminació d'edat.

Conclusions Resum de conclusions de l'eix Selecció i contractació

PUNTS FORTS

No hi ha una política explícita per a la prevenció i actuació en vers la discriminació d'edat.

Les noves contractacions ajuden a l'equilibri de la plantilla.

No es detecta una feminització de l'eventualitat de les noves incorporacions

No es detecta una feminització de la parcialitat de les noves incorporacions

Es detecta que hi ha un guió d'entrevista

Resultats entrevistes:

- Es té coneixement sobre col·laboracions amb universitats
- Es realitzen accions proactives de captació

ÀREES DE MILLORA

No s'inclouen requeriments destinats a equilibrar en el nombre de dones i homes.

No hi ha una vinculació entre la valoració de mèrits i valoració de llocs de treball.

En el *Document d'acollida* no s'informa de la política d'igualtat i, més concretament del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe. Es recomana que el document el reves la persona treballadora en format electrònic amb l'enllaç als diversos documents relacionats.

No hi ha un procés de gestió estandarditzat de les entrevistes de baixes voluntàries: guions d'entrevista, seguiment estadístic, etc.

Resultats entrevistes:

- hi ha una percepció de que no es comuniquen les vacants, o com a mínim, no totes, sense conèixer el criteri concret
- hi ha una percepció de que no es prioritzi la plantilla davant de candidatures externes.
- es desconeix si es realitzen accions positives com afavorir la contractació del sexe infrarrepresentat davant de candidatures d'igual valor
- es comenta que falta personal en el sector de la salut, i que és complicat trobar personal
- no s'ha rebut formació a les persones que participen en el procés de selecció

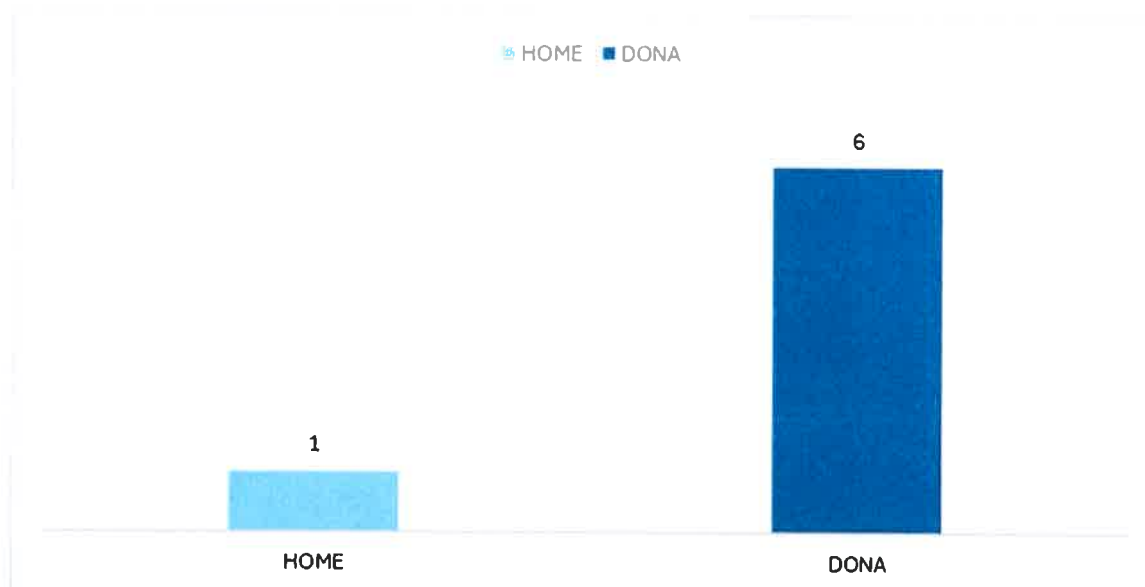
• Eix de Promoció professional

L'organització disposa d'un reglament de gestió de la promoció destinat al Grup 1, anomenat Reglament sistema per a la incentivació, promoció i desenvolupament professional (SIPDP) Grup 1, aprovat al 2024.

També hi ha un reglament de gestió de la promoció del Grup 2, anomenat Reglament sistema per a la incentivació, promoció i desenvolupament professional (SIPDP) Grup 2, aprovat al novembre de 2024.

Per la resta de grups professionals del 3 al 7 també hi ha un reglament de gestió de la promoció, anomenat Reglament per a la incentivació, promoció i desenvolupament professional (SIP) Grups del 3 al 7. Document pendent d'aprovació per la comissió avaluadora dels grups del 3 al 7.

Gràfic 1 Personal promocionat en 2024



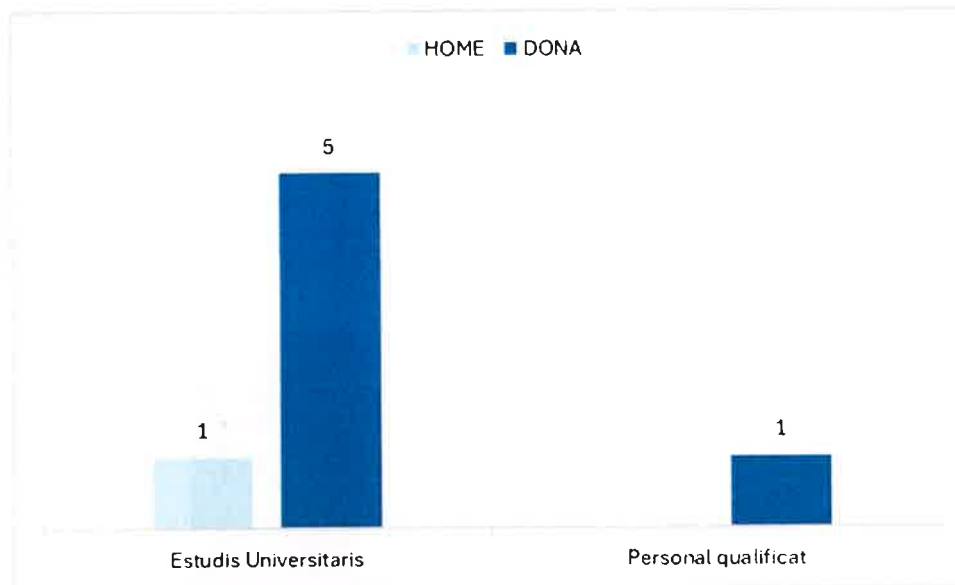
L'any 2024 es van promocionar 7 persones treballadores.

Taula Categoria d'inici i destí del personal promocionat (2024)

Inici	Destí	Dona	Home	Total
2024				
PAS-TFPT	PAS-TFPT	1		1
AS-TGM	AS-TGM	3		3
AS-TGM	AS-TGM		1	1
PAS-TFPT	PAS-TGM	2		2
TOTAL		6	1	7

En la següent taula podem comprovar que 6 promocions eren dones i 1 home que representa el 85,71% i el 14,29% sobre el total de promocions de l'any 2024. Percentatges en la línia de feminització de l'empresa.

Gràfic Nivell d'estudis de les persones promociionades



Conclusions 1 Resum de conclusions de l'eix Promoció professional

PUNTS FORTS

Es disposa d'un reglament de gestió de la promoció (Grups 1, 2 i del 3 al 7, en negociació)

Amb les dades quantitatives, no es detecten barreres en el cas de les dones en la promoció.

Es disposa un guió d'entrevistes

Es disposa d'un reglament per a la promoció i desenvolupament professional (SIPDP)

Es defineix una comissió d'avaluació a la promoció i desenvolupament

Es defineix una avaluació 360°

ÀREES DE MILLORA

Es requereix continuar la formació en igualtat a les persones que participen en l'avaluació

Avaluació d'acompliment: s'inclou la disponibilitat com a element de valoració

Avaluació d'acompliment: no es valora la detecció de violències sexuals, de gènere, a menors, etc.

No es defineixen requisits de formació i experiència en igualtat en el personal avaluat

• Eix de Formació professional

L'hospital disposa d'un procés estandarditzat per a gestionar la formació a través del Pla de formació.

L'organització ha de vetllar perquè el seu personal estigui actualitzat des del punt de vista dels coneixements científicotècnics i de les habilitats per satisfer les necessitats dels clients i els objectius de l'organització.

Per aquest motiu Gestió de Serveis Sanitaris (GSS) disposa d'un Pla de Formació, que és l'eina fonamental per planificar i dur a terme la formació col·lectiva de les persones que integren l'organització, a més, el pla, ajuda als professionals a aconseguir les habilitats i les capacitats que l'organització necessita en l'actualitat i fa una projecció de les necessitats futures.

Document Memòria Formació Continuada- Gestió de Serveis Sanitaris- 2024

PERMISOS SOL·LICITATS

Sol·licituds aprovades / denegades

Total Permisos sol·licitud dies	
Permís Aprovat	731
Permís Denegat	6
<i>Total</i>	737

Permís de Formació per torns

Torn	
Matí	647
Tarda	51
Nit	13
Corretorns	7
Matí i Tarda	19
<i>Total</i>	737

Permis per categoria professional

Categoria Professional	
Licenciat	203
Diplomat	484
Auxiliars	28
Tècnics	3
Administratius	16
EIR	3
<i>Total</i>	737

Permis per tipus d'activitat

Tipus Activitat	
Congrés	127
Curs no universitari	401
Jornada	108
Curs Extensió Univers	3
Curs Especialització	5
Postgrau Univer	14
Màster	26
Taller	11
Seminari	9
Simposi	9
Confer/ reunió	12
Doctorat	1
Altres	11
Total	737

Permis de formació per línia d'atenció

Línea d'atenció	
At. Especialitzada	469
At. Salut Mental	207
At. Sociosanitària	61
Total	737

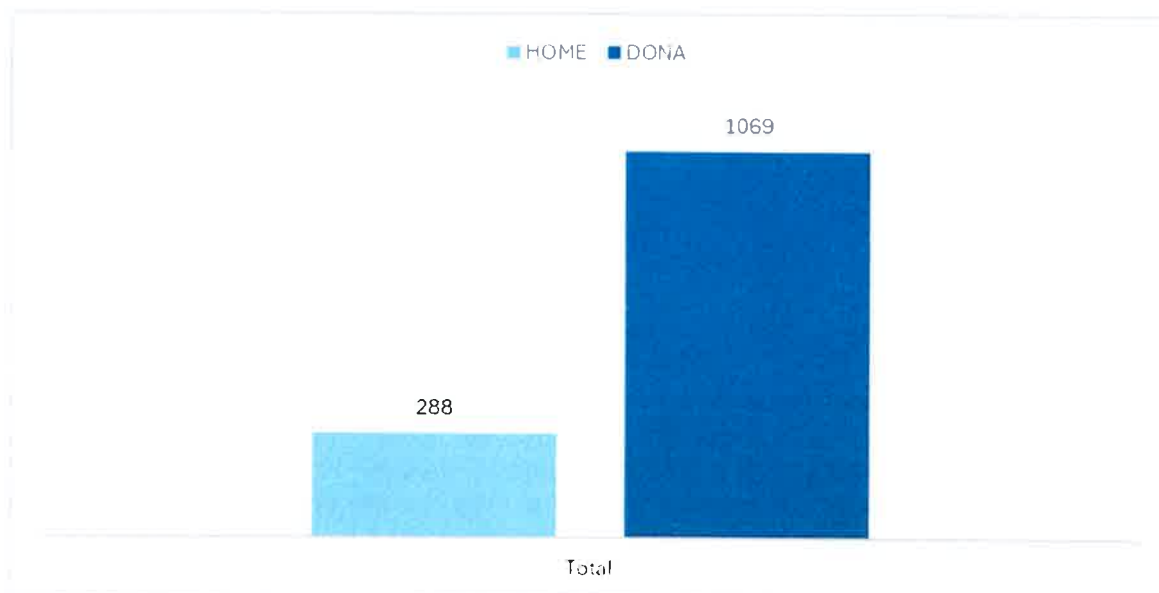
Permis de formació per sexe

SEXE	
Dona	571
Home	166
	737

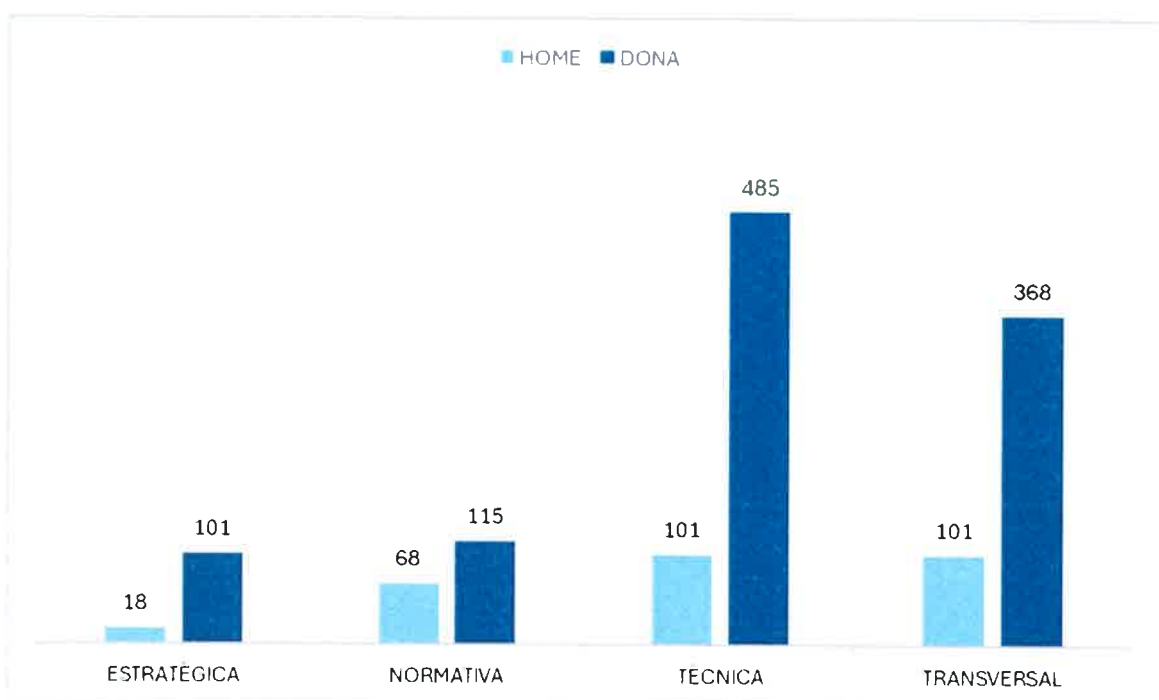
Permis formació online / fora horari laboral

Total Permisos online / fora horari	
Permis Aprovat	184
Permis Denegat	19
Total	203

Dades registre participants al Pla de Formació 2024



Al Pla de formació han participat 1069 dones, que representa una participació del 78,78% i els homes amb 288 participants que representa un 21,22%.

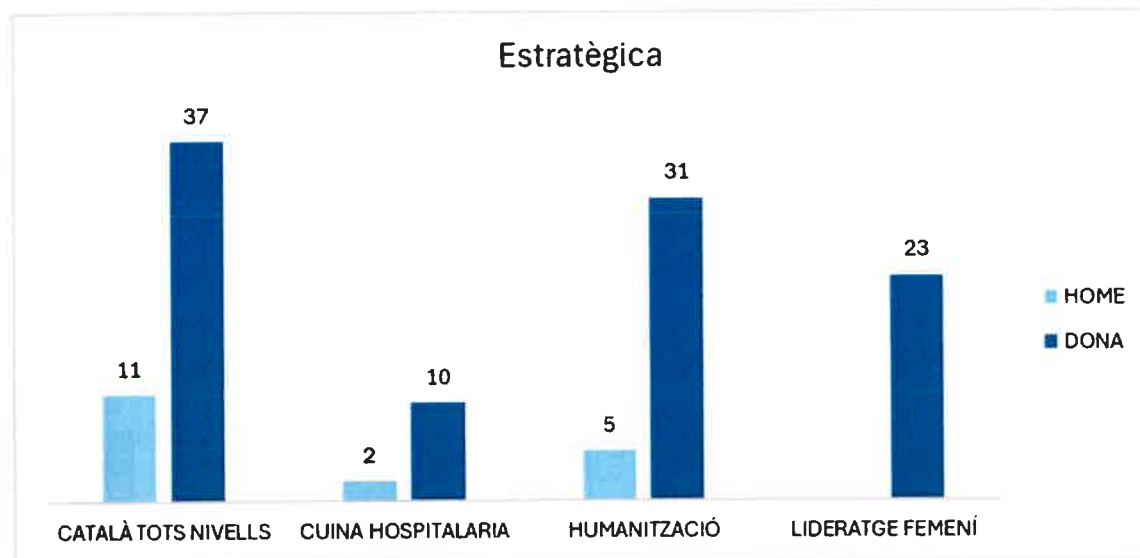


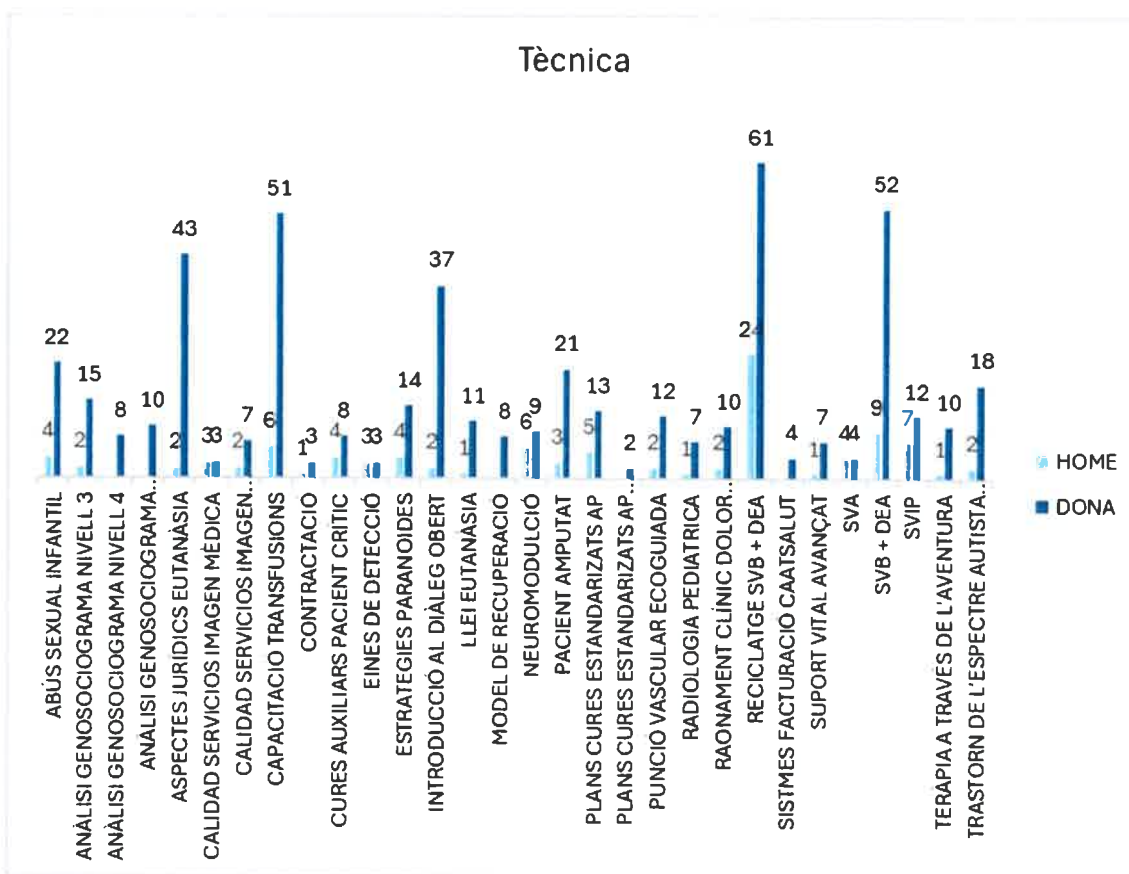
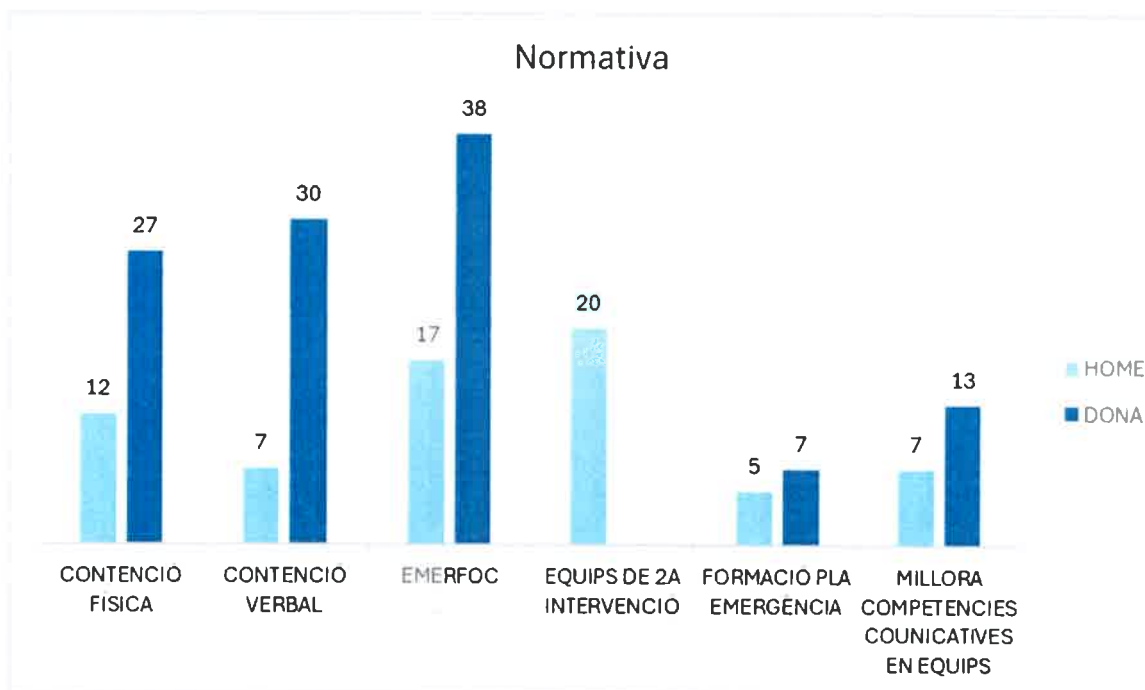
Aquest gràfic mostra la classificació de la competència de la formació i la participació en cada una de les competències.

