








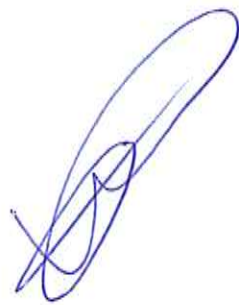
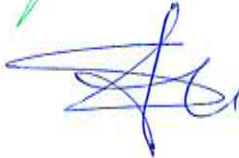

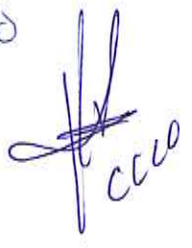

PLA D'IGUALTAT

04/01/2024

Informe realitzat amb l'assessorament extern de:

ÍNDEX

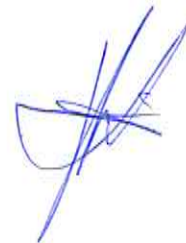
1.	CARACTERÍSTIQUES GENERALS	5
1.1.	Dades registrals	5
1.2.	Convenis col·lectius d'aplicació	5
2.	DADES DEL PLA D'IGUALTAT	5
2.1.	Pla d'Igualtat.....	5
2.2.	Mesures prèvies al Pla d'Igualtat.....	6
2.3.	Vigència del Pla d'Igualtat	6
2.4.	Composició de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat	6
2.5.	Àmbit personal, territorial i temporal.....	6
3.	DADES DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA	6
3.1.	Data constitució Comissió Negociadora.....	7
3.2.	Representació legal de les persones treballadores	7
3.3.	Composició de la Comissió Negociadora.....	7
3.4.	Formació o experiència en matèria d'igualtat.....	7
3.5.	Resolució de discrepàncies durant el procés de negociació del Pla	8
4.	INFORME DEL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ	8
4.1.	Procés i metodologia utilitzada per a l'obtenció de dades	8
4.2.	Dades del personal.....	8
4.3.	Mesures de selecció i contractació.....	16
4.4.	Classificació professional	18
4.5.	Formació	20
4.6.	Promoció professional.....	23
4.7.	Condicions de treball	23
4.8.	Absentisme, permisos i excedències	25
4.9.	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	28
4.10.	Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe	29
4.11.	Comunicació, informació i sensibilització.....	29
5.	RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA	30
6.	OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT	61
7.	MESURES D'IGUALTAT	62
7.1.	Calendari d'actuacions 2024-25	76
8.	SEGUIMENT I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	77
8.1.	Composició i atribucions de l'òrgan paritari de vigilància i seguiment del pla.....	77
8.2.	Informes de seguiment i avaluació	77
8.3.	Procediment de modificació	78
9.	APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	78



~~Alphons~~
CCOO



~~Carolina~~
CC-OO
~~Alfons~~
CCOO



1. CARACTERÍSTIQUES GENERALS

1.1. Dades registrals

Nom o raó social	Fundació Institut Guttman
NIF	G08519100
CNAE	8610 Activitats hospitalàries
Sector d' activitat	Activitats assistencials, científiques i socials
Centres de treball	Camí de Can Ruti, s/n, 08916 Badalona, Barcelona (domicili fiscal) Carrer Garcilaso, 57, 08027 Barcelona

1.2. Convenis col·lectius d'aplicació

A l'Institut Guttman, apliquen, durant l'exercici del 2022, els següents Convenis Col·lectius:

- II Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el servei català de la salut.
- VII Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i de desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal.
- IX Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya.

2. DADES DEL PLA D'IGUALTAT

2.1. Pla d'Igualtat

L'Institut Guttman tenia 498 persones contractades a 31/12/2022. Per tant, l'obligació d'elaborar i aprovar un Pla d'Igualtat, conforme al RD 901/2020, tal i com estableixen els següents punts de l'article 2:

Article 2. Àmbit d'aplicació

«2. En el cas de les empreses de cinquanta o més treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un Pla d'Igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que haurà de ser així mateix objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.»

«4. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta o negociació amb la representació legal de les persones treballadores, sent-los d'aplicació el regulat en aquest real decret quan així resulti del seu contingut.»

2.2. Mesures prèvies al Pla d'Igualtat

L'Institut Guttman disposa de documents previs que recullen mesures en matèria d'igualtat, així com diferents de protocols de Prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina.

2.3. Vigència del Pla d'Igualtat

La vigència d'aquest Pla d'Igualtat serà de 4 anys, segons es va acordar a la reunió de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat del 22 de febrer de 2023.

2.4. Composició de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat

El present Pla d'Igualtat, així com l'informe diagnòstic, ha estat elaborat per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, formada per els/les representants de l'empresa i els/les representants de les persones treballadores.

Per a l'elaboració d'aquest Pla s'ha comptat amb l'assessoria d'una consultora externa, INGECAL, i han participat en totes les reunions, amb veu però sense vot, dues persones assessores.

2.5. Àmbit personal, territorial i temporal

El present Pla d'Igualtat és d'aplicació a totes les persones treballadores de l'Institut Guttman, per tant, aquest pla aplica als