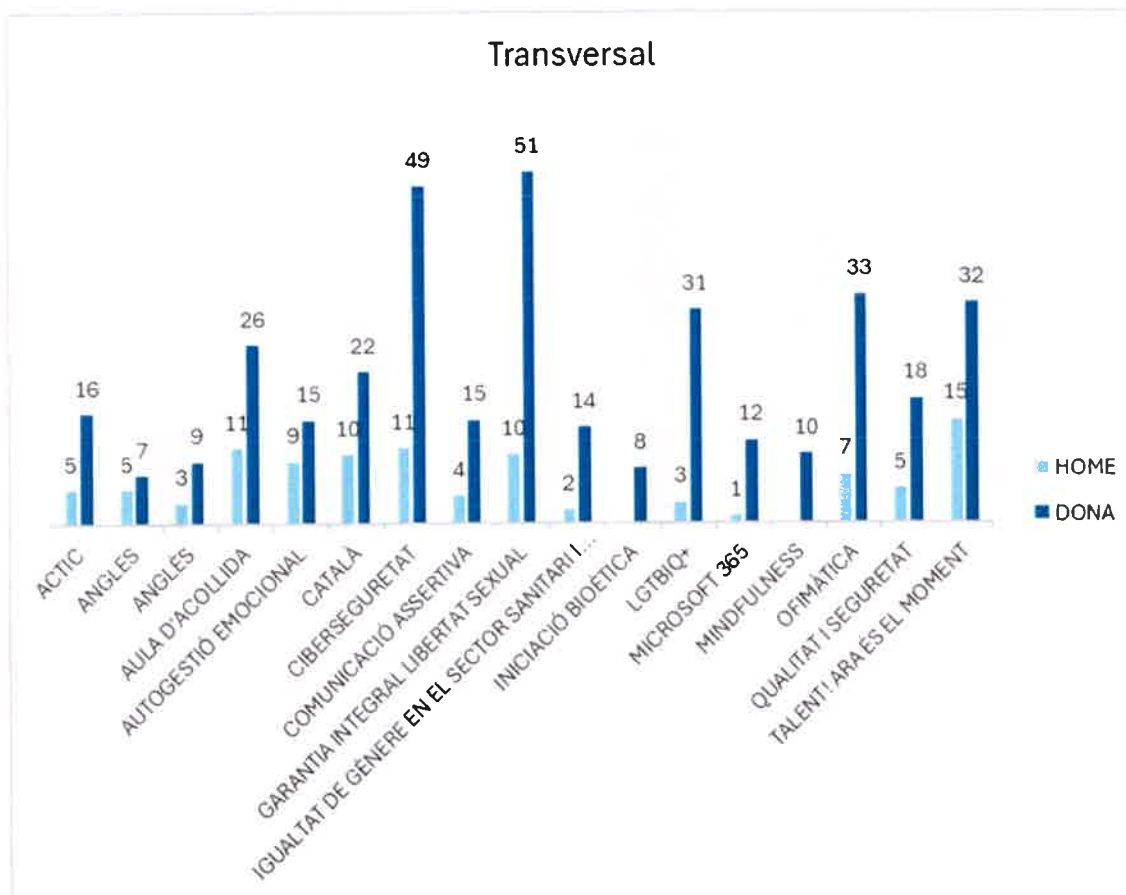
	Valor absolut			Percentatge		
	HOME	DONA	Total	HOME	DONA	Total
ESTRATÈGICA	18	101	119	6,25%	9,45%	8,77%
NORMATIVA	68	115	183	23,61%	10,76%	13,49%
TÈCNICA	101	485	586	35,07%	45,37%	43,18%
TRANSVERSAL	101	368	469	35,07%	34,42%	34,56%
Total	288	1069	1357	100,00%	100,00%	100,00%

Les dades ponderades mostren en la formació estratègica una major participació de les dones. Pel que fa a la formació normativa els homes han participat en un major percentatge. En la tècnica les dones participen en més de 10 punts percentuals sobre els homes i, finalment, la transversal hi ha més homes però estem davant d'una desviació insignificant.

A continuació relacionem els gràfics per cursos i competència:







Conclusions Resum de conclusions de l'eix Formació professional

PUNTS FORTS

L'hospital disposa d'un procés estandarditzat per a gestionar la formació a través del Pla de formació.

Es disposa d'una comissió de formació continuada de GSS. Tanmateix, hi ha una comissió per temes de formació de l'HCP i de l'àrea de Salut Mental de l'HUSM.

En la memòria de formació es fa una descripció del perfil de les persones participants

S'ha realitzat formació en igualtat, violència de gènere i en agent d'igualtat

Dades quantitatives: no es detecten barreres en el cas de les dones d'accés a la formació

Es retornen les hores realitzades fora de l'horari laboral, ja siguin presencials o online. Tenint en compte les 20 hores anuals de formació art. 64.3 conveni SISCAT.

Els professionals poden sol·licitar finançament per formar-se individualment en cursos, Màster o Post-Graus.

Resultats entrevistes:

- Catàleg de formació
- Finançament extern

ÀREES DE MILLORA

No es fa un seguiment sobre la detecció d'accions per millorar les àrees de millora detectades en la memòria de formació

No es detecta un seguiment de la percepció de la plantilla sobre la formació

Implementar una eina informàtica en matèria de formació que permeti la gestió informatitzada del procés

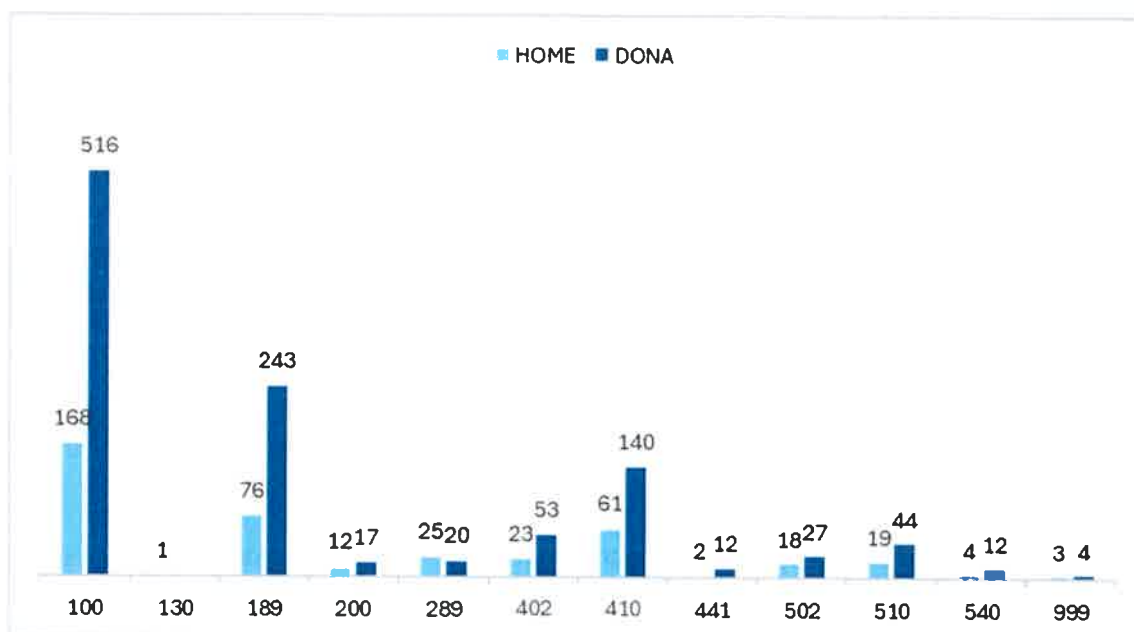
Sol·licitar els permisos derivats de formació mitjançant el Portal

Resultats entrevistes:

- Es demanada més tipologia de formacions, i més formacions presencials
- Es comenta que la majoria de formacions son fora de l'horari laboral
- Es desconeixen els criteris per accedir al finançament per formacions externes
- Les càrregues laborals i conciliació de la vida personal i familiar pot ser un impediment d'accés i finalització de les formacions

• Eix de Condicions laborals

Gràfic Tipus de contracte



Taula Llegendada tipologia de contracte

100	Indefinit temps complet
130	Indefinit temps complet - discapacitats
189	Indefinit temps complet – transformació contracte temporal.
200	Indefinit temps parcial
401	Duració determinada temps complet – obra o servei determinat
402	Duració determinada temps complet – eventual per circumstàncies de la producció
410	Duració determinada temps complet - Interinitat
420	Duració determinada temps complet - pràctiques
441	Duració determinada temps complet - revelo
501	Durada determinada temps parcial – obra o servei determinat. Baixa des del 31/12/2021
502	Duració determinada temps parcial – eventual per circumstàncies de la producció
510	Duració determinada temps parcial - Interinitat
540	Durada determinada temps parcial – jubilació parcial
541	Durada determinada temps parcial – relleu
999	Funcionariat

La tipologia contractual més abundant en l'organització és el l'indefinit a temps complet. Tot i això, unificant els tipus de contracte per temporalitat es mostra que hi ha més nombre de persones amb contracte indefinit.

Taula Tipus de contracte per duració (Valor absolut i percentatge)

	Valor absolut			Percentatge		
	HOME	DONA	Total	HOME	DONA	Total
Indefinit	260	780	1040	63,11%	71,69%	69,33%
Eventual	152	308	460	36,89%	28,31%	30,67%
Total	412	1088	1500	100,00%	100,00%	100,00%

Les dades segregades per sexe mostren que hi ha un major nombre de dones en contracte indefinit, pel que no es mostra una major temporalitat en les dones.

En el cas dels homes, hi ha una proporció equilibrada entre contractes indefinits i temporals. Aquesta major temporalitat respecte als homes podria ser conseqüència de la feminització del sector.

Conclusions Resum de conclusions de l'eix Condicions laborals

PUNTS FORTS

Major nombre de persones amb contracte indefinit

No es mostra una major eventualitat en el cas de les dones.

No hi ha diferències substancials entre homes i dones en relació al tipus de contracte

Es vincula l'assetjament dins de la PRL

Documentació actualitzada de la PRL

ÀREES DE MILLORA

S'ha comentat que hi ha personal, segons les categories vinculades al grup professional 1, que no disposen d'un sistema de registre d'horari.

No hi ha evidències de criteris estandarditzats o de homologació de condicions específiques/beneficioses especificades al conveni col·lectiu sobre els grups 4, 5, 6 i 7, respecte al grups 1 i 2.

No s'inclou la perspectiva de gènere com una metodologia a seguir integrada dins la PRL.

No hi ha un control de talles/patrons en els EPIs

No hi ha un seguiment d'elements ergonòmics.

L'avaluació de riscos psicosocials no incorpora la perspectiva de gènere

No hi ha evidències de que s'hagi incorporar com a política corporativa el següent:

- Enquesta de clima laboral des de perspectiva de gènere
- Avaluacions mèdiques que inclogui revisió de malalties feminitzades
- Seguiment de l'absentisme des de perspectiva de gènere
- Revisió de condicions laborals i salut laboral des de perspectiva de gènere a través de les enquestes de sortida en les baixes voluntàries (extinció de la relació laboral)
- Plans específics de seguiment sobre la càrrega laboral i actuació sobre la sobrecàrrega laboral

Percepció a través de les entrevistes:

- Sobrecàrrega laboral
- Falta de confiança en l'hospital
- Falta de serveis per millorar els efectes de la sobrecàrrega
- Efectes de la sobrecàrrega laboral en la salut física i psicològica.
- Falta de diversitat en talles i patrons en vestuari i algunes EPIs
- Falta d'inclusió de revisió e malalties feminitzades en la revisió mèdica.

- **Eix de Conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral**

L'Hospital no disposa d'un document unificat i específic amb els diferents tipus de mesures de conciliació. Tot i això, es disposa d'un document amb el conjunt de permisos laborals disponibles al Portal d'Integrho.

En aquest sentit, manca criteris de seguiment i avaluació de les mateixes, així com un pla de difusió i sensibilització.

Es disposa d'una base de dades sobre els diferents permisos per sexe i tipus de lloc de treball i l'anàlisi de les mesures denegades. No obstant, no es fa un seguiment sobre aquests aspectes.

D'altra banda, s'observa la manca d'una política de teletreball en els llocs on es pot aplicar, així com flexibilitat a l'entrada i la sortida. Així, cal fomentar un protocol de desconnexió digital.

El conveni col·lectiu inclou elements de conciliació específics.

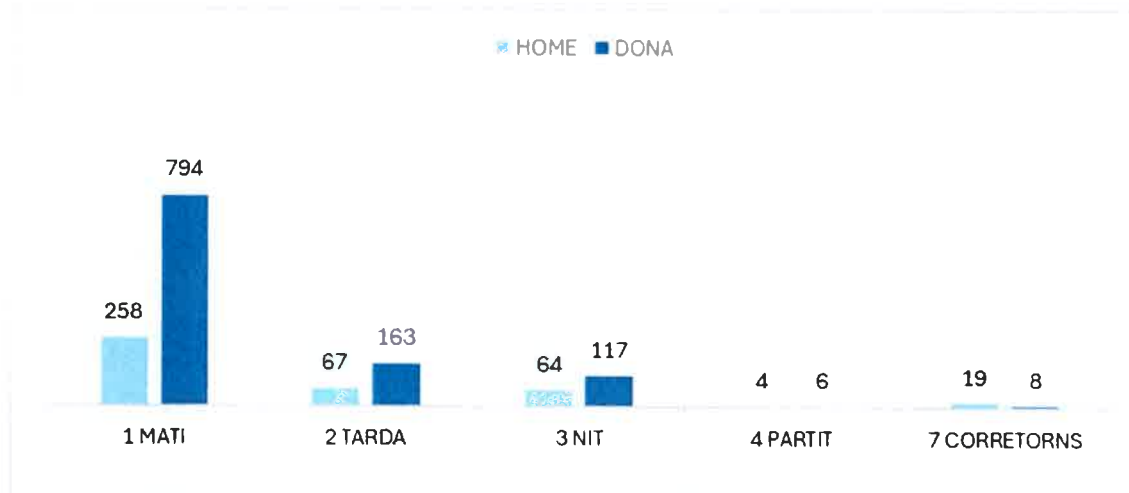
Entre ells, s'amplia els permisos de malaltia greu o mort a persones fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 14 hores anuals per assistir a la visita d'un especialista mèdic, dies per assistir a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, no coincident amb l'horari laboral, assistència a reunions o visites en els centres educatius o sanitaris a pares o mares amb criatures amb diversitat funcional, tres dies feiners l'any de lliure disposició.

D'altra banda, s'inclouen excedències especials.

- ✓ Excedència per conciliació de la vida familiar i laboral
- ✓ Excedència especial per transició de gènere
- ✓ Excedència especial per a l'exercici de funcions sindicals
- ✓ Excedència especial: per tasques de voluntariat o formació
- ✓ Excedència remunerada, prestació de cures de menors amb malaltia greu (CUME)

Per últim, de forma positiva es mostra l'existència d'un procés de reincorporació professava en cas de malalties oncològiques o d'especial gravetat, on s'ofereixen mesures especials de conciliació.

Gràfic Jornada laboral



En relació amb la distribució de la jornada, la majoria de la plantilla té jornada de matí. Aquest fet, ajuda a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Les dades ponderades mostren el següent:

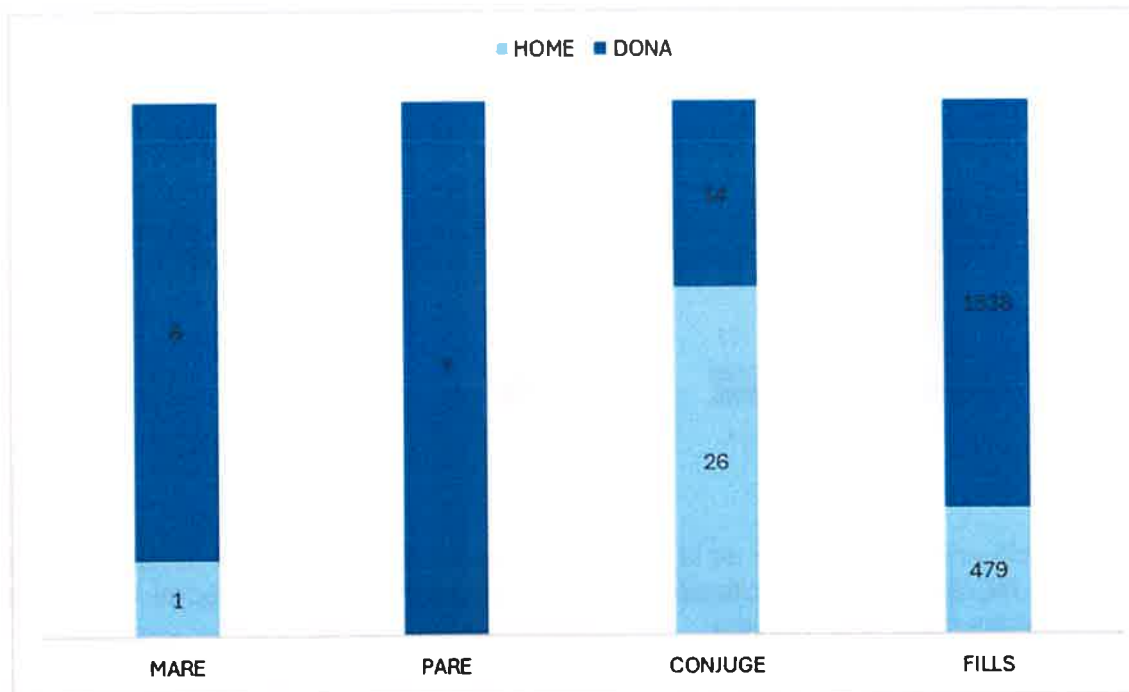
Taula 1 Jornada laboral (%)

	HOME	DONA	Total	HOME	DONA	Total
1 MATI	258	794	1052	62,62%	72,98%	70,13%
2 TARDA	67	163	230	16,26%	14,98%	15,33%
3 NIT	64	117	181	15,53%	10,75%	12,07%
4 PARTIT	4	6	10	0,97%	0,55%	0,67%
7 CORRETURNS	19	8	27	4,61%	0,74%	1,80%
Total	412	1088	1500	100,00%	100,00%	100,00%

Les dades ponderades mostren una major proporció de dones en jornades de matí. Les jornades de tarda, hi ha una lleugera proporció superior en el cas dels homes sense haver diferències significatives.

En el cas dels torns de nit, hi ha més proporció en el cas dels homes. Aquest fet pot tindre relació amb les necessitats i responsabilitats de cures a nivell social. En aquest punt, és important considerar els horaris de nit vinculat als riscos laborals, ja que, per exemple, el treball nocturn comporta un horari que és considerat un factor directe del càncer de mama ([Fresneda Moreno, Gómez Santana & Bascopé Quintanilla, 2013](#)), [portant a la primera indemnització a Dinamarca](#).

Gràfic Càrregues familiars



En aquest gràfic analitzem per sexe les càrregues familiars del conjunt de treballadors que tenen càrregues familiars.

Taula Càrregues familiars (%)

	HOME	DONA	Total	HOME	DONA	Total
FILLS	479	1538	2017	94,66%	98,27%	97,39%
CONJUGE	26	14	40	5,14%	0,89%	1,93%
MARE	1	6	7	0,20%	0,38%	0,34%
PARE	0	7	7	0,00%	0,45%	0,34%
Total general	506	1565	2071	100,00%	100,00%	100,00%

Vinculat a les càrregues familiars les dades absolutes mostren que la majoria de persones amb criatures a càrrec són dones. Aquesta diferència va en concordança amb el grau de feminització del sector. Però comparat amb el total de cada sexe les dades absolutes ens mostren un 94,66 pels homes i un 98,27% per les dones.

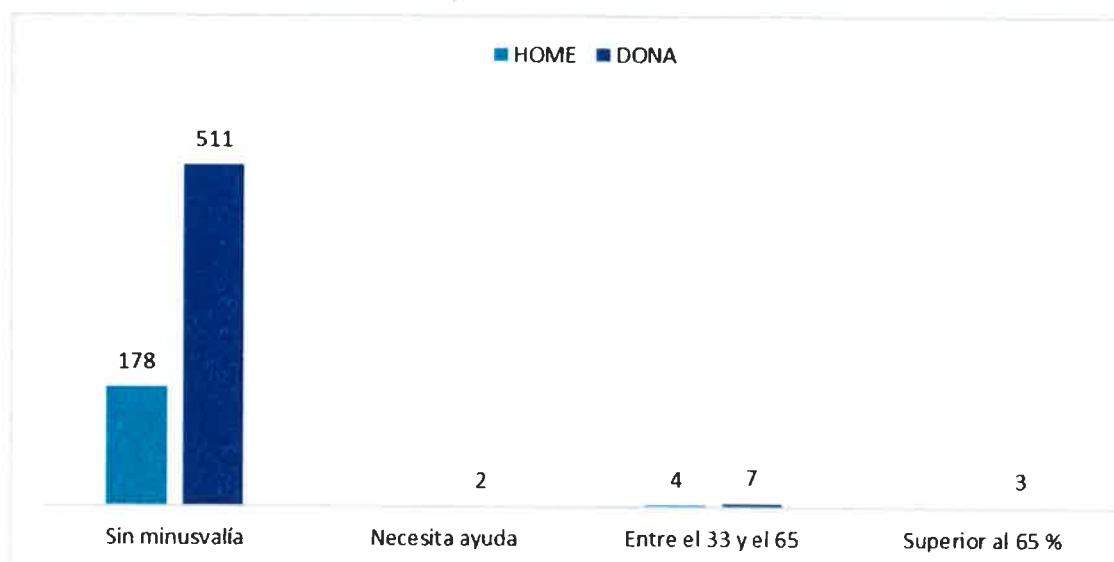
Atès que la majoria de persones amb criatures són dones, aquest element és important tenir-ho en consideració per l'articulació de mesures de conciliació, a més de tindre en compte que les dones tenen una major responsabilitat social de les cures i treballs domèstics.

Taula Responsabilitats familiars per tipus de jornada (valor absolut i percentatge)

	HOME	DONA	Total	HOME	DONA	Total
Complet	415	1345	1760	82,02%	85,94%	84,98%
FILLS	394	1323	1717	77,87%	84,54%	82,91%
CONJUGE	20	12	32	3,95%	0,77%	1,55%
MARE	1	4	5	0,20%	0,26%	0,24%
PARE	0	6	6	0,00%	0,38%	0,29%
Parcial	91	220	311	17,98%	14,06%	15,02%
FILLS	85	215	300	16,80%	13,74%	14,49%
CONJUGE	6	2	8	1,19%	0,13%	0,39%
MARE	0	2	2	0,00%	0,13%	0,10%
PARE	0	1	1	0,00%	0,06%	0,05%
Total	506	1565	2071	100,00%	100,00%	100,00%

En aquest sentit, no es mostra una evidència sobre que les persones amb càrregues familiars tenen limitacions per a trobar jornades completes, ja que un 14,06% de dones sobre el total de dones i un 17,98% d'homes sobre el total d'homes disposen d'una jornada parcial amb persones a càrrec, per tant no s'observa un biaix significatiu

Gràfic Personal amb persones dependents a càrrec

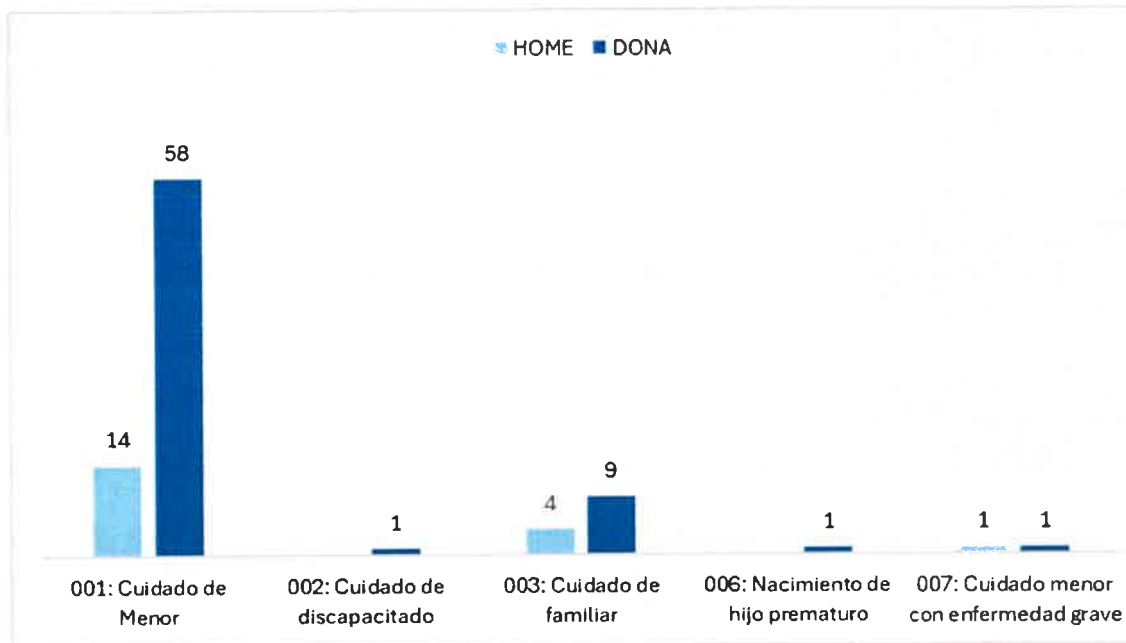


Taula Personal amb persones dependents a càrrec (%)

	HOME	DONA	Total general
Sense minusvàlua	97,80%	97,71%	97,73%
Necessita ajuda	0%	0,38%	0,28%
Entre el 33 y el 65	2,20%	1,34%	1,56%
Superior al 65 %	0%	0,57%	0,43%
Total	100%	100%	100%

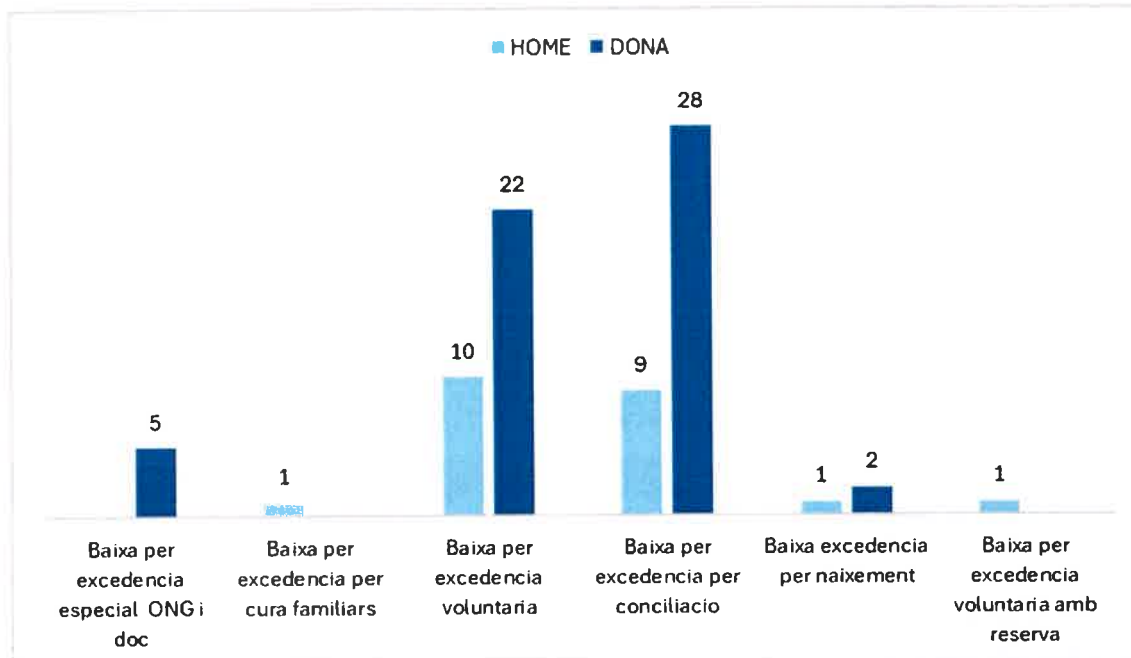
De les persones amb persones dependents a càrrec, es mostra que la majoria son dones. No es mostren diferències respecte als homes, i tot i que les dades poden ser degudes a circumstàncies concretes, pel que no es poden extreure conclusions extrapolables.

Gràfic Causa de les reduccions de jornada



En relació amb les persones amb reducció de jornada es mostra que hi ha un total de 70 dones i 19 homes, el que correspon a un 6,43% de dones respecte al total de dones de la plantilla i un 4,61% d'homes respecte al total d'homes de la plantilla. Per tant, es mostra una feminització de les reduccions de jornada per cures.

Gràfic Tipus d'excedència



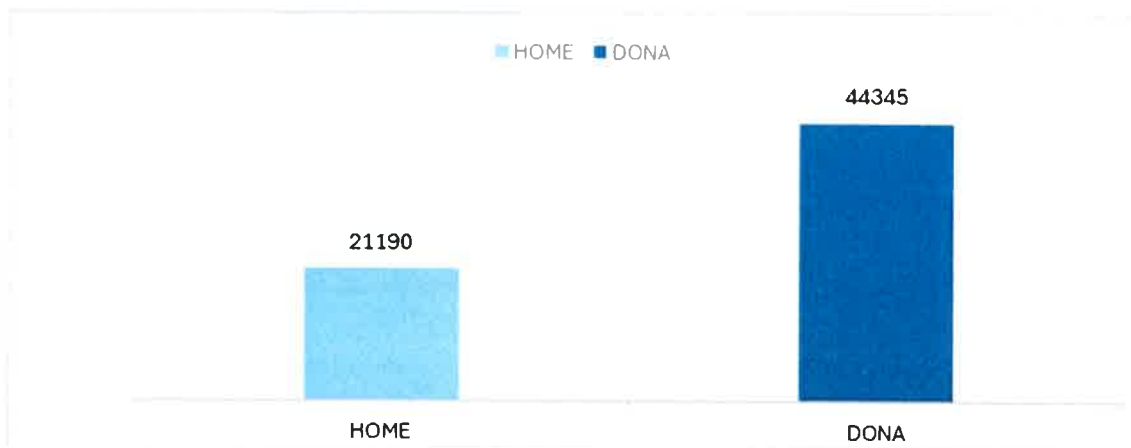
A través de la gràfica anterior es mostra una diversitat de tipus de jornada, definides a través del conveni col·lectiu tal com s'ha comentat anteriorment.

Al igual que en el cas anterior, es mostra una feminització de les excedències. Si sumem el total de les excedències per sexe observem que 57 dones han demanat

algun tipus d'excedència que representa el 72,15% del total d'excedències. Pel que fa als homes hi ha un total de 22 excedències que representa el 27,85% de total d'excedències.

No obstant, cal tenir en compte que la taxa de feminització de l'empresa és de 72,53% dones i 27,43% homes, per tant, podem concloure que les excedències per sexe segueixen la taxa de feminització de l'empresa per ambdós sexes.

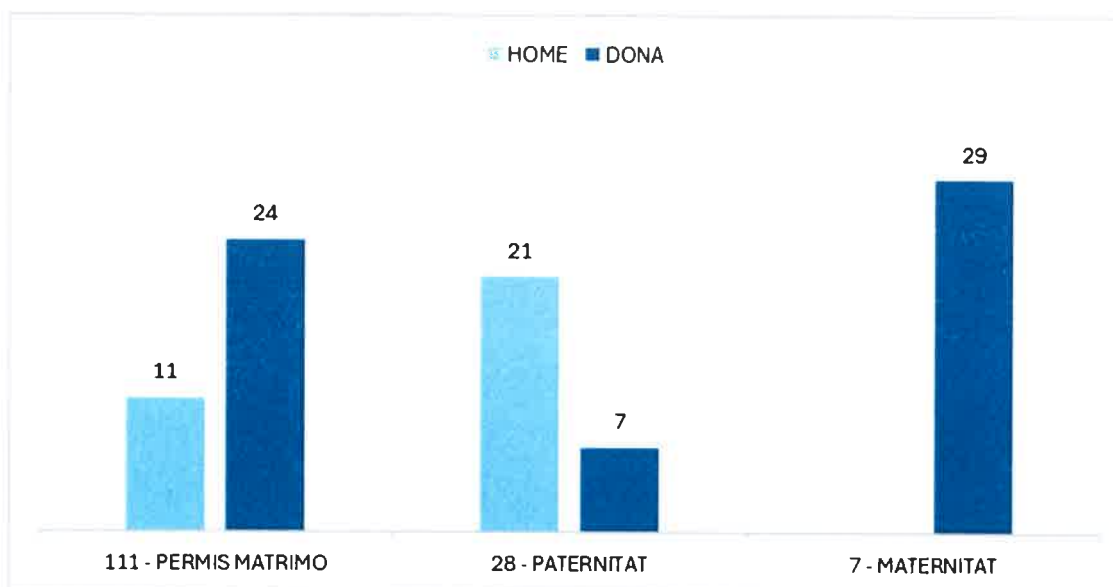
Gràfic Nombre total de permisos laborals



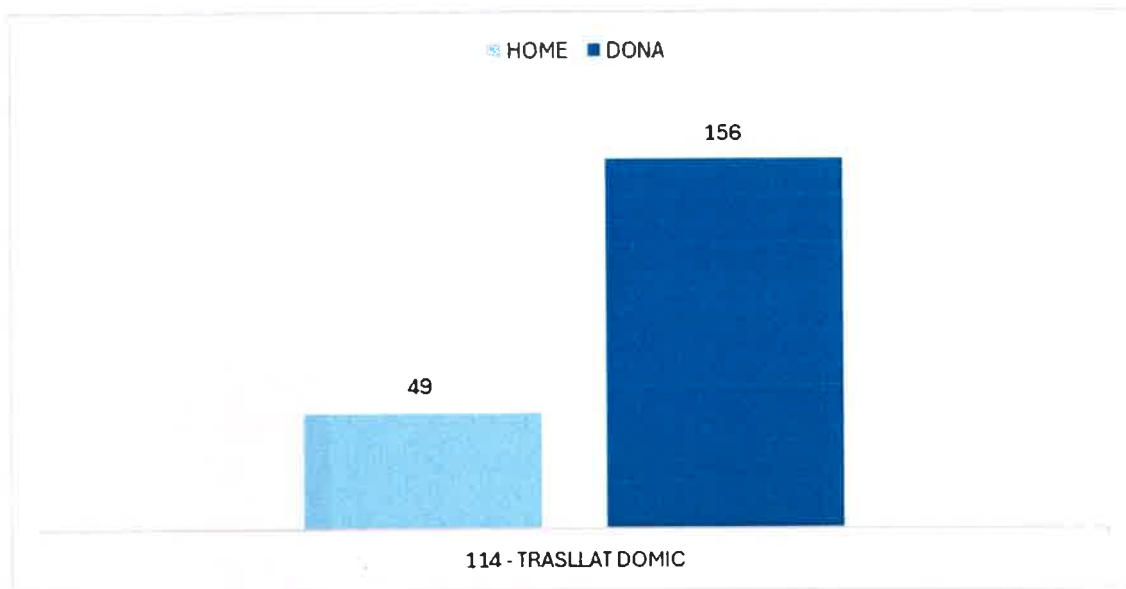
Es mostra que, en relació amb els permisos laborals, la majoria han sigut acompanyats per part de les dones. La mitjana de permisos per sexe correspon a un 2,45 de permisos en el cas de les dones i un 1,94 en el cas dels homes (número de permisos per sexe/ número total de persones treballadores per sexe). No hi ha una feminització dels permisos, ja que si tenim en compte que la plantilla presenta el 27,47% homes i 72,53% dones, els homes han demanat en percentatge més proporció de permisos.

A continuació es mostren els tipus de permisos, entre aquests, hi ha tipus de permisos circumstancial com malaltia i mort de familiars, pel que no es poden extreure conclusions.

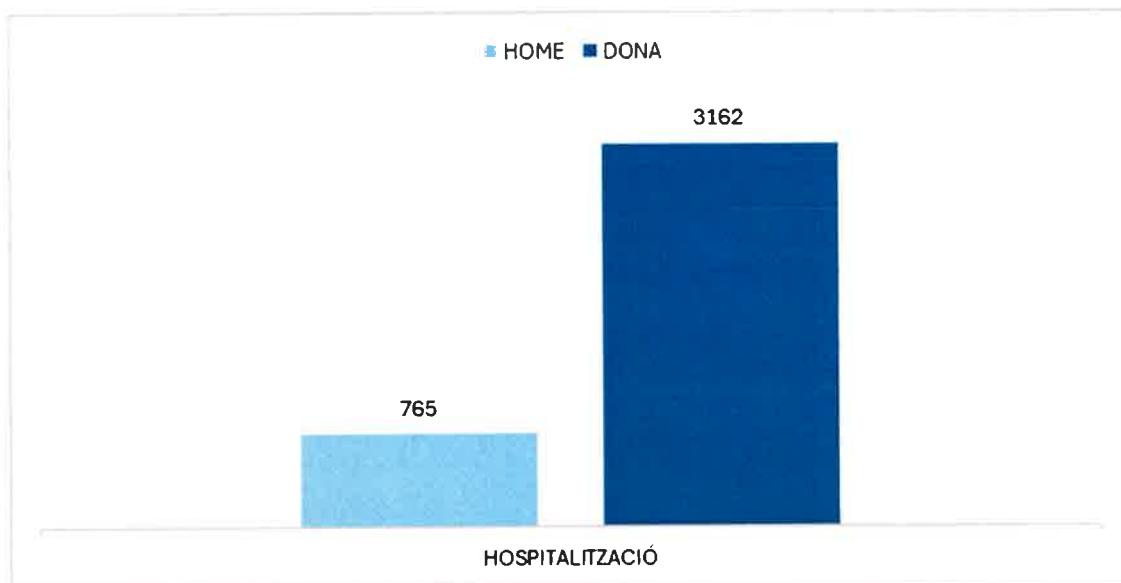
Gràfic Permis de matrimoni



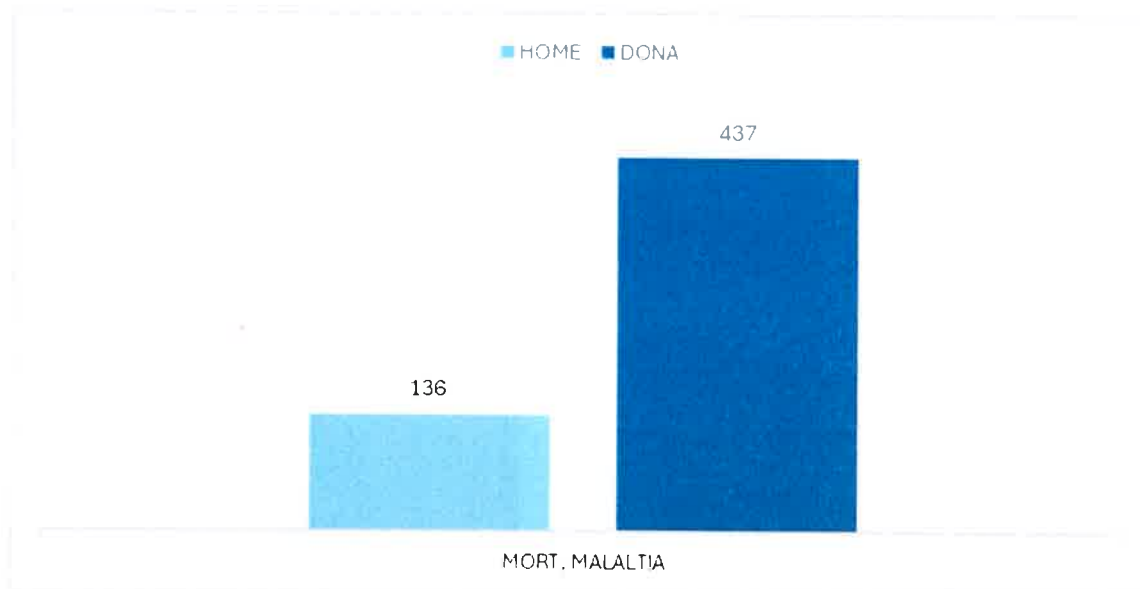
Gràfic Permís de trasllat domicili



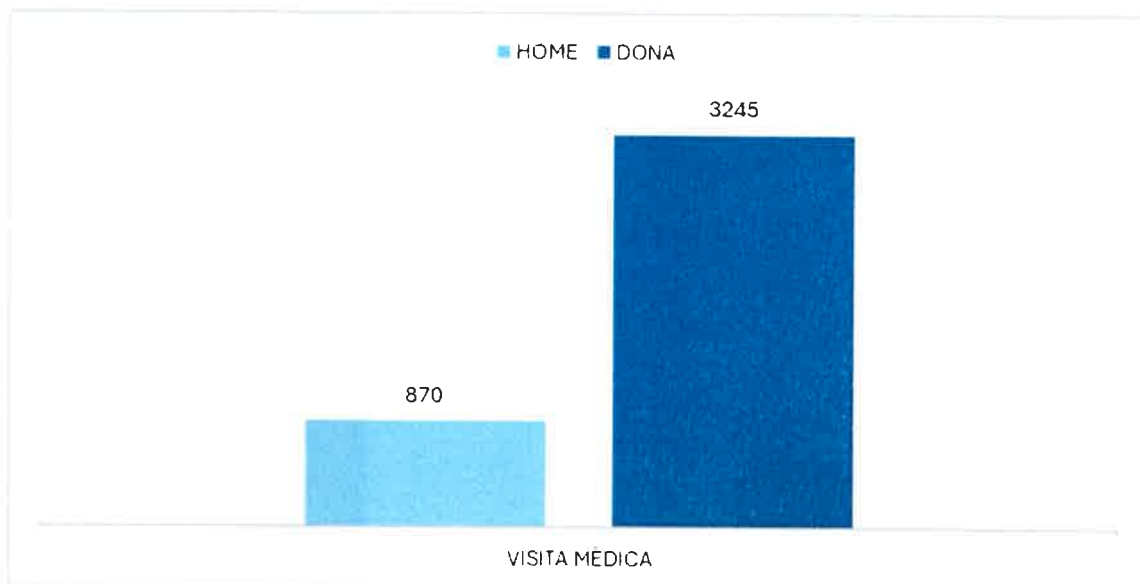
Gràfic Permís d'hospitalització



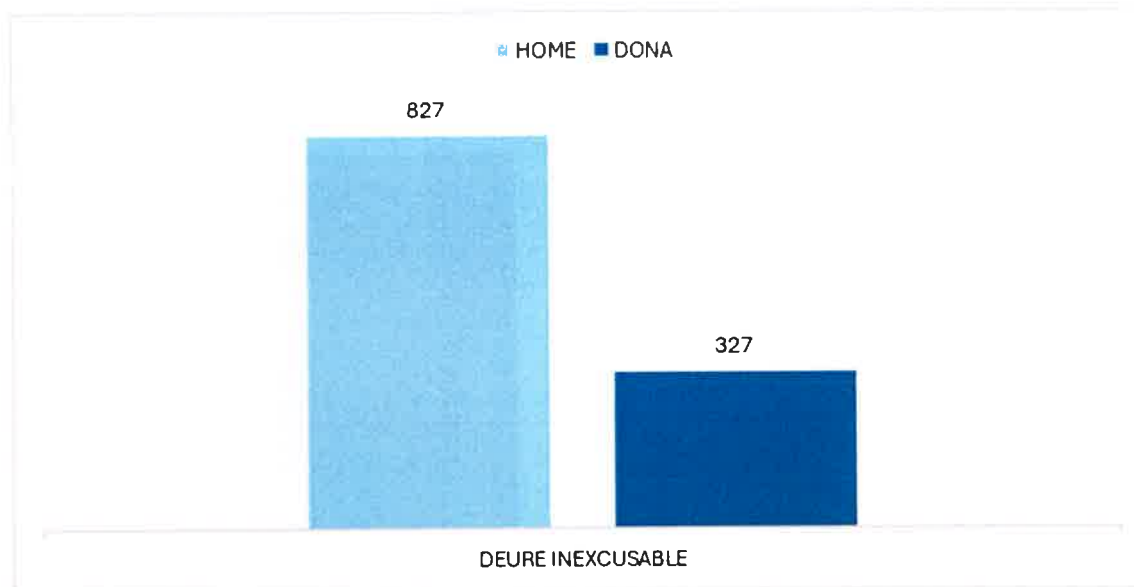
Gràfic Permis per mort, malaltia



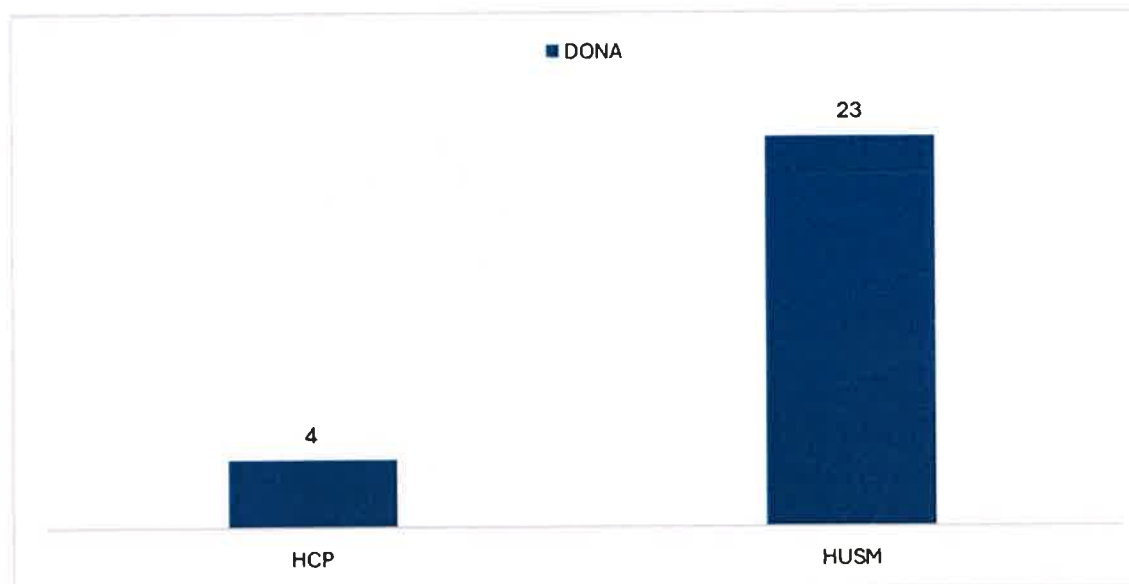
Gràfic Permis per visita mèdica



Gràfic Permís per deure inexcusable



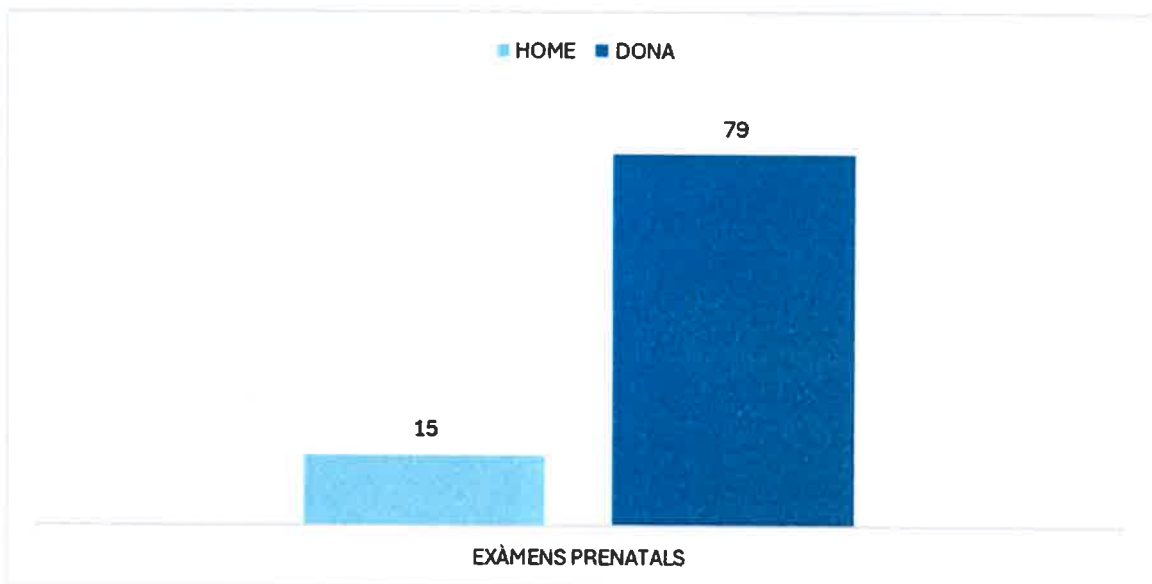
Gràfic Permís per risc d'embaràs



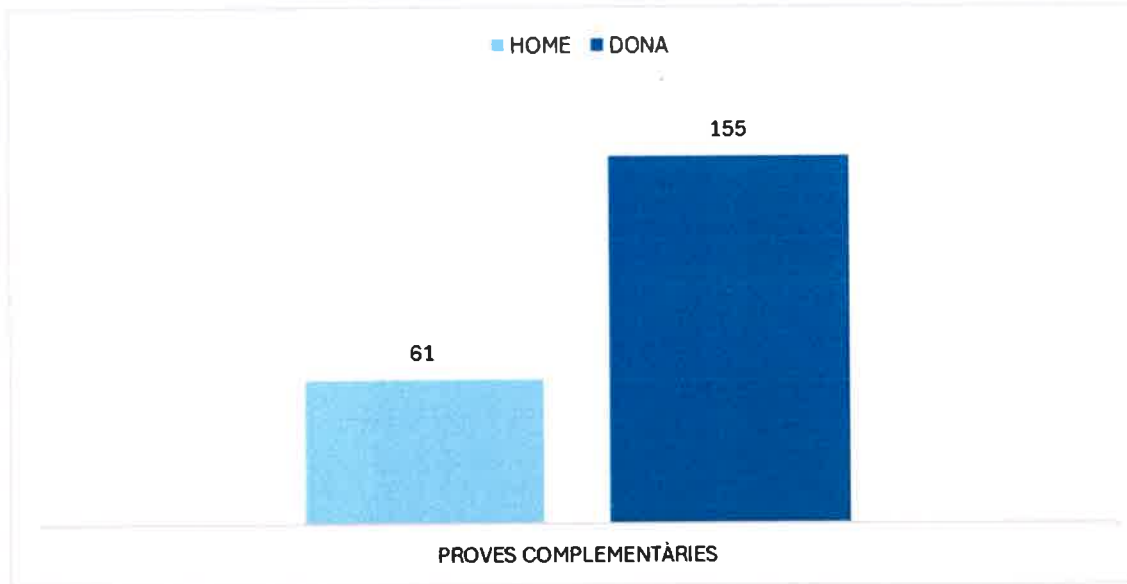
Gràfic 2 Permis de naixement, adopció o acollida



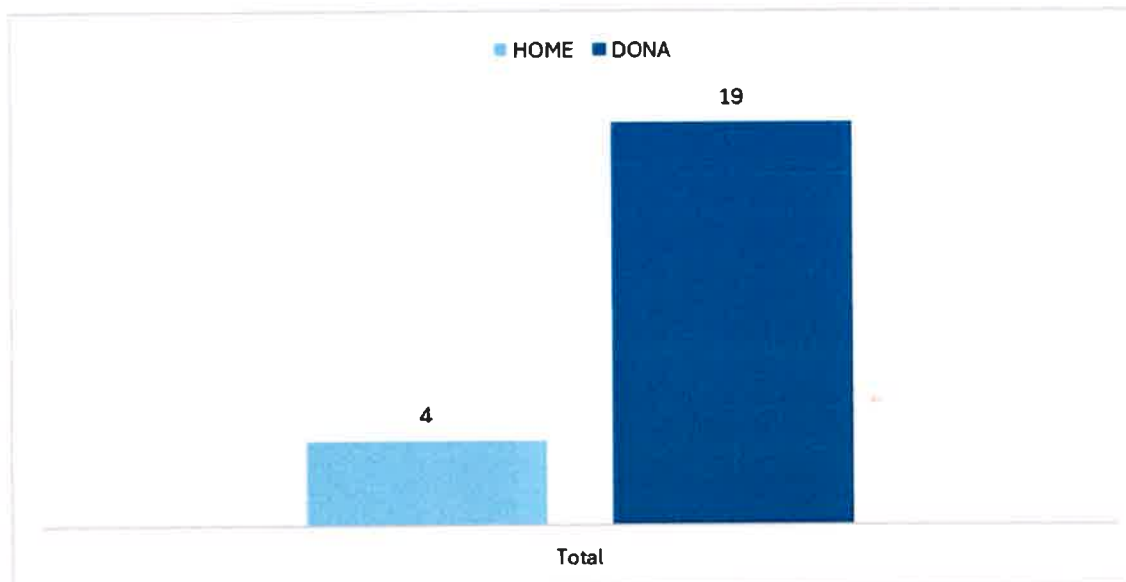
Gràfic Permis d'exàmens prenatals



Gràfic Permís de proves complementàries



Gràfic Permís de lactància



En relació amb els permisos de paternitat i maternitat, en el primer cas és un cas circumstancial per qüestions de risc d'embaràs, al igual que el permís de proves complementàries.

Tot i així, es mostra una diferència entre homes i dones en l'obtenció de permisos vinculats al naixement, adopció o acollida.

Pel que fa al permís de lactància, de les persones que s'han acollit a aquest permís, un 32,33% d'homes (4 sol·licituds) s'han acollit al permís de lactància respecte a un 67,67% de dones (19 sol·licitud). El rati en relació a homes i dones ens mostra 1,94% pels homes i un 2,45 per les dones.

PUNTS FORTS

La majoria de la plantilla té jornada de matí

Es disposa d'un procés de reincorporació progressiva per a persones amb malalties oncològiques o d'especial gravetat.

Major proporció de dones en jornades de matí

Resposta de les entrevistes: De forma general, es mostra que hi ha una percepció de que l'hospital intenta ajudar en tot el que pot en relació a la conciliació, però que no sempre es possible.

ÀREES DE MILLORA

L'Hospital no disposa d'un document unificat amb els diferents tipus de mesures de conciliació

Manca criteris de seguiment i avaluació de les mateixes, així com un pla de difusió i sensibilització.

Tampoc es disposa d'una base de dades sobre els diferents permisos per sexe i tipus de lloc de treball, i l'anàlisi de les mesures denegades

Manca d'una política de teletreball en els llocs on es pot aplicar, així com flexibilitat a l'entrada i la sortida

No es disposa d'un protocol de desconnexió digital, només es recull al personal que fa teletreball (actualment el personal de l'edifici serveis corporatius de GSS).

Feminització de la reducció de jornada per cures

Feminització de les excedències

La majoria d'excedències son per cures

Hi ha una feminització dels permisos laborals

Feminització del permís de lactància.

Resposta de les entrevistes:

- Majors dificultats de les persones amb persones dependents a càrrec tenen més dificultats per conciliar.
- La falta de personal implica més dificultats de conciliació, on afecta a horaris de tarda i de nit, especialment.
- Es demanda una major antelació dels horaris facilitaria la conciliació, racionalització d'horaris, bossa d'hores, teletreball i flexibilitat horària.
- Les dones amb reducció de jornada s'acullen a aquesta opció per falta

- d'altres mesures de conciliació.
- falta de coneixement sobre les adaptacions de jornada
- no hi ha una difusió proactiva dels drets de conciliació
- complicació extra en la conciliació sobre les guàrdies.

• Eix de Assetjament sexual i per raó de sexe

L'Hospital compte amb diversos documents vinculats a la prevenció i actuació de l'assetjament.

- Assetjament a l'àmbit de l'empresa (2012)
- Document informatiu d'assetjament (2012)
- Prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe Hospital Comarcal del Pallars (2009; última revisió 2012)
- Protocol d'actuació envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe GSS (2018)
- Protocol d'actuació en situacions de violència en el treball a GSS
- Protocol d'actuació envers discriminació per sexe, raça, discapacitat, religió i altres

Conclusions Resum de conclusions de l'eix Assetjament sexual i per raó de sexe

PUNTS FORTS

Es disposa de varis documents vinculats a la prevenció i actuació davant l'assetjament

ÀREES DE MILLORA

Falta d'actualització de la documentació vinculada a l'assetjament sexual i per raó de sexe

No hi ha un desenvolupament metodològic de les mesures de prevenció.

Falta de definició de les mesures d'actuació

No hi ha un criteri clar i definit per a definir quin és el protocol que s'aplicarà en cada cas

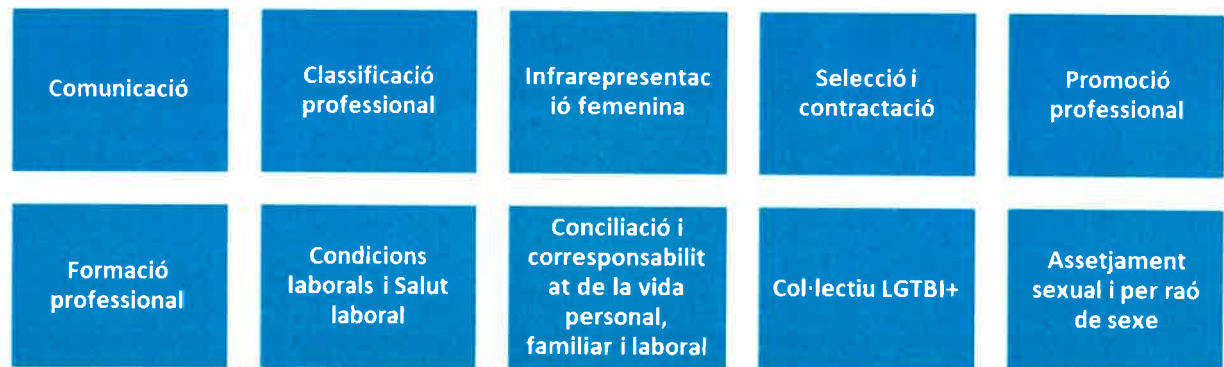
No es detecta que s'ha format a les persones de referència i plantilla

Percepció a través de les entrevistes:

De forma general es mostra que hi ha persones entrevistades que desconeixen l'existència i funcionament del protocol d'assetjament.

Es mostra una falta de difusió, campanyes de sensibilització i formació en aquesta àrea.

3.2 Eixos analitzats Residències BI i BII



• Eix de Comunicació

Primer de tot, cal destacar que es disposa d'un pla de comunicació territorial.

El pla de comunicació és un document que explica com s'organitza la comunicació a l'entitat. Ha de garantir que tothom dins l'entitat conegui quines són les línies mestres a seguir i objectius en aquest àmbit i ha de marcar les estratègies, recursos, canals i accions a desenvolupar per generar una comunicació eficient que ens permeti difondre de manera exitosa la tasca de l'entitat

Resum de conclusions de l'eix Comunicació

PUNTS FORTS

Tota la plantilla disposa d'accés a ordinadors per a poder consultar les informacions corporatives

Es disposa d'una guia de llenguatge inclusiu

Es disposa d'un pla de comunicació territorial que s'aplica a GSS.

ÀREES DE MILLORA

La guia de llenguatge inclusiu no fa referència a la comunicació no sexista i ús d'imatges.

No es detecta una formació continuada sobre el llenguatge inclusiu, a més de campanyes de sensibilització per a fomentar el seu ús.

No es detecta una continuïtat i programació estandarditzada de les comunicacions sobre polítiques realitzades.

Es comenta que:

- Hi ha coses que s'assabenten per rumors
- Algunes utilitzen el WhatsApp com a forma de comunicació
- No es fan gaires enquestes de percepció
- La comunicació funciona en gran mesura depenen de la cap que tinguis, pel

que falta transversalitat.

Col·lectiu LGTBIQ+

Tot i no ser un eix integral amb una informació qualitativa i quantitativa integral, s'afegeix aquest eix per tal de donar compliment a l'article 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+¹.

Resum de conclusions de l'eix LGTBIQ++

PUNTS FORTS

Hi ha un permís laboral orientat al transit a través del conveni col·lectiu.

Es va dur a terme formació LGTBIQ+

S'ofereix formació sobre sensibilització de temes d'igualtat, no discriminació i prevenció de l'assetjament sexual.

ÀREES DE MILLORA

No es disposa d'accions específiques destinades al respecte i no discriminacions del col·lectiu trans.

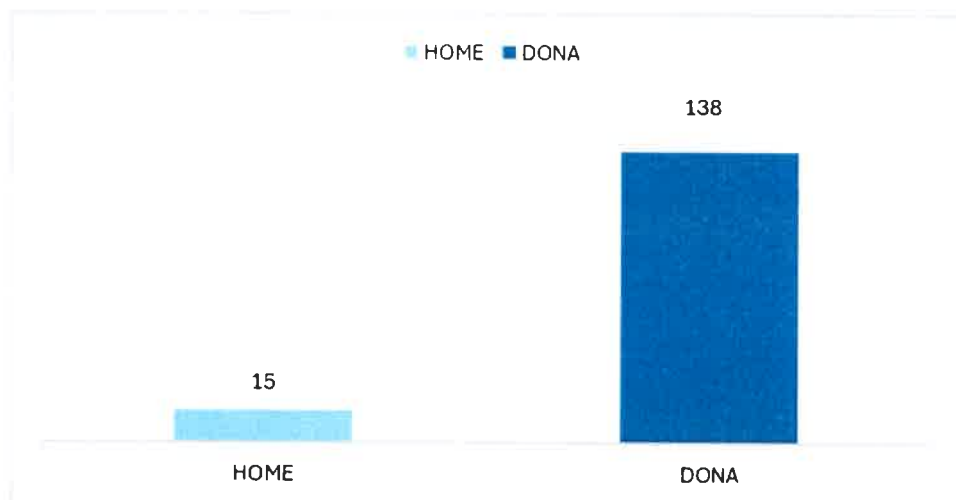
S'ha ofert la realització de formacions sobre diversitat i LGTBIQ+. Però no hi ha un seguiment exhaustiu del nombre de persones que l'hagin pogut dur a terme.

No s'han creat campanyes de sensibilització sobre aquest col·lectiu.

¹ Veure la part de l'Eix LGBTI de l'eix de comunicació per HUSM i HCP (pàgina 6 d'aquest informe).

- **Eix de Classificació professional**

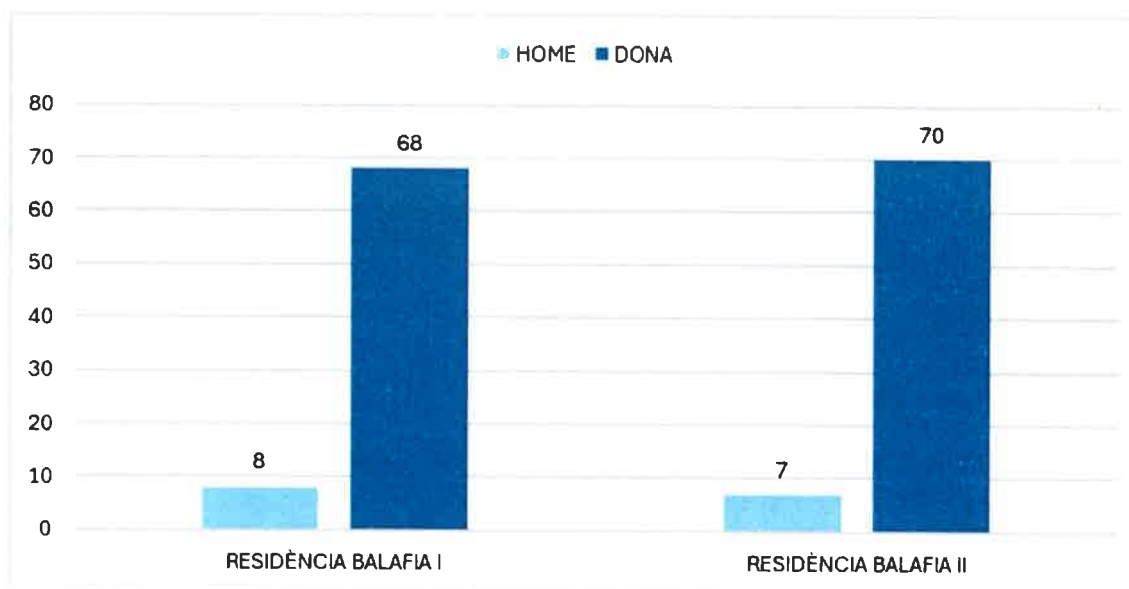
Gràfic Distribució de la plantilla per sexe



La distribució de la plantilla de les Residències Balafia, es mostra altament feminitzada. Concretament, d'una plantilla 153 persones, 138 són dones i 15 són homes, sent un 90,20% i 9,80%, respectivament.

Les Residències s'ubica en el CNAE 8811. A través l'Enquesta de Població Activa, en el 4T de 2023 es mostra que hi ha una distribució de 3.400 homes i 16.600 dones, sent una proporció del 17,00% en el cas dels homes i 83,00% dones, pel que el sector també es troba feminitzat.

Gràfic Centre de treball



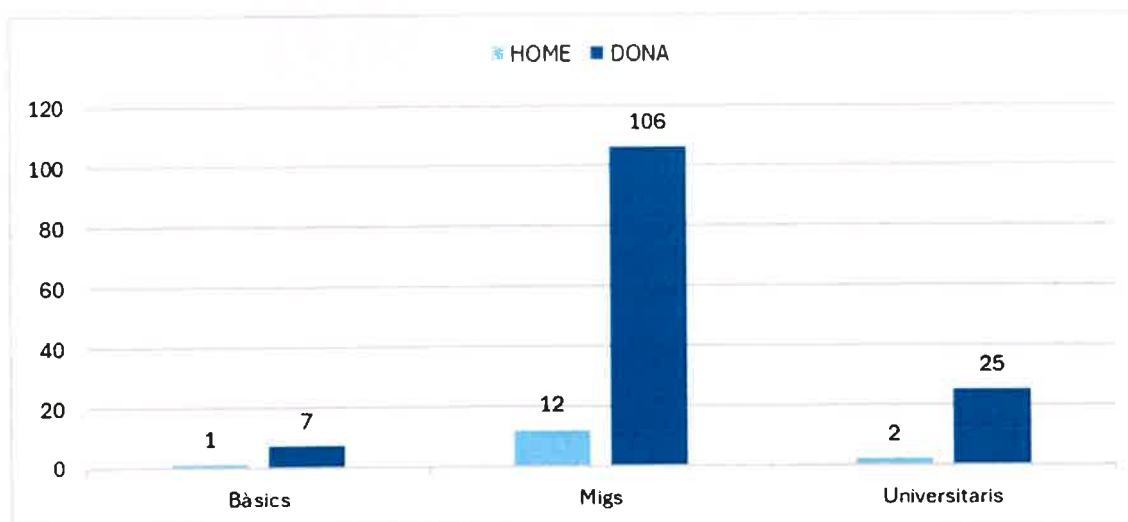
La plantilla es distribueix en dos centres de treball, la residència Balafia I i Balafia II.

Taula Centre de treball (%)

	HOME	DONA	Total general
RESIDENCIA BALAFIA I	53,33%	49,28%	49,67%
RESIDENCIA BALAFIA II	46,67%	50,72%	50,33%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

En ambdós centres de treball hi ha una proporció major de dones, degut a la feminització de la plantilla. Les dades mostren una menor proporció de dones en Balafia I, sense haver diferències significatives.

Gràfic Nivell d'estudis



En relació al nivell d'estudis, la majoria de la plantilla té estudis de formació professional mig, seguit d'estudis universitaris i bàsics. El nivell d'estudis està directament vinculat a les professions exercides en la residència.

Taula Nivell d'estudis (%)

	HOME	DONA	Total general
BÀSICS	6,67%	5,07%	5,23%
MIGS	80,00%	76,81%	77,12%
UNIVERSITARIS	13,33%	18,12%	17,65%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

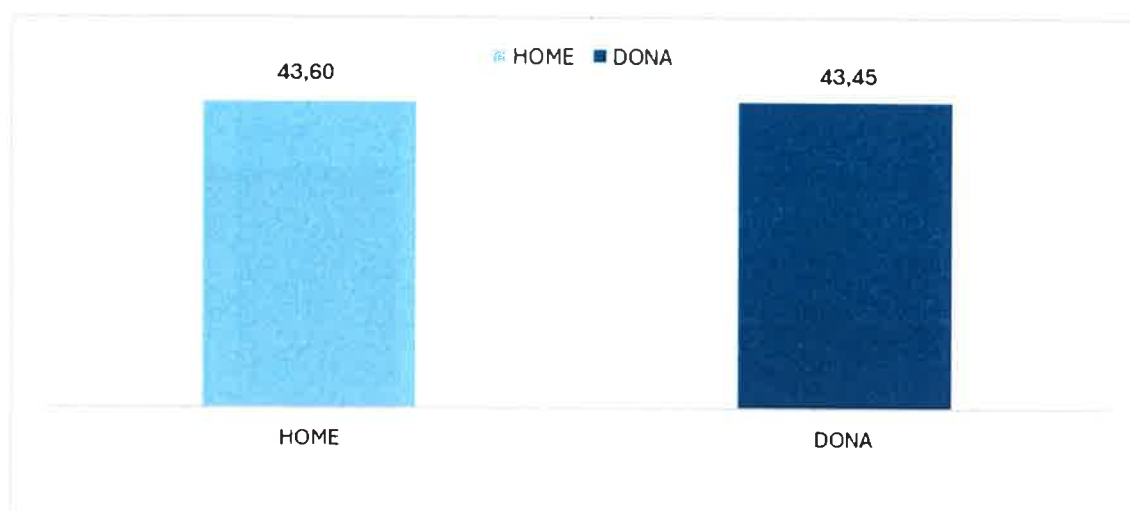
Les dades ponderades mostren una major presència de dones en nivells universitari, degut a les posicions en les que s'ubiquen.

Taula Nivell d'estudis i lloc de treball

	HOME	DONA	Total general
BÀSICS	1	7	8
GEROCULTOR/A	1	7	8
MIGS	12	106	118
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL		1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA		5	5
GEROCULTOR/A	12	100	112
UNIVERSITARIS	2	25	27
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	1		1
EDUCADOR/A SOCIAL		1	1
FISIOTERAPEUTA		4	4
GEROCULTOR/A		1	1
INFERMER/A	1	13	14
PSICOLEG/OLOGA		3	3
TERAPEUTA OCUPACIONAL		1	1
TREBALLADOR/A SOCIAL		2	2
Total general	15	138	153

Es detecta positivament una vinculació del nivell d'estudis amb el lloc de treball, pel que no es detecta sobrequalificació. Així, tampoc s'observen barreres d'accés en el cas de les dones als llocs de treball més qualificats.

Gràfic Mitjana d'edat



En relació amb la mitjana d'edat es mostra una lleugera mitjana major en el cas des homes, sense haver diferencies significatives.

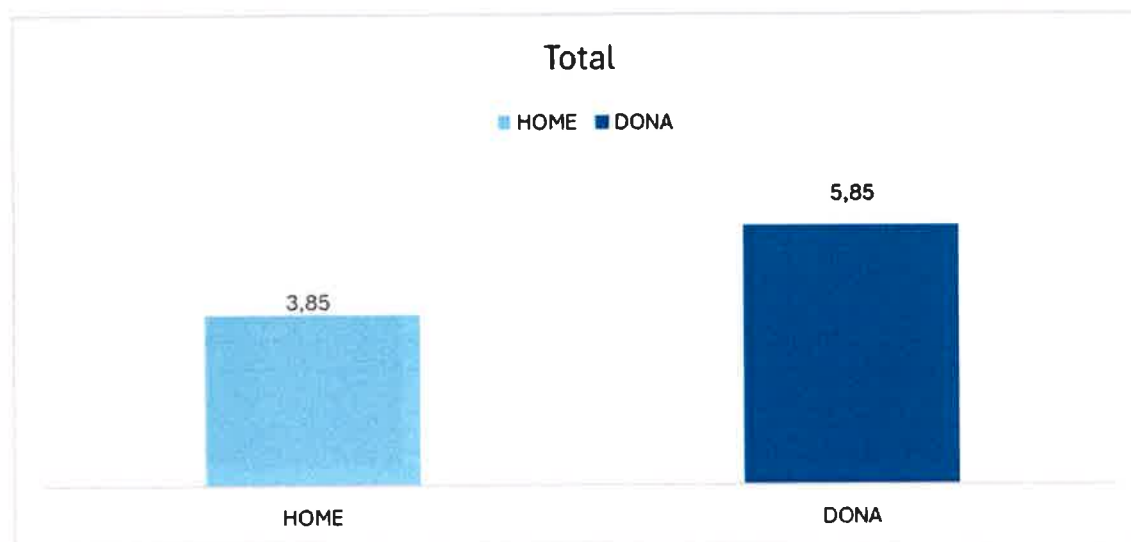
Taula Rang d'edat

	HOME	DONA	Total	HOME	DONA	Total
Menys de 20 anys	1	1	2	6,67%	0,72%	1,31%
De 21 a 25 anys	1	10	11	6,67%	7,25%	7,19%
De 26 a 30 anys	1	16	17	6,67%	11,59%	11,11%
De 31 a 35 anys	2	17	19	13,33%	12,32%	12,42%
De 36 a 40 anys	1	14	15	6,67%	10,14%	9,80%
De 41 a 45 anys	1	11	12	6,67%	7,97%	7,84%
De 46 a 50 anys	1	25	26	6,67%	18,12%	16,99%
De 51 a 55 anys	3	12	15	20,00%	8,70%	9,80%
De 56 a 60 anys	4	15	19	26,67%	10,87%	12,42%
De 61 a 65 anys	0	15	15	0,00%	10,87%	9,80%
Més de 65 anys	0	2	2	0,00%	1,45%	1,31%
Total general	15	138	153	100,00%	100,00%	100,00%

En detall, a través dels rangs d'edats, es pot observar que la majoria de la plantilla s'ubica en rangs de 25 a 40 anys, al igual que en el cas de les dones. Tot i així, encara que els homes se situen en aquest rangs, destaca que hi ha una proporció significativa en el rang de 50 a 60 anys.

En aquest sentit, no es detecta que hi hagi una política vinculada a la prevenció i actuació davant de possibles discriminacions per edat (edatisme), ja que l'edat no és simplement un número sinó que està vinculat al cicle vital.

Gràfic Mitjana d'antiguitat



Amb relació a l'antiguitat hi ha una mitjana major en el cas de les dones.. Cal destacar que en l'àmbit sanitari els nivells de rotació son major en el cas de les dones respecte als homes. Per tant, des d'una perspectiva de les dades d'antiguitat en mitjana, es mostra positivament un nivell més elevat d'antiguitat en el cas de les dones. Tot i això, es mostres les dades segregades en rangs d'antiguitat.

Taula Rang d'antiguitat

	HOME	DONA	Total	HOME	DONA	Total
Menys d'un any	3	26	29	20,00%	18,84%	18,95%
D'un a 5 anys	8	56	64	53,33%	40,58%	41,83%
De 6 a 10 anys	4	38	42	26,67%	27,54%	27,45%
De 11 a 15 anys	0	3	3	0,00%	2,17%	1,96%
De 16 a 20 anys	0	15	15	0,00%	10,87%	9,80%
Total general	15	138	153	100,00%	100,00%	100,00%

Conclusions 2 Resum de conclusions de l'eix Classificació professional

PUNTS FORTS

Vinculació del nivell d'estudis amb el lloc de treball, pel que no es detecta sobre qualificació

No s'observen barreres d'accés en el cas de les dones als llocs de treball més qualificats

No hi ha diferències significatives en relació amb l'edat

Les noves contractacions equilibren la plantilla entre homes i dones

ÀREES DE MILLORA

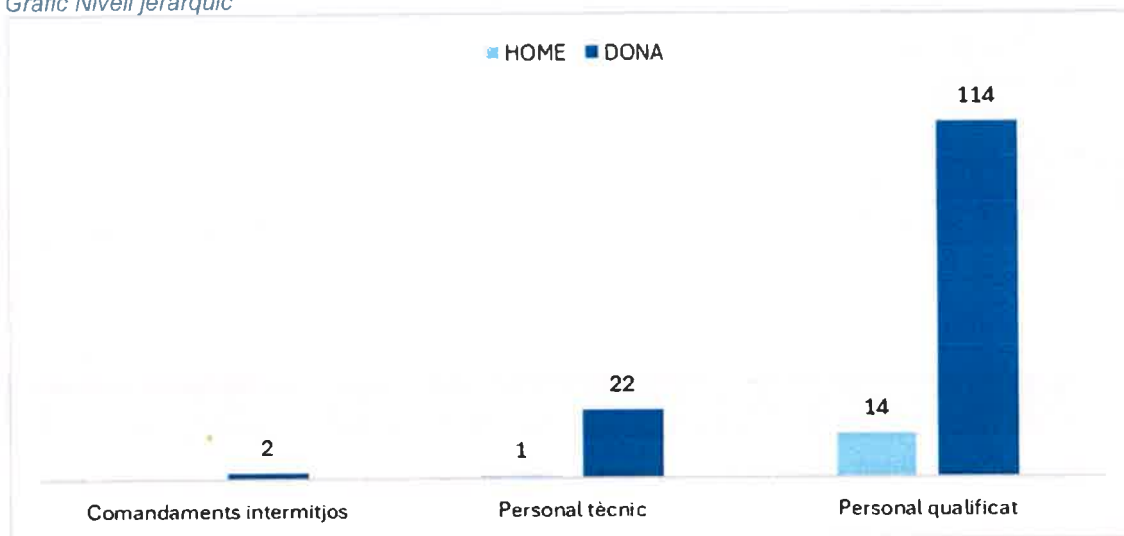
Feminització de la plantilla

No es detecta que hi hagi una política vinculada a la prevenció i actuació davant de possibles discriminacions per edat (edatisme)

No es detecta un seguiment des de perspectiva de gènere sobre la rotació/antiguitat:

- **Eix de Infrarepresentació femenina**

Gràfic Nivell jeràrquic



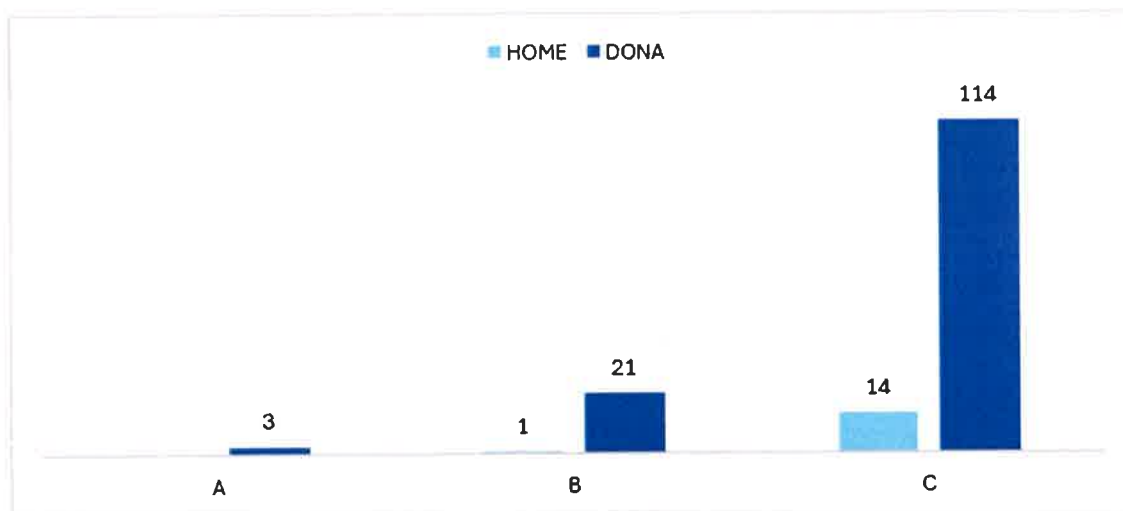
De forma general, la presència de dones és superior a casi tots els nivells, pel que s'analitza a continuació les dades ponderades degut a la feminització de la plantilla.

Taula Nivell jeràrquic

	HOME	DONA	Total
COMANDAMENT INTERMIG	0,00%	1,45%	1,31%
PERSONAL TÈCNIC	6,67%	15,94%	15,03%
PERSONAL QUALIFICAT	93,33%	82,61%	83,66%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Com es mostra, en relació amb les dades ponderades, es mostra una major presència de dones en comandaments intermedis i personal tècnic, pel que no es detecta segregació vertical i sostre de vidre.

Gràfic Grup professional



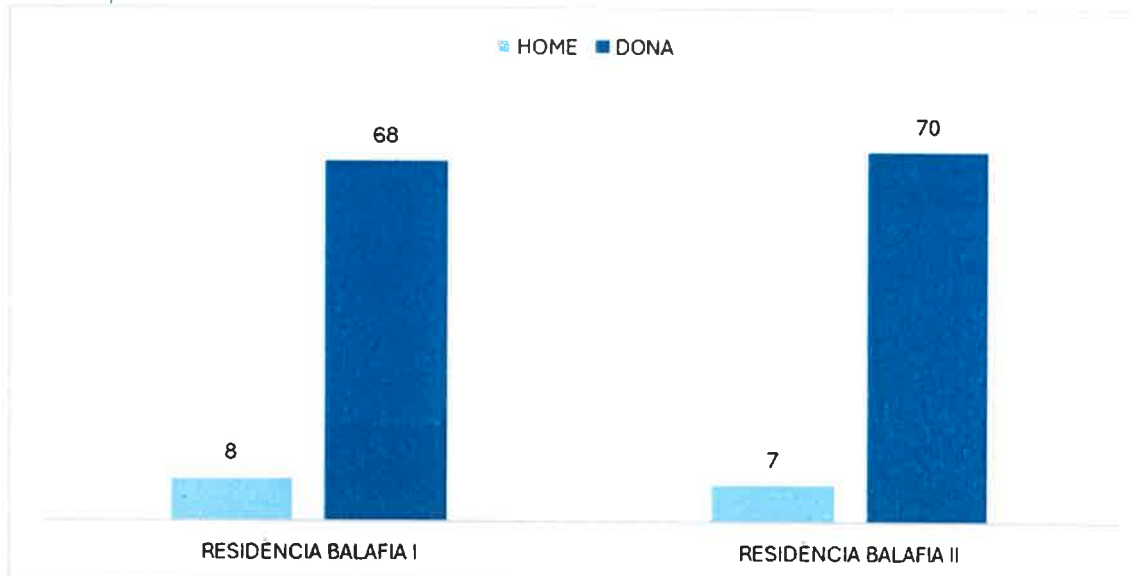
En relació amb els grups professionals, es defineix a través del conveni col·lectiu de referència: **I Conveni col·lectiu autònom de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (gercat).**

Com es mostra, on més personal hi ha és en el grup C, tant en el cas dels homes com les dones. En el grup professional B només hi ha la presència d'un home i el grup A la presència de 3 dones, pel que és un grup totalment feminitzat.

Taula Lloc de treball

	HOME	DONA	Total general
INFERMER/A	1	13	14
GEROCULTOR/A	13	108	121
TERAPEUTA OCUPACIONAL	-	1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	1	5	6
FISIOTERAPEUTA	-	4	4
TREBALLADOR/A SOCIAL	-	2	2
PSICOLEG/OLOGA	-	3	3
EDUCADOR/A SOCIAL	-	1	1
ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	-	1	1
Total general	15	138	153

Gràfic Departament



Com s'ha comentat anteriorment, la plantilla es divideix en dos centres de treball, sent coincidents amb els departaments definits.

Conclusions Resum de conclusions de l'eix Infrarrepresentació femenina

PUNTS FORTS

No es detecta segregació vertical

No es detecta segregació horitzontal

ÀREES DE MILLORA

Tot i no detectar segregació vertical i horitzontal, no hi ha eines específiques de seguiment de la composició de la plantilla des de perspectiva de gènere

RLT totalment feminitzada

• Eix de Selecció i contractació

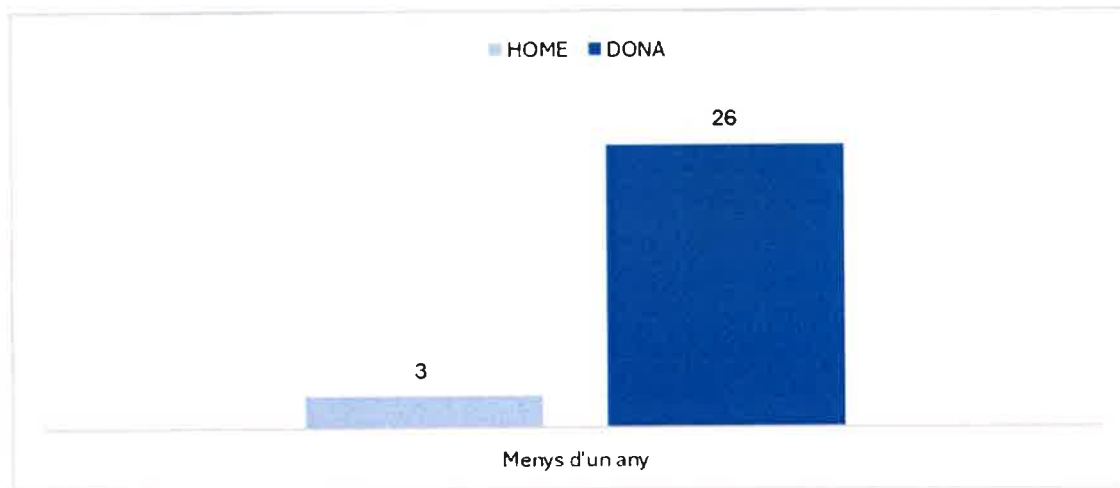
Primer de tot, a través del conveni col·lectiu de referència es designa com a principis bàsics dins del procés de selecció i promoció la igualtat d'oportunitats. En aquest sentit, es mostra que el procés ha d'evitar tot tipus de discriminacions. Recordar que la Directiva europea 2006/54/CE, defineixen en l'article 2 els conceptes de discriminació directa i indirecta.

- ✓ discriminació directa: la situació en què una persona sigui, hagi estat o pugués ser tractada per raó de sexe de manera menys favorable que una altra en situació comparable;
- ✓ discriminació indirecta: la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres situen a persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, tret que aquesta disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per a aconseguir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris;

En aquest sentit, s'ha de valorar que el procés no únicament inclogui discriminacions directes, sinó que també hi hagi un seguiment i avaluació del procés amb l'objectiu d'evitar biaixos de gènere.

El Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT).

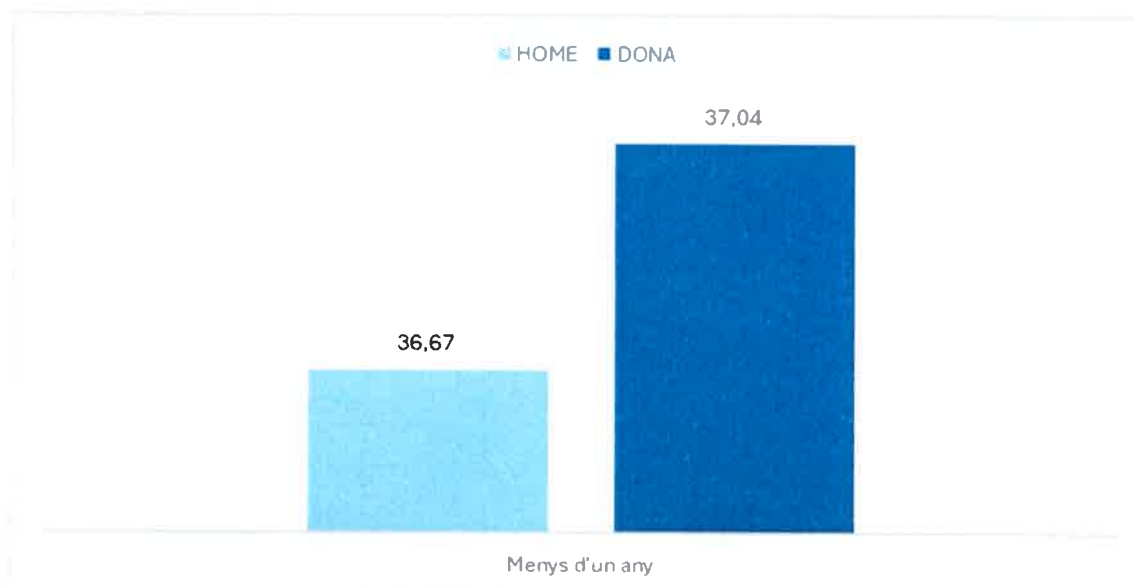
Gràfic Personal incorporat en l'últim any



Hi ha un total de 29 persones incorporades en l'últim any, sent un nombre major de dones. Degut a la feminització de la plantilla i del sector.

En relació al total de la plantilla, suposa un 16,99% les dones i un 1,96% pels homes. En relació al total de la plantilla per sexe, suposa un 18,84% pels homes i un 20,00% pels homes. Pel que les noves contractacions ajuda a l'equilibri de la plantilla.

Gràfic Mitjana d'edat del personal incorporat en l'últim any



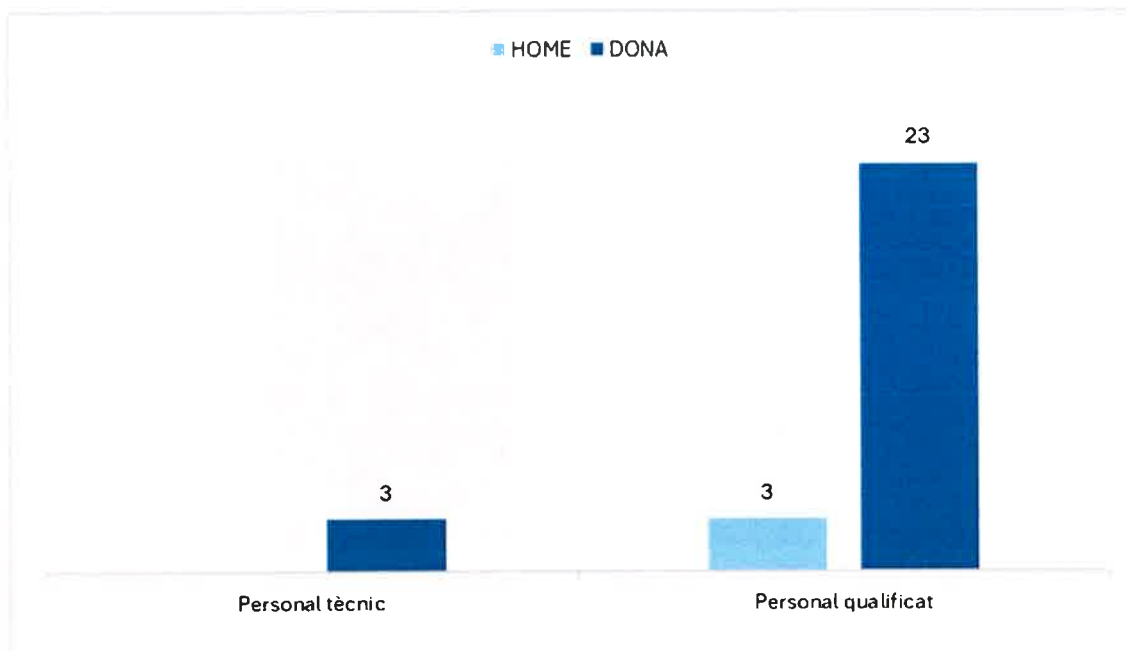
El perfil de les noves contractacions té una mitjana menor en relació amb el total de la plantilla.

En relació amb les dades segregades per sexe, tot i que hi ha una mitjana major en el cas dels homes, no es detecten diferències significatives.

Taula Rang d'edat de les noves incorporacions

	HOME	DONA	Total general
Menys de 20 anys	0	1	1
De 21 a 25 anys	1	3	4
De 26 a 30 anys	0	5	5
De 31 a 35 anys	1	2	3
De 36 a 40 anys	0	6	6
De 41 a 45 anys	0	2	2
De 46 a 50 anys	0	3	3
De 51 a 55 anys	1	2	3
De 56 a 60 anys	0	1	1
De 61 a 65 anys	0	1	1
Total general	3	26	29

Gràfic Nivell jeràrquic del personal incorporat en l'últim any



Per últim, les noves incorporacions mostren la selecció de personal qualificat (personal gerocultor 23), majoritàriament dones, amb tres homes (2 personal gerocultors i un auxiliar administratiu) i la selecció de 3 dones com a personal tècnic (personal d'infermeria).

Conclusions Resum de conclusions de l'eix Selecció i contractació

PUNTS FORTS

No hi ha una política explícita per a la prevenció i actuació en vers la discriminació d'edat.

Noves contractacions: ajuda a l'equilibri de la plantilla.

Noves contractacions: no hi ha major parcialitat femenina

Es detecta que hi ha un guió d'entrevista

ÀREES DE MILLORA

Cal continuar amb la formació en igualtat i procés de selecció des de perspectiva de gènere a totes les persones que participen en el procés de selecció.

No es detecta que es realitzi un seguiment sobre les causes d'admissió i exclusió segregat per sexe

No s'inclouen requeriments d'instar a que l'òrgan de selecció sigui equilibrat en el nombre de dones i homes.

No hi ha una vinculació entre la valoració de mèrits i valoració de llocs de treball.

En el *Document d'acollida* no s'informa de la política d'igualtat i, més concretament del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe. Es recomana que el document el reves la persona treballadora en format electrònic amb l'enllaç als diversos documents relacionats.

No hi ha un procés de gestió estandarditzat de les entrevistes de baixes voluntàries: guions d'entrevista, seguiment estadístic, etc.

Noves contractacions: només es detecten contractes eventuais i de substitució. Si aquesta contractació eventual té continuïtat, al cap dels 12 mesos passa a una relació laboral indefinida.

• Eix de Promoció professional

La possibilitat de promoció és molt limitada en les residències, ja que és necessita l'acreditació de titulació pels diferents llocs de treball.

Conclusions Resum de conclusions de l'eix Promoció professional

PUNTS FORTS

No hi ha dades quantitatives, ja que no hi ha hagut processos de promoció.

ÀREES DE MILLORA

No hi ha evidències de que hi hagi un reglament destinat a la promoció d'altres grups professionals.

Entrevistes:

- De forma general, es mostra una percepció de que no hi ha un procés estandarditzat de promoció, i que les promocions es realitzen a través de criteris discrecionals.
- També s'opina que no hi ha una preferència en la mobilitat interna davant de contractació externa.

• Eix de Formació professional

La gestió de la formació a les Residències està dins el procés estandarditzat per a gestionar la formació a través del Pla de formació de GSS.

Document Memòria Formació Continuada- Gestió de Serveis Sanitaris- 2024

Permís de formació per sexe:

SEXE	
Dona	13
Home	0
	13

Sol·licituds de Formació aprovats/denegats:

Total Permisos sol·licitud dies	
Permís Aprovat	18
Permís Denegat	0
<i>Total</i>	18

Sol·licituds de Formació per torns:

Torn	
Matí	17
Tarda	1
Nit	0
Corretorns	0
Matí i Tarda	0
<i>Total</i>	18

Permís per categoria professional:

Categoria Professional	
Gerocultor/a	6
Infermer/a	5
Psicòleg/a	2
<i>Total</i>	13

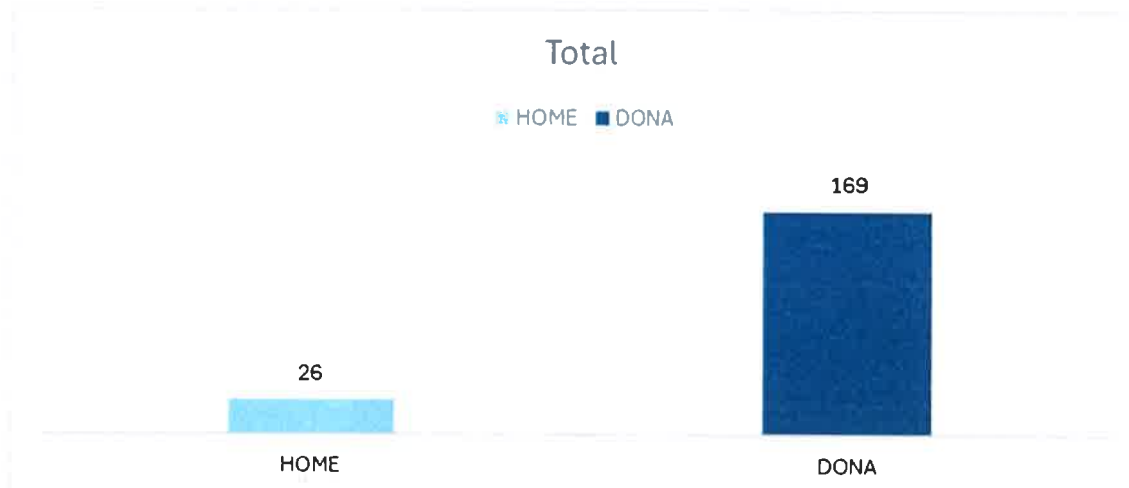
Permís per tipus d'activitat:

Tipus Activitat	
Congrés	9
Jornada	3
Postgrau Universitari	1
<i>Total</i>	13

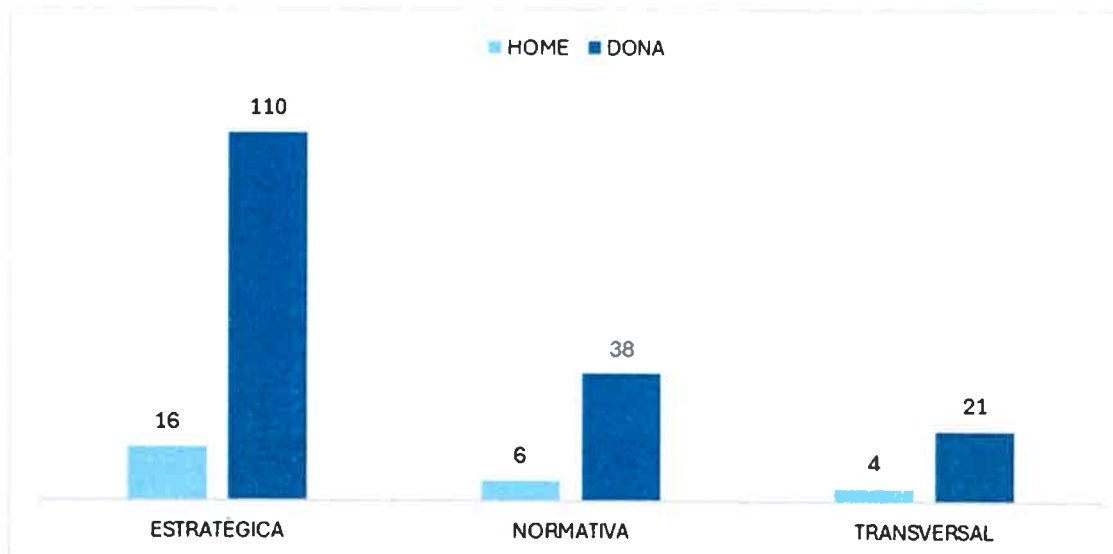
Permís de formació online / fora horari laboral:

Total Permisos online / fora horari	
Permís Aprovat	0
Permís Denegat	0
	0

Dades registre participants al Pla de Formació 2024



Les dades mostren que hi ha hagut una participació al pla de formació de 169 dones i 26 homes que representa el 86,67% per les dones i un 13,33% pels homes.



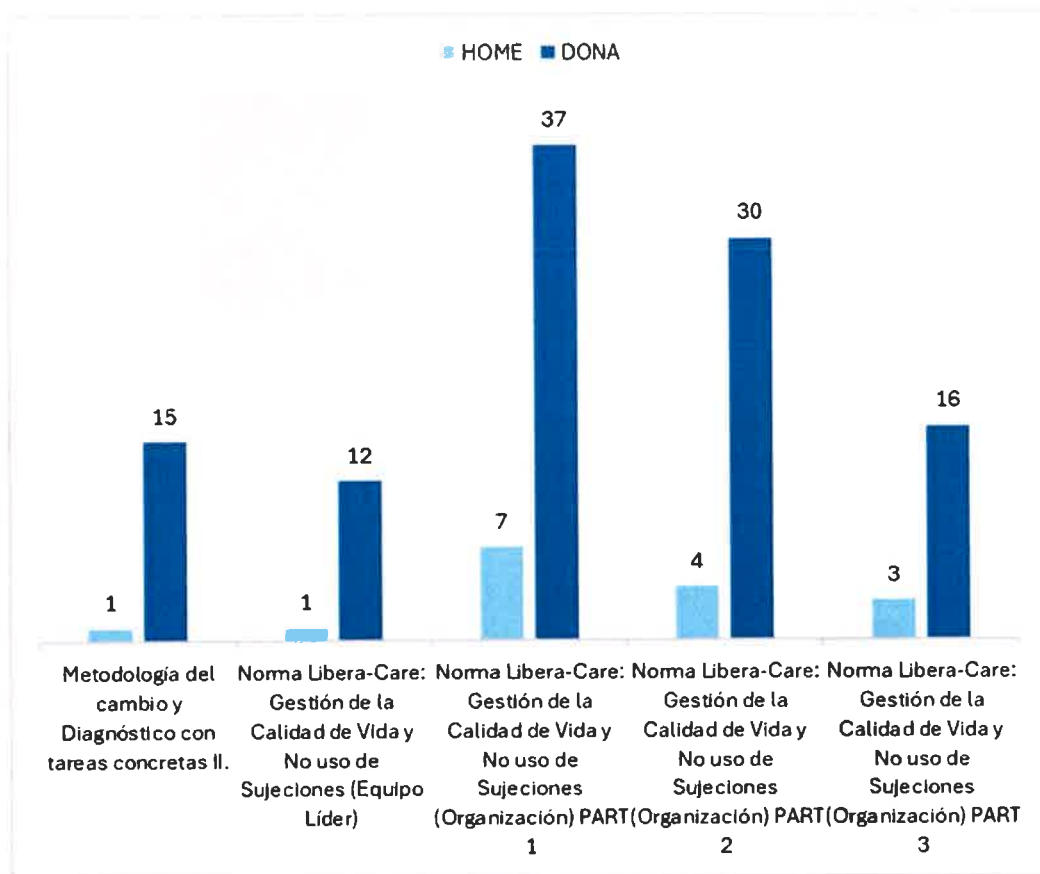
Aquest gràfic mostra la classificació de la competència de la formació i la participació en cada una de les competències.

	Valor absolut			Percentatge		
	HOME	DONA	Total	HOME	DONA	Total
ESTRATÈGICA	16	110	126	61,54%	65,09%	64,62%
NORMATIVA	6	38	44	23,08%	22,49%	22,56%
TRANSVERSAL	4	21	25	15,38%	12,43%	12,82%
Total	26	169	195	100,00%	100,00%	100,00%

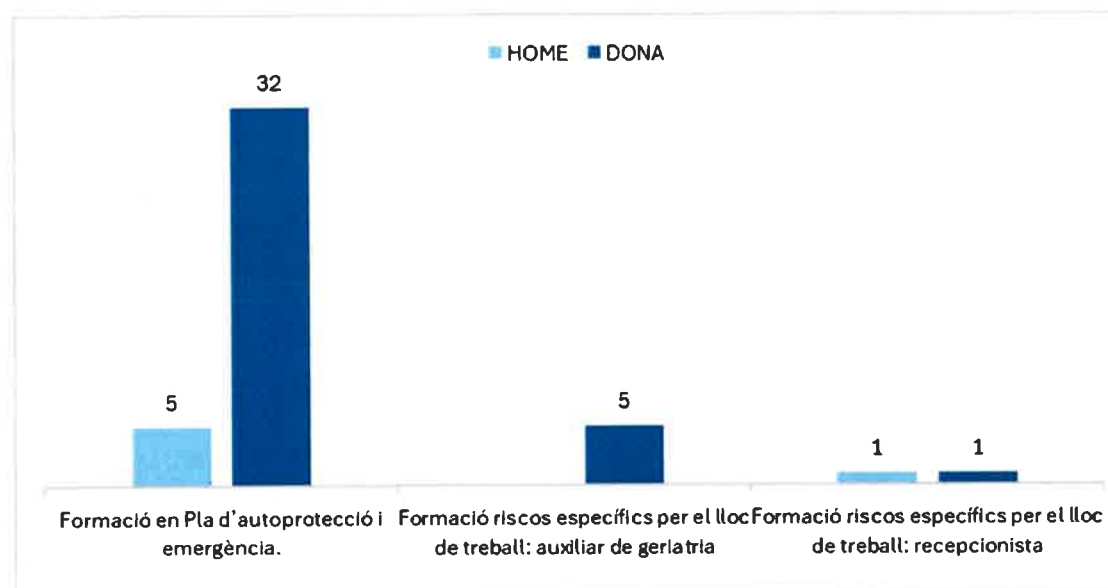
Les dades ponderades mostren en la formació estratègica una major participació de més de quatre punts de les dones. Pel que fa a la formació normativa els homes han

participat en un lleu major percentatge. Finalment, la transversal els homes mostren una participació de més de tres punts sobre les dones.

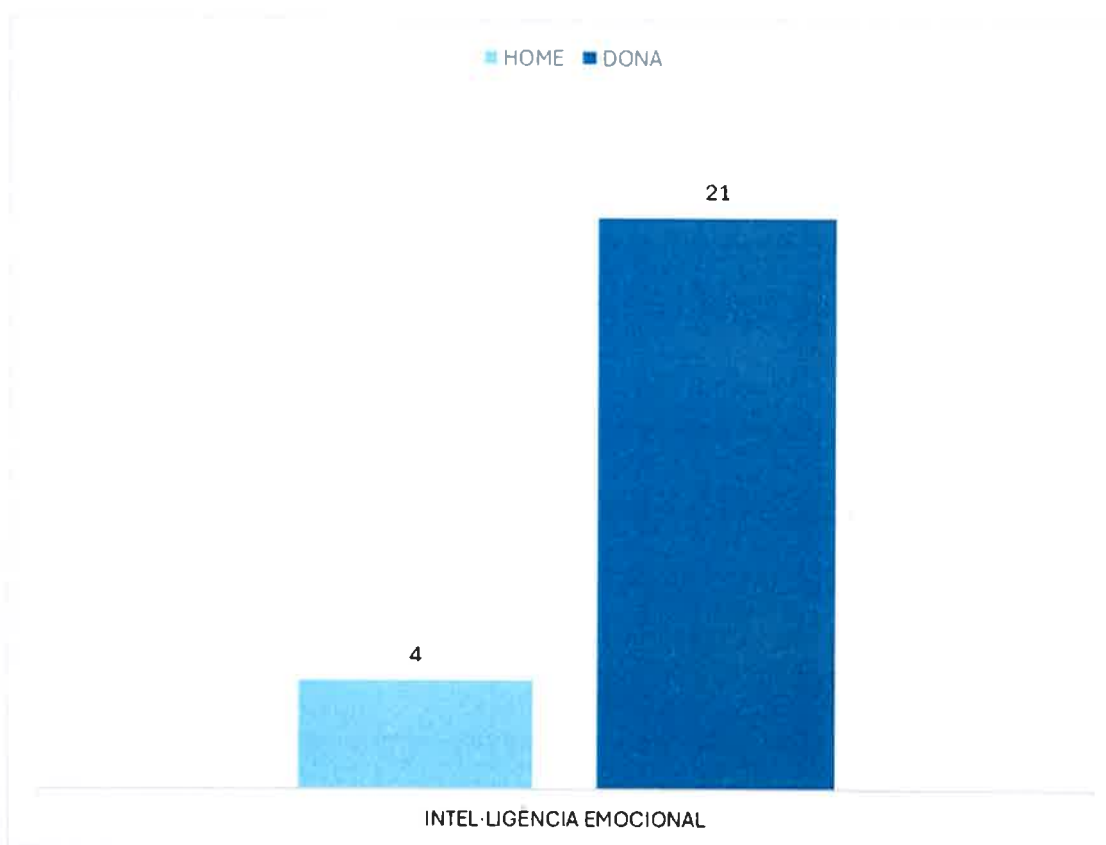
En el següent gràfic mostrem la participació dels cursos en l'àrea estratègica.



En el següent gràfic mostrem la participació dels cursos en l'àrea normativa.



En el següent gràfic mostrem la participació dels cursos en l'àrea transversal.



Conclusions Resum de conclusions de l'eix Formació professional

PUNTS FORTS

Les Residències disposa d'un procés estandarditzat per a gestionar la formació a través del Pla de formació.

Es disposa d'una comissió de formació continuada a GSS i que engloba les residències gestionades per GSS.

En la memòria de formació es fa una descripció del perfil de les persones participants

S'ha realitzat formació en igualtat, violència de gènere i en agent d'igualtat

Dades quantitatives: no es detecten barreres en el cas de les dones d'accés a la formació

Es retornen les hores realitzades fora de l'horari laboral, ja siguin presencials o online. Tenint en compte les 20 hores anuals que marca l'article 23 del TRET.

ÀREES DE MILLORA

No es fa un seguiment sobre la detecció d'accions per millorar les àrees de millora detectades en la memòria de formació

No es detecta un seguiment de la percepció de la plantilla sobre la formació

no es detecta que es realitzin accions es fa per millorar les àrees de millora detectades en la memòria de formació

No es detecta un seguiment de la percepció de la plantilla sobre la formació

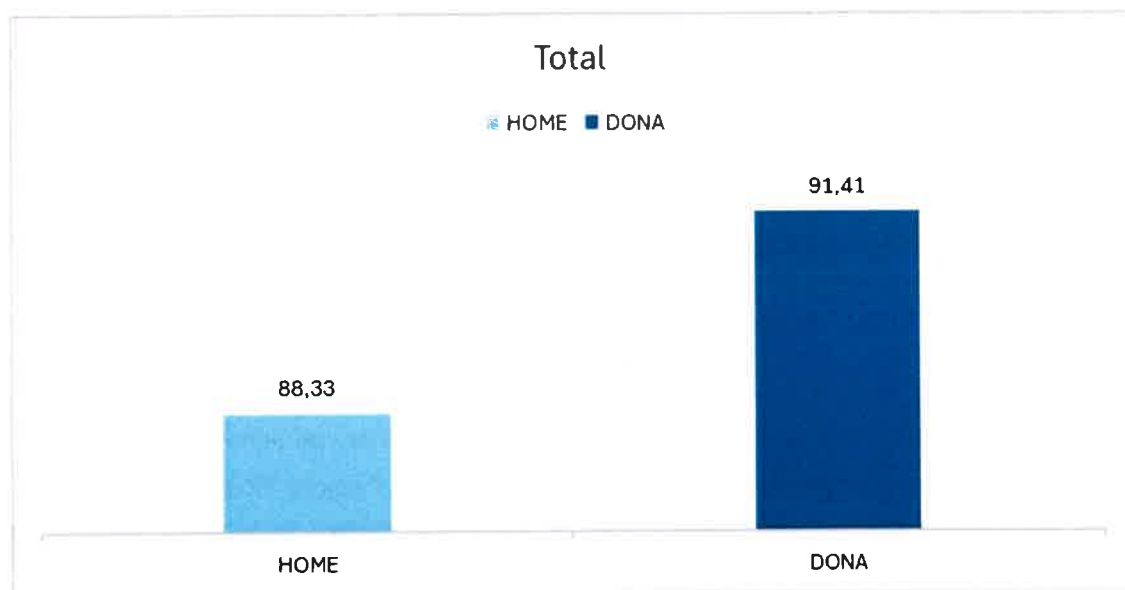
Implementar un procés digital en matèria de formació que permeti la gestió informatitzada del procés

A través de les entrevistes es mostra el següent:

- S'indica que s'hauria de fomentar la formació online
- Es comenta que s'hauria de compensar el cost per transport
- Es realitzen les formacions obligatòries fora de l'horari laboral, s'indica que a la pràctica no es compensen les hores
- No es realitzen prou formacions en habilitats transversals
- No fomenta la formació de cara a una futura promoció
- També s'indica que la càrrega laboral és un impediment de cara a la accedir a la formació
- En relació al finançament extern, hi ha una percepció de que no es concedirà.

• Eix de Condicions laborals

Gràfic Mitjana de jornada (percentatge d'ocupació respecte al 100%)



Les jornades mostrades indiquen un major percentatge de jornada sobre el 100% d'ocupació en el cas de les dones, pel que no es troba parcialitat femenina. Tot i això, es mostren els rangs de jornada.

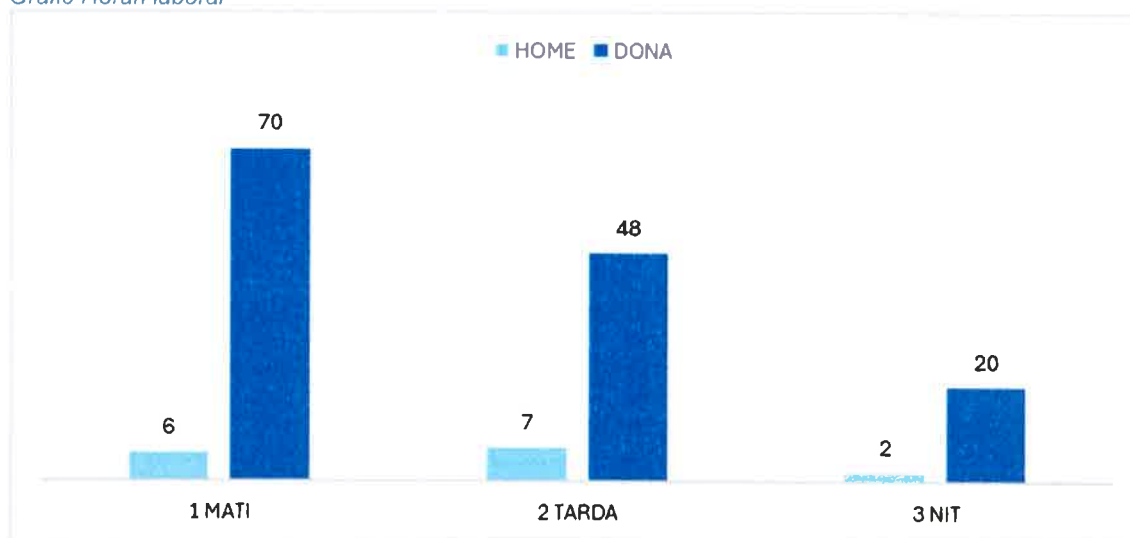
Taula Tipus de jornada (respecte al 100% d'ocupació)

	HOME	DONA	Total	HOME	DONA	Total
25	0	2	2	0,00%	1,45%	1,31%
50	2	13	15	13,33%	9,42%	9,80%
65	0	3	3	0,00%	2,17%	1,96%
75	3	10	13	20,00%	7,25%	8,50%
80	0	1	1	0,00%	0,72%	0,65%
90	0	1	1	0,00%	0,72%	0,65%
100	10	108	118	66,67%	78,26%	77,12%
Total	15	138	153	100%	100%	100%

A través del percentatge de jornada, podem veure que el 78,26% de les dones estan contractades al 100% mentre que els homes estan sobre el 66,67%. La dada de les dones és més aproximada a la mitjana de les residències que es situa en el 77,12%.

Pel que fa als contractes del 50% i 75%, que és on hi ha un volum objecte d'anàlisi, en tots dos casos hi ha un percentatge més elevats d'homes contractats al 50% i 75% respecte de les dones i que es troba clarament per sobre de la mitjana de l'agrupació.

Gràfic Horari laboral



Taula Horari laboral (%)

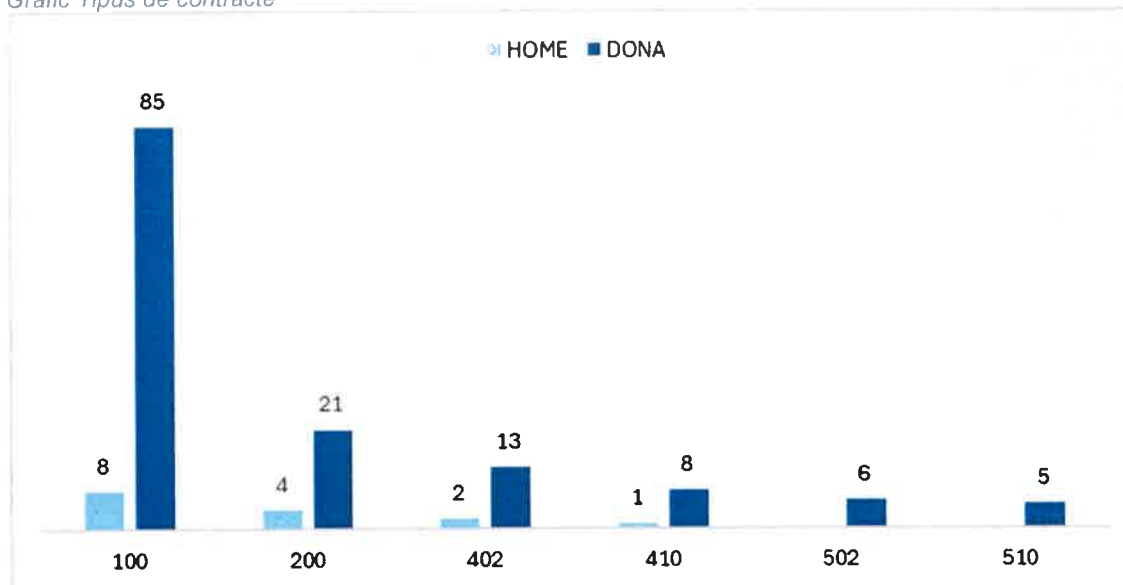
Etiquetes de fila	HOME	DONA	Total	HOME	DONA	Total
1 MATI	6	70	76	40,00%	50,72%	49,67%
2 TARDA	7	48	55	46,67%	34,78%	35,95%
3 NIT	2	20	22	13,33%	14,49%	14,38%
Total general	15	138	153	100,00%	100,00%	100,00%

En relació als tons, es mostra que quasi el 50% de la plantilla està en torn de matí. Pel que fa a les dones 50,72% i pel que fa als homes un 40% estan en torn de matí.

El torn de tarda l'ocupa el 35,95% de la plantilla, els homes un 46,67% i les dones un 34,78%.

Pel que fa al torn de nit les dades no mostren diferències significatives en relació al sexe.

Gràfic Tipus de contracte



100	Indefinit temps complet
189	Indefinit temps complet – transformació contracte temporal.
200	Indefinit temps parcial
402	Duració determinada temps complet – eventual per circumstàncies de la producció
410	Duració determinada temps complet - Interinitat
441	Duració determinada temps complet - revelo
502	Duració determinada temps parcial – eventual per circumstàncies de la producció
510	Duració determinada temps parcial - Interinitat
540	Durada determinada temps parcial – jubilació parcial

Els tipus de contracte evidencien una major proporció de persones en contracte 100. A continuació es mostren els detalls:

Taula Tipus de contracte segons duració

HOME	DONA	Total	HOME	DONA	Total
------	------	-------	------	------	-------

Indefinit	12	106	118	80,00%	76,81%	77,12%
Eventual	3	32	35	20,00%	23,19%	22,88%
Total general	15	138	153	100,00%	100,00%	100,00%

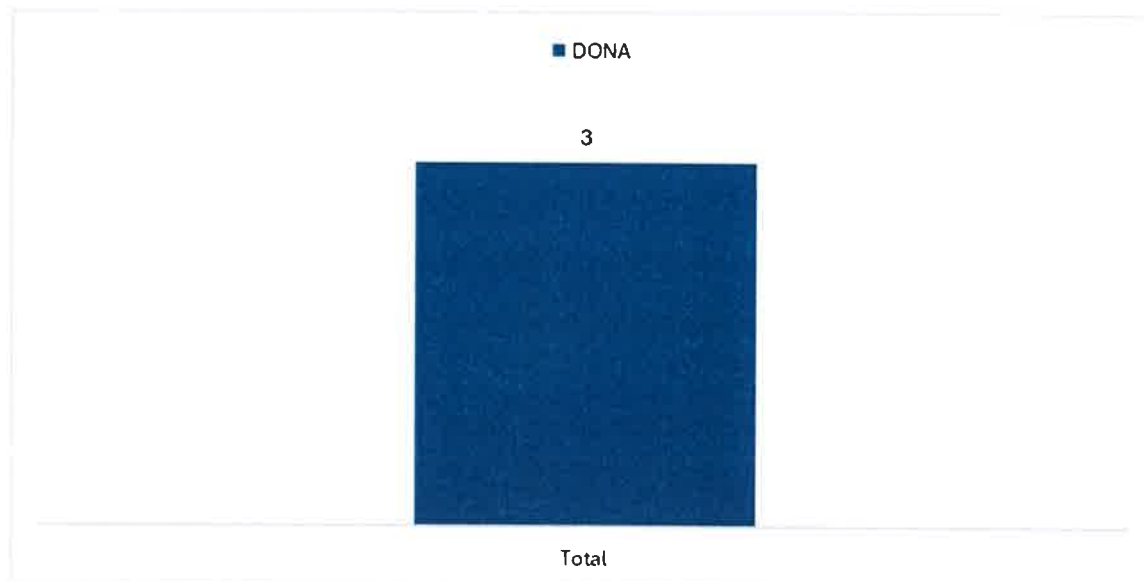
El tipus de contracte segons duració mostra comparant per cada un dels sexes que el 76,81% de les dones tenen un contracte indefinit, mentre que els homes tenen un 80%. Pel que fa al personal eventual, comparant per sexe, el 23,19% són dones i el 20% són homes. El total general observem que el 77,12% de la plantilla és indefinida i el 22,88% és eventual.

Taula Tipus de contracte segons jornada

	HOME	DONA	Total	HOME	DONA	Total
Jornada completa	11	106	117	73,33%	76,81%	76,47%
Jornada parcial	4	32	36	26,67%	23,19%	23,53%
Total general	15	138	153	100,00%	100,00%	100,00%

En relació a la jornada laboral, les dades per sexe només mostren una petita diferència de 3 punts, el personal dona té una jornada completa el 76,81% mentre que els homes es situa en un 73,33%. Pel que fa a les jornades parcials, passa el mateix, les dones un 23,19% i els homes un 26,57%. No s'observa discriminació per sexe.

Gràfic Permís de maternitat i paternitat



Pel que fa al permís de paternitat no hi va haver cap petició. Les dades que mostren el gràfic són les dades del permís de maternitat. Només hi va haver 3 peticions (2 perteneixen a la mateixa persona treballadora).

Les dades no són significatives per extreure conclusions.

Conclusions Resum de conclusions de l'eix Condicions laborals

PUNTS FORTS

No hi ha diferències significatives en relació al percentatge d'ocupació

El tipus de contracte segons duració mostra una major proporció de dones en contractes indefinits, per tant, no hi ha una major eventualitat femenina.

Les jornades s'organitzen en torns intensius

Es vincula l'assetjament dins de la PRL

Compte amb documentació actualitzada de la PRL

ÀREES DE MILLORA

Major eventualitat dels homes

No s'inclou la perspectiva de gènere com una metodologia a seguir integrada dins la PRL.

No hi ha un control de talles/patrons en els EPIS (alguns són equips de talla única).

No hi ha un seguiment d'elements ergonòmics.

L'avaluació de riscos psicosocials no incorpora la perspectiva de gènere, ni dades segregades per sexe. No obstant, la metodologia no ho permet, caldria buscar altres fonts que donin informació al respecte.

No hi ha evidències de que s'hagi incorporar com a política corporativa el següent:

- Enquesta de clima laboral des de perspectiva de gènere
- Avaluacions mèdiques que inclogui revisió de malalties feminitzades
- Seguiment de l'absentisme des de perspectiva de gènere
- Revisió de condicions laborals i salut laboral des de perspectiva de gènere a través de les enquestes de sortida en les baixes voluntàries (extinció de la relació laboral)

Plans específics de seguiment sobre la càrrega laboral i actuació sobre la sobrecàrrega laboral

Entrevista:

Les entrevistes indiquen de forma unànime una problemàtica amb la càrrega laboral, que comporta conseqüències a la salut tant física com psicològica, a més de barreres en l'accés a formació, conciliació, etc.

Per exemple indiquen que normalment no utilitzen les grues perquè els hi fa perdre temps, que no hi ha porta-llits, i encara més en els torns de nit hi ha menys personal.

Això també comporta fer tasques no pròpies del lloc de treball.

- **Eix de Conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral**

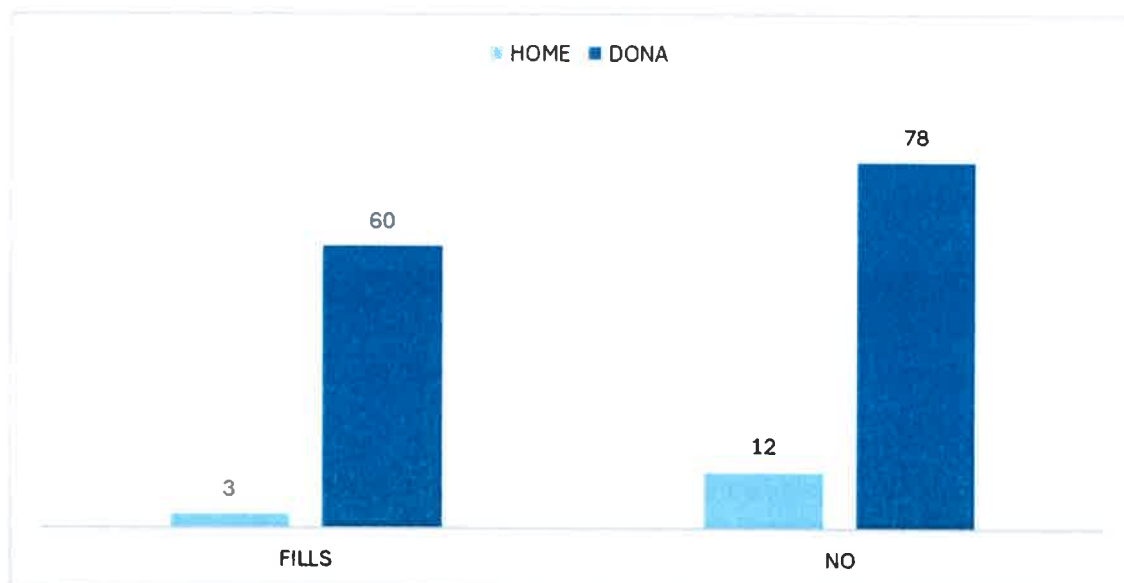
No es disposa d'un document unificat amb els diferents tipus de mesures de conciliació. Tot i això, es disposa d'un document amb el conjunt de permisos laborals disponibles al Portal d'Integrho.

En aquest sentit, manca criteris de seguiment i avaluació de les mateixes, així com un pla de difusió i sensibilització.

Es disposa d'una base de dades sobre els diferents permisos per sexe i tipus de lloc de treball, i l'anàlisi de les mesures denegades. No obstant, no es fa un seguiment sobre aquests aspectes.

Per últim, de forma positiva es mostra l'existència d'un procés de reincorporació progressiva en cas de malalties oncològiques o d'especial gravetat, on s'ofereixen mesures especials de conciliació.

Gràfic Càrregues familiars

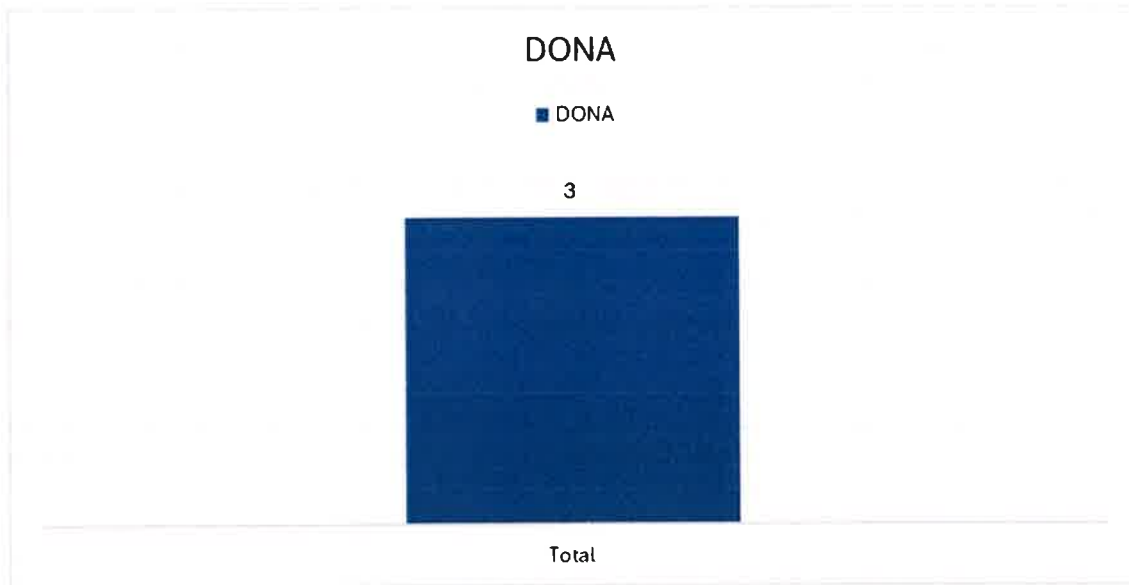


La majoria de la plantilla no té càrregues de cures. És important fer un seguiment d'aquest element, ja que és important tenir-ho en consideració per l'articulació de mesures de conciliació, a més de tindre en compte que les dones tenen una major responsabilitat social de les cures i treballs domèstics.

Gràfic Nivell jeràrquic del personal amb càrregues familiars

Etiquetes de fila	Amb descendència			Sense descendència		
	HOME	DONA	Total	HOME	DONA	Total
COMANDAMENT INTERMIG	0	2	2	0	2	2
PERSONAL QUALIFICAT	3	54	57	11	60	71
PERSONAL TÈCNIC	0	6	6	1	16	17
Total general	3	60	63	12	78	90

Gràfic Excedències voluntàries



Pel que fa a les excedències voluntàries només hi va haver 3 peticions i totes eren dones. No es poden treure grans conclusions, ja que el nombre és molt petit. No obstant, el permís està clarament feminitzat.

Conclusions Resum de conclusions de l'eix Conciliació i corresponsabilitat de la vida personal, familiar i labora

PUNTS FORTS

No hi ha barreres vinculades amb les cures de persones dependents, segons les dades mostrades

No hi ha diferències significatives en excedències voluntàries

ÀREES DE MILLORA

Es disposa d'un document unificat amb els diferents tipus de mesures de conciliació. Està dins el portal del personal Integhro apartat permisos. Es recomana un document unificat fora del portal.

Manca criteris de seguiment i avaluació de les mateixes, així com un pla de difusió i sensibilització.

Manca d'una política de teletreball en els llocs on es pot aplicar, així com flexibilitat a l'entrada i la sortida

No es disposa d'un protocol de desconexió digital, només es recull al personal que fa teletreball (actualment el personal de l'edifici serveis corporatius de GSS).

Feminització de les excedències voluntàries

En relació a la conciliació hi ha la percepció de:

- No es prioritza la selecció de vacances a les mares
- Els problemes de conciliació estan vinculats als torns que es realitzen
- Es comenta que depen en gran part de la cap directa, però no és una política establerta

- **Eix d'Assetjament sexual i per raó de sexe**

Residències compte amb diversos documents vinculats a la prevenció i actuació de l'assetjament.

- ✓ Assetjament a l'àmbit de l'empresa (2012)
- ✓ Document informatiu d'assetjament (2012)
- ✓ Protocol d'actuació envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe GSS (2018)
- ✓ Protocol d'actuació en situacions de violència en el treball a GSS
- ✓ Protocol d'actuació envers discriminació per sexe, raça, discapacitat, religió i altres

Conclusions Resum de conclusions de l'eix Assetjament sexual i per raó de sexe

PUNTS FORTS

Es disposa de varis documents vinculats a la prevenció i actuació davant l'assetjament

ÀREES DE MILLORA

Falta d'actualització de la documentació vinculada a l'assetjament sexual i per raó de sexe

No hi ha un desenvolupament metodològic de les mesures de prevenció.

Falta de definició de les mesures d'actuació

No hi ha un criteri clar i definit per a definir quin és el protocol que s'aplicarà en cada cas

No es detecta que s'ha format a les persones de referència i plantilla

Percepció a través de les entrevistes:

La percepció de la plantilla és:

- No hi ha protocol d'assetjament
- No hi ha prevenció en les agressions, algunes persones indiquen que tampoc hi ha protocol d'agressions
- No consideren que denunciar les agressions serveixi de res, se senten desprotegides.

4. Objectius del Pla d'Igualtat de GSS.

D'acord amb el III Conveni de la sanitat concertada catalana, el Pla d'Igualtat té com a finalitat assolir els següents objectius transversals:

1. Integrar la igualtat d'oportunitats com a principi fonamental en totes les polítiques i processos de l'organització.
2. Eliminar qualsevol forma de desigualtat entre dones i homes dins l'empresa, mitjançant accions que superin estereotips i actituds socials que afecten negativament les dones, garantint condicions d'inici equitatives.
3. Eliminar obstacles i discriminacions, tant directes com indirectes, que dificultin l'accés de les dones a llocs de treball en igualtat de condicions, especialment en rols de responsabilitat o amb diferències salarials injustificades.
4. Fer de la igualtat un eix estratègic en la gestió de recursos humans, avançant cap a una organització socialment responsable en matèria d'igualtat.
5. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés, el desenvolupament professional i les condicions laborals, a tots els nivells i àrees de l'organització.
6. Aplicar el principi d'igualtat en tots els processos de gestió, especialment en aquells relacionats amb recursos humans, comunicació, qualitat i prevenció de riscos.
7. Sensibilitzar i formar el personal per trencar amb els estereotips de gènere i fomentar una cultura organitzativa basada en la igualtat.
8. Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió global de l'empresa, assegurant que aquesta sigui present en la presa de decisions i en la planificació estratègica.

5. Accions de Pla d'Igualtat

S'han establert accions específiques per donar resposta als aspectes detectats durant la fase de diagnosi i per avançar en l'assoliment dels objectius definits anteriorment. Aquestes accions també tenen com a finalitat preservar els punts forts identificats.

La implementació de les accions descrites en aquest document ha de tenir un caràcter continuat. No es tracta de mesures puntuals ni temporals, sinó d'iniciatives amb vocació de permanència.

Algunes de les accions tenen un abast corporatiu i s'inclouen al Pla d'Igualtat de GSS i s'aplicaran a totes les entitats vinculades. Aquestes es desenvoluparan de manera coordinada per garantir una major eficiència i coherència.

Les accions proposades es poden agrupar en les següents àrees d'intervenció:

5.1 Accions proposades a HUSM i HCP.

Àrees d'accions a implantar	Nombre accions
5.1 a Eix de comunicació	2
5.1.d Eix selecció i contractació	1
5.1.e Eix de promoció professional	2
5.1.f Eix de formació professional	2
5.1.g Eix de condicions laborals i Salut Laboral	3
5.1.h Eix de corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral	2
5.1.i Eix d'assetjament sexual i per raó de sexe	1
5.1.j Col·lectiu LGTBIQ+	1
TOTAL	14

Eix de comunicació:

Títol de l'acció: Revisió protocol de llenguatge sexista a GSS i difusió del mateix.		
Número acció: 5.1.a.1 Àmbit: Direcció de Persones		
OBJECTIUS	Revisar el protocol/guia de llenguatge sexista de l'organització. Difondre el contingut del protocol al Gestor Documental i a l'apartat de la Intranet de GSS àrea de Persones i Desenvolupament Professional.	
DESENVOLUPAMENT	Redactar una nou protocol. Formació en llenguatge inclusiu.	
	Responsable: Departament de Persones i Desenvolupament Professional.	Termini d'implementació: 2n semestre 2025
	Canals de comunicació i difusió: Intranet corporativa i Gestor Documental.	
	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Elaboració del protocol (Sí/No) Nombre de persones treballadores formades.	

Títol de l'acció: Millorar la comunicació sobre polítiques realitzades en matèria d'igualtat.		
Número acció: 5.1.a.2 Àmbit: Direcció de Persones i Comunicació		
OBJECTIUS	Difusió al conjunt de l'organització de les polítiques d'igualtat.	
DESENVOLUPAMENT	Difondre a l'organització les accions implementades en matèria d'igualtat al conjunt de l'organització.	
	Responsable: Departament de Persones i Desenvolupament Professional Departament de Comunicació.	Termini d'implementació: Vigència del Pla d'igualtat.
	Canals de comunicació i difusió: Intranet corporativa.	
	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Campanya comunicació en matèria d'igualtat (Sí/No)	

Eix col·lectiu LGTBIQ+:

Títol de l'acció: Impulsar les accions relacionades amb la igualtat i no discriminació LGTBIQ+		
Número acció: 5.1.j.1 Àmbit: Comissió LGTBIQ+, Direcció de Persones, Direcció i Comunicació.		
OBJECTIUS	Elaborar amb la Comissió d'igualtat i LGTBIQ+ el protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament i violència per orientació i identitat sexual, expressió de gènere i diversitats familiars. Aprovació del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament i violència per orientació i identitat sexual, expressió de gènere i diversitats familiars. Difusió del protocol.	
DESENVOLUPAMENT	Impulsar i difondre a l'organització el protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament i violència per orientació i identitat sexual, expressió de gènere i diversitats familiars acordat a la comissió LGTBIQ+	
	Responsable:	Termini d'implementació:
	Departament de Persones i Desenvolupament Professional i Departament de Comunicació.	Vigència del Pla d'igualtat.
	Canals de comunicació i difusió: Intranet corporativa. Gestor Documental	
AVALUACIÓ	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals	
	Indicadors de seguiment: Campanya comunicació del protocol (Sí/No)	

Eix selecció i contractació:

Títol de l'acció: Millorar i digitalitzar el document d'acollida del personal treballador		
Número acció: 5.1.d.1 Àmbit: Direcció de Persones		
OBJECTIUS	Millora del procés d'acollida.	
DESENVOLUPAMENT	El document d'acollida, actualment en format paper, es digitalitzarà amb enllaços al pla d'acollida, guia prevenció riscos laborals pla d'igualtat i altra documentació que es consideri vinculada al procés d'acollida.	
	Responsable: Departament de Persones i Desenvolupament Professional	Termini d'implementació: Vigència del Pla d'igualtat.
	Canals de comunicació i difusió: Intranet corporativa.	
	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Digitalització del document (Sí/No)	

Eix de promoció professional

Títol de l'acció: Formar als membres nats de la direcció en els processos de selecció en matèria d'igualtat.		
Número acció: 5.1.e.1 Àmbit: Direcció i Direcció de Persones.		
OBJECTIUS	Millorar la formació dels membres nats dels processos de selecció en matèria d'igualtat.	
DESENVOLUPAMENT	Formació específica en matèria d'igualtat als membres nats dels processos de selecció. Obrir la formació als membres del comitè d'empresa que van en qualitat de vocal al procés de selecció.	
	Responsable: Departament de Persones i Desenvolupament Professional	Termini d'implementació: 1 semestre 2026.
	Canals de comunicació i difusió: Informació als membres de la Comissió del Pla d'Igualtat.	
	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Realització de la formació en matèria d'igualtat (Sí/No)	

Títol de l'acció: Tenir en compte formació i/o experiència en matèria d'igualtat en els processos de selecció.		
Número acció: 5.1.e.2 Àmbit: Direcció i Direcció de Persones.		
OBJECTIUS	Valorar la formació i/o experiència en matèria d'igualtat.	
DESENVOLUPAMENT	Computar la formació d'igualtat en tots els processos de selecció.	
	Responsable: Departament de Persones i Desenvolupament Professional	Termini d'implementació: 2 semestre 2025.
	Canals de comunicació i difusió: Informació als membres de la Comissió del Pla d'Igualtat.	
	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Modificació del barem de les convocatòries (Sí/No)	

Eix de formació professional.

Títol de l'acció: Analitzar la percepció de la plantilla sobre la formació.		
Número acció: 5.1.f.1 Àmbit: Direcció de Persones.		
OBJECTIUS	Analitzar el resultat de les valoracions de les persones treballadores que fan cursos de formació inclosos en el Pla de Formació de GSS derivades de les enquestes que es responen a la finalització dels cursos.	
DESENVOLUPAMENT	Recollida i anàlisi de les valoracions als cursos de formació oferts al Pla de Formació de GSS i trasllat del resultat a la memòria anual de formació.	
	Responsable: Departament de Persones i Desenvolupament Professional	Termini d'implementació: • Feed Back enquestes: 1 semestre 2026 • Trasllat anàlisi a la memòria de formació: vigència del pla d'igualtat.
	Canals de comunicació i difusió: Informació als membres de la Comissió del Pla d'Igualtat.	
	Mitjans necessaris: Resta pendent que les gestores de formació facilitin el resultat de les enquestes.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Incloure a la memòria de formació la valoració dels cursos del Pla de Formació duta a terme per les persones treballadores (Sí/No)	

Títol de l'acció: Digitalització de la gestió dels permisos de formació.		
Número acció: 5.1.f.2 Àmbit: Direcció de Persones.		
OBJECTIUS	Analitzar la viabilitat tècnica per poder implantar una eina informàtica per a la gestió informatitzada del procés de formació a GSS. (sol·licitud de formació, seguiment per part de les direccions del procés i autorització de la formació).	
DESENVOLUPAMENT	Encarregar a la empresa Integhro un estudi sobre la viabilitat d'implantar la gestió informatitzada del procés de formació a GSS.	
	Responsable: Departament de Persones i Desenvolupament Professional	Termini d'implementació: Durant la vigència del pla.
	Canals de comunicació i difusió: Informació als membres de la Comissió del Pla d'Igualtat i al conjunt de la plantilla.	
	Mitjans necessaris: Suport de l'empresa externa i font de finançament per a fer front a la inversió econòmica per implantar el procés de digitalització del procés.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Implantació de l'eina informàtica que permeti la digitalització i gestió informàtica del procés de formació a GSS. (Sí/No)	

Eix de condicions laborals i Salut Laboral.

Títol de l'acció: Realització enquesta clima laboral a GSS		
Número acció: 5.1.g.1 Àmbit: Direcció i Direcció de Persones.		
OBJECTIUS	Conèixer el clima laboral al conjunt de centres que gestiona Gestió de Serveis Sanitaris.	
DESENVOLUPAMENT	Passar enquesta de clima laboral al conjunt de centres de GSS.	
	Responsable: Direcció, Departament de Persones i Desenvolupament Professional	Termini d'implementació: Segon semestre de 2026.
	Canals de comunicació i difusió: Informació al conjunt dels treballadors a través de la intranet.	
	Mitjans necessaris: Suport d'una empresa externa amb experiència en enquestes de clima laboral. Font de finançament per a l'encàrrec de gestió de l'enquesta de clima laboral.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Realització de l'enquesta de clima laboral. (Sí/No)	

Títol de l'acció: Adaptació del registre d'EPIs als requeriments del diagnòstic del pla d'igualtat.		
Número acció: 5.1.g.2 Àmbit: Prevenció de riscos laborals, Direcció de Persones.		
OBJECTIUS	Actualitzar els registres d'EPIs als requeriments de la diagnosi del pla d'igualtat.	
DESENVOLUPAMENT	Prevenció de riscos laborals registra els EPIs i els elements ergonòmics que es lliuren als treballadors ² . El registre s'adaptarà als requeriments de control de talles, la variable sexe, amb la finalitat de poder extreure les dades segmentades per sexe.	
	Responsable: Tècnics de prevenció en riscos laborals.	Termini d'implementació: Primer semestre de 2026.
	Canals de comunicació i difusió: Informació als membres de la comissió.	
	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Modificació del registre que efectuen els tècnics de prevenció de riscos laborals de GSS. (Sí/No) Actualització al Pla de prevenció de riscos laborals apartat 8. EPIS. (Sí/No)	

² Tenint en compte que hi ha EPIs que són de talla única.

Títol de l'acció: Consideració específica de les malalties feminitzades en l'àmbit de la vigilància de la salut laboral		
Número acció: 5.1.g.3 Àmbit: Unitat de Salut Laboral.		
OBJECTIUS	Integrar la detecció i el seguiment de malalties feminitzades en el marc de les avaluacions mèdiques i la vigilància de la salut del personal treballador, per tal de garantir-ne la identificació, la derivació i la gestió adequada amb una perspectiva de gènere.	
DESENVOLUPAMENT	El Servei de Salut Laboral GSS atén el conjunt del personal treballador. En aquest context, s'introdueix la valoració específica de possibles malalties feminitzades, amb l'objectiu de garantir-ne la identificació precoç i una gestió adequada, tenint en compte el seu impacte en la salut laboral i el rendiment funcional.	
	Quan una persona treballadora manifesta símptomes compatibles o ja disposa d'un diagnòstic relacionat amb alguna d'aquestes condicions, es procedirà a la derivació assistencial corresponent i al seguiment mèdic habitual. A més, es valorarà la necessitat d'ajustos o adaptacions del lloc de treball, si escau, amb plena garantia de confidencialitat i equitat.	
	Amb aquesta acció, GSS avança cap a una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere, que reconeix la realitat de certes patologies històricament invisibilitzades i promou entorns laborals més inclusius i respectuosos amb la diversitat de condicions de salut.	
	<table><tr><td>Responsable: Metgessa de vigilància de la salut.</td><td>Termini d'implementació: Vigència del Pla.</td></tr></table>	Responsable: Metgessa de vigilància de la salut.
Responsable: Metgessa de vigilància de la salut.	Termini d'implementació: Vigència del Pla.	
	Canals de comunicació i difusió: Informació als Comitès de Seguretat i Salut dels centres de GSS.	
	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Nombre de casos en que s'ha fet seguiments (Sí/No)	

Eix de corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral.

Títol de l'acció: 1. Elaboració d'un document amb el conjunt dels permisos de conciliació i la seva difusió. 2. Seguiment i avaluació dels permisos de conciliació.		
Número acció: 5.1.h.1 Àmbit: Direcció de Persones		
OBJECTIUS	• Creació d'un document que reculli totes les mesures de conciliació. • Seguiment i avaluació dels permisos de conciliació.	
DESENVOLUPAMENT	Recursos humans recollirà en un document unificat el conjunt de mesures de conciliació de GSS. Recursos humans elaborarà un seguiment i avaluació dels permisos de conciliació durant la vigència del Pla.	
	Responsable: Direcció de persones.	Termini d'implementació: • Elaboració document: 4rt trimestre 2025. • Seguiment i avaluació: Vigència del Pla.
	Canals de comunicació i difusió: Informació als membre de la Comissió del Pla d'Igualtat. Informació al conjunt de les persones treballadores mitjançant intranet.	
	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Elaboració del document unificat (Sí/No) Seguiment i avaluació dels permisos de conciliació (Sí/No)	

Títol de l'acció: Elaboració d'un protocol de desconnexió digital per a tots els centres de GSS		
Número acció: 5.1.h.2 Àmbit: Direcció i Direcció de Persones		
OBJECTIUS	Protocol de desconnexió digital per a tots els centres de GSS.	
DESENVOLUPAMENT	Elaboració d'un protocol de desconnexió digital per a tot els centres de GSS.	
	Responsable: Direcció de persones.	Termini d'implementació: Primer semestre de 2026.
	Canals de comunicació i difusió: Informació als membre de la Comissió del Pla d'Igualtat. Informació al conjunt de les persones treballadores mitjançant intranet.	
	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Elaboració del protocol de desconnexió digital a GSS (Sí/No)	

Eix de d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Títol de l'acció: Revisió dels protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe		
Número acció: 5.1.i.1 Àmbit: Direcció i Direcció de Persones		
OBJECTIUS	Revisar els protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe.	
	Revisió dels següents protocols relacionats amb el tema: • Protocol d'actuació en situacions de violència en el treball a GSS. • Protocol d'actuació del personal assistencial en cas d'ajuda en l'atenció i/o risc d'agressió en Salut Mental. • Protocol d'actuació envers a la discriminació per sexe, raça, religió, discapacitat i altres. • Protocol d'actuació envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.	
DESENVOLUPAMENT	Responsable: Direcció i Direcció de persones.	Termini d'implementació: Primer semestre de 2026.
	Canals de comunicació i difusió: Informació als membre de la Comissió del Pla d'Igualtat. Informació al conjunt de les persones treballadores mitjançant intranet i Gestor de documents.	
	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Revisió del protocols esmentats (Sí/No)	

5.2 Accions proposades a les Residències BI i BII.

Àrees d'accions a implantar	Nombre accions
5.2 a Eix de comunicació	1
5.2.d Eix selecció i contractació	2
5.2.f Eix de formació professional	2
5.2.g Eix de condicions laborals i Salut Laboral	3
5.2.h Eix de corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral	2
5.2.i Eix d'assetjament sexual i per raó de sexe	1
5.2.j Col·lectiu LGTBIQ+	1
TOTAL	12

Eix de comunicació.

Títol de l'acció: Revisió protocol de llenguatge sexista a GSS i difusió del mateix.		
Número acció: 5.2.a.1 Àmbit: Direcció de Persones		
OBJECTIUS	Revisar el protocol/guia de llenguatge sexista de l'organització. Difondre el contingut del protocol al Gestor Documental i a l'apartat de la Intranet de GSS àrea de Persones i Desenvolupament Professional.	
DESENVOLUPAMENT	Redactar una nou protocol. Formació en llenguatge inclusiu.	
	Responsable:	Termini d'implementació:
	Departament de Persones i Desenvolupament Professional.	2n semestre 2025
	Canals de comunicació i difusió: Intranet corporativa i Gestor Documental.	
AVALUACIÓ	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals	
	Indicadors de seguiment: Elaboració del protocol (Sí/No) Nombre de persones treballadores formades.	

Eix Col·lectiu LGTBIQ+

Títol de l'acció: Impulsar les accions relacionades amb la igualtat i no discriminació LGTBIQ+		
Número acció: 5.2.j.1 Àmbit: Comissió LGTBIQ+, Direcció de Persones, Direcció i Comunicació.		
OBJECTIUS	Elaborar amb la Comissió d'igualtat i LGTBIQ+ el protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament i violència per orientació i identitat sexual, expressió de gènere i diversitats familiars. Aprovació del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament i violència per orientació i identitat sexual, expressió de gènere i diversitats familiars. Difusió del protocol.	
DESENVOLUPAMENT	Impulsar i difondre a l'organització el protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament i violència per orientació i identitat sexual, expressió de gènere i diversitats familiars acordat a la comissió LGTBIQ+	
	Responsable:	Termini d'implementació:
	Departament de Persones i Desenvolupament Professional Departament de Comunicació.	Vigència del Pla d'igualtat.
	Canals de comunicació i difusió: Intranet corporativa. Gestor Documental	
AVALUACIÓ	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals	
	Indicadors de seguiment: Campanya comunicació del protocol (Sí/No)	

Eix de selecció i contractació.

Títol de l'acció: Millorar i digitalitzar el document d'acollida del personal treballador		
Número acció: 5.2.d.1 Àmbit: Direcció de Persones		
OBJECTIUS	Millora del procés d'acollida.	
DESENVOLUPAMENT	El document d'acollida, actualment en format paper, es digitalitzarà amb enllaços al pla d'acollida, guia prevenció riscos laborals pla d'igualtat i altra documentació que es consideri vinculada al procés d'acollida.	
	Responsable: Departament de Persones i Desenvolupament Professional	Termini d'implementació: Vigència del Pla d'igualtat.
	Canals de comunicació i difusió: Intranet corporativa.	
	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Digitalització del document (Sí/No)	

Títol de l'acció: Formar als membres nats de la direcció en els processos de selecció en matèria d'igualtat.		
Número acció: 5.2.d.2 Àmbit: Direcció i Direcció de Persones.		
OBJECTIUS	Millorar la formació dels membres nats dels processos de selecció en matèria d'igualtat.	
DESENVOLUPAMENT	Formació específica en matèria d'igualtat als membres nats dels processos de selecció. Obrir la formació als membres del comitè d'empresa que van en qualitat de vocal al procés de selecció.	
	Responsable: Departament de Persones i Desenvolupament Professional	Termini d'implementació: 1 semestre 2026.
	Canals de comunicació i difusió: Informació als membres de la Comissió del Pla d'Igualtat.	
	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Realització de la formació en matèria d'igualtat (Sí/No)	

Eix de formació professional

Títol de l'acció: Analitzar la percepció de la plantilla sobre la formació.		
Número acció: 5.2.f.1 Àmbit: Direcció de Persones.		
OBJECTIUS	Analitzar el resultat de les valoracions de les persones treballadores que fan cursos de formació inclosos en el Pla de Formació de GSS derivades de les enquestes que es responen a la finalització dels cursos.	
DESENVOLUPAMENT	Recollida i anàlisi de les valoracions als cursos de formació oferts al Pla de Formació de GSS i trasllat del resultat a la memòria anual de formació.	
	Responsable: Departament de Persones i Desenvolupament Professional	Termini d'implementació: • Feed Back enquestes: 1 semestre 2026 • Trasllet anàlisi a la memòria de formació: vigència del pla d'igualtat.
	Canals de comunicació i difusió: Informació als membres de la Comissió del Pla d'Igualtat.	
	Mitjans necessaris: Resta pendent que les gestores de formació facilitin el resultat de les enquestes.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Incloure a la memòria de formació la valoració dels cursos del Pla de Formació duta a terme per les persones treballadores (Sí/No)	

Títol de l'acció: Digitalització de la gestió dels permisos de formació.		
Número acció: 5.2.f.2 Àmbit: Direcció de Persones.		
OBJECTIUS	Analitzar la viabilitat tècnica per poder implantar una eina informàtica per a la gestió informatitzada del procés de formació a GSS. (sol·licitud de formació, seguiment per part de les direccions del procés i autorització de la formació).	
DESENVOLUPAMENT	Encarregar a la empresa Integhro un estudi sobre la viabilitat d'implantar la gestió informatitzada del procés de formació a GSS.	
	Responsable: Departament de Persones i Desenvolupament Professional	Termini d'implementació: Durant la vigència del pla.
	Canals de comunicació i difusió: Informació als membres de la Comissió del Pla d'Igualtat i al conjunt de la plantilla.	
	Mitjans necessaris: Suport de l'empresa externa i font de finançament per a fer front a la inversió econòmica per implantar el procés de digitalització del procés.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Implantació de l'eina informàtica que permeti la digitalització i gestió informàtica del procés de formació a GSS. (Sí/No)	

Eix de condicions laborals i Salut Laboral

Títol de l'acció: Realització enquesta clima laboral a GSS		
Número acció: 5.2.g.1 Àmbit: Direcció i Direcció de Persones.		
OBJECTIUS	Conèixer el clima laboral al conjunt de centres que gestiona Gestió de Serveis Sanitaris.	
DESENVOLUPAMENT	Passar enquesta de clima laboral al conjunt de centres de GSS.	
	Responsable: Direcció, Departament de Persones i Desenvolupament Professional	Termini d'implementació: Segon semestre de 2026.
	Canals de comunicació i difusió: Informació al conjunt dels treballadors a través de la intranet.	
	Mitjans necessaris: Suport d'una empresa externa amb experiència en enquestes de clima laboral. Font de finançament per a l'encàrrec de gestió de l'enquesta de clima laboral.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Realització de l'enquesta de clima laboral. (Sí/No)	

Títol de l'acció: Adaptació del registre d'EPIs als requeriments del diagnòstic del pla d'igualtat.		
Número acció: 5.2.g.2 Àmbit: Prevenció de riscos laborals, Direcció de Persones.		
OBJECTIUS	Actualitzar els registres d'EPIs als requeriments de la diagnosi del pla d'igualtat.	
DESENVOLUPAMENT	Prevenció de riscos laborals registra els EPIs i els elements ergonòmics que es lliuren als treballadors ³ . El registre s'adaptarà als requeriments de control de talles, la variable sexe, amb la finalitat de poder extreure les dades segmentades per sexe.	
	Responsable: Tècnics de prevenció en riscos laborals.	Termini d'implementació: Primer semestre de 2026.
	Canals de comunicació i difusió: Informació als membres de la comissió.	
	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Modificació del registre que efectuen els tècnics de prevenció de riscos laborals de GSS. (Sí/No) Actualització al Pla de prevenció de riscos laborals apartat 8. EPIS. (Sí/No)	

³ Tenint en compte que hi ha EPIs que són de talla única.

Títol de l'acció: Consideració específica de les malalties feminitzades en l'àmbit de la vigilància de la salut laboral		
Número acció: 5.2.g.3 Àmbit: Unitat de Salut Laboral.		
OBJECTIUS	Integrar la detecció i el seguiment de malalties feminitzades en el marc de les avaluacions mèdiques i la vigilància de la salut del personal treballador, per tal de garantir-ne la identificació, la derivació i la gestió adequada amb una perspectiva de gènere.	
DESENVOLUPAMENT	El Servei de Salut Laboral GSS atén el conjunt del personal treballador. En aquest context, s'introdueix la valoració específica de possibles malalties feminitzades, amb l'objectiu de garantir-ne la identificació precoç i una gestió adequada, tenint en compte el seu impacte en la salut laboral i el rendiment funcional.	
	Quan una persona treballadora manifesta símptomes compatibles o ja disposa d'un diagnòstic relacionat amb alguna d'aquestes condicions, es procedirà a la derivació assistencial corresponent i al seguiment mèdic habitual. A més, es valorarà la necessitat d'ajustos o adaptacions del lloc de treball, si escau, amb plena garantia de confidencialitat i equitat.	
	Amb aquesta acció, GSS avança cap a una vigilància de la salut amb perspectiva de gènere, que reconeix la realitat de certes patologies històricament invisibilitzades i promou entorns laborals més inclusius i respectuosos amb la diversitat de condicions de salut.	
	<table><tr><td>Responsable: Metgessa de vigilància de la salut.</td><td>Termini d'implementació: Vigència del Pla.</td></tr></table>	Responsable: Metgessa de vigilància de la salut.
Responsable: Metgessa de vigilància de la salut.	Termini d'implementació: Vigència del Pla.	
	Canals de comunicació i difusió: Informació als Comitès de Seguretat i Salut dels centres de GSS.	
	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals.	
	Indicadors de seguiment: Nombre de casos en que s'ha fet seguiments (Sí/No)	
AVALUACIÓ		

Eix de corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral.

Títol de l'acció: 1. Elaboració d'un document amb el conjunt dels permisos de conciliació i la seva difusió. 2. Seguiment i avaluació dels permisos de conciliació.			
Número acció: 5.2.h.1 Àmbit: Direcció de Persones			
OBJECTIUS	• Creació d'un document que reculli totes les mesures de conciliació. • Seguiment i avaluació dels permisos de conciliació.		
DESENVOLUPAMENT	Recursos humans recollirà en un document unificat el conjunt de mesures de conciliació de GSS. Recursos humans elaborarà un seguiment i avaluació dels permisos de conciliació durant la vigència del Pla.		
	<table><tr><td>Responsable: Direcció de persones.</td><td>Termini d'implementació: • Elaboració document: 4rt trimestre 2025. • Seguiment i avaluació: Vigència del Pla. </td></tr></table>	Responsable: Direcció de persones.	Termini d'implementació: • Elaboració document: 4rt trimestre 2025. • Seguiment i avaluació: Vigència del Pla.
	Responsable: Direcció de persones.	Termini d'implementació: • Elaboració document: 4rt trimestre 2025. • Seguiment i avaluació: Vigència del Pla.	
	Canals de comunicació i difusió: Informació als membre de la Comissió del Pla d'Igualtat. Informació al conjunt de les persones treballadores mitjançant intranet.		
Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals.			
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Elaboració del document unificat (Sí/No) Seguiment i avaluació dels permisos de conciliació (Sí/No)		

Títol de l'acció: Elaboració d'un protocol de desconnexió digital per a tots els centres de GSS		
Número acció: 5.2.h.2 Àmbit: Direcció i Direcció de Persones		
OBJECTIUS	Protocol de desconnexió digital per a tots els centres de GSS.	
DESENVOLUPAMENT	Elaboració d'un protocol de desconnexió digital per a tot els centres de GSS.	
	Responsable: Direcció de persones.	Termini d'implementació: Primer semestre de 2026.
	Canals de comunicació i difusió: Informació als membre de la Comissió del Pla d'Igualtat. Informació al conjunt de les persones treballadores mitjançant intranet.	
	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Elaboració del protocol de desconnexió digital a GSS (Sí/No)	

Eix d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Títol de l'acció: Revisió dels protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe	
Número acció: 5.2.i.1 Àmbit: Direcció i Direcció de Persones	
OBJECTIUS	Revisar els protocols d'assetjament sexual i per raó de sexe.
DESENVOLUPAMENT	Revisió dels següents protocols relacionats amb el tema: • Protocol d'actuació en situacions de violència en el treball a GSS. • Protocol d'actuació del personal assistencial en cas d'ajuda en l'atenció i/o risc d'agressió en Salut Mental. • Protocol d'actuació envers a la discriminació per sexe, raça, religió, discapacitat i altres. • Protocol d'actuació envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
	Responsable: Direcció i Direcció de persones. Termini d'implementació: Primer semestre de 2026.
	Canals de comunicació i difusió: Informació als membre de la Comissió del Pla d'Igualtat. Informació al conjunt de les persones treballadores mitjançant intranet i Gestor de documents.
	Mitjans necessaris: Es poden assumir amb els recursos actuals.
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Revisió del protocols esmentats (Sí/No)

6. Difusió del pla d'igualtat.

Per garantir una implantació efectiva del Pla d'Igualtat, és fonamental dur a terme accions de comunicació que en promoguin el coneixement i la implicació de tota la plantilla. Aquestes accions contribueixen a sensibilitzar sobre la igualtat d'oportunitats i constitueixen, per si mateixes, mesures positives.

Les principals vies de difusió previstes són:

- ✓ Publicació del Pla a la intranet corporativa.
- ✓ Disponibilitat a la intranet per a consulta interna de tot el personal.
- ✓ Enviament massiu per correu electrònic a tota la plantilla per garantir-ne l'abast.
- ✓ Creació de materials visuals com infografies o díptics que facilitin la comprensió dels objectius i mesures del Pla.
- ✓ Sessions informatives i formatives adreçades a persones amb responsabilitats directives o de gestió.
- ✓ Cursos de formació oberts a tot el personal per fomentar la participació activa i el compromís.

7. Avaluació i seguiment.

Un cop implementat el Pla d'Igualtat, la Comissió d'Igualtat en farà un seguiment periòdic per verificar que les accions es duen a terme segons el calendari i les condicions establertes, així com per avaluar-ne els resultats. Aquest seguiment es realitzarà en reunions bimensuals.

L'avaluació es basarà en tres àmbits principals: els resultats obtinguts, el desenvolupament del procés i l'impacte generat. Entre altres aspectes, es valorarà:

El grau d'assoliment dels objectius inicials.

Si el desplegament del pla ha respost a les expectatives.

La detecció de noves necessitats que requereixin actuacions per garantir la igualtat de gènere.

L'eficàcia dels canals i estratègies de comunicació utilitzats.

Calendari: Reunions bimensuals, la primera el 20 d'octubre de 2025.

8. Annexos.

- **Annex 1**

Auditoria retributiva HUSM i HCP.

- **Annex 2**

Auditoria retributiva Residències BI i BII.

- **Annex 3**

Pla d'igualtat de l'HJNM.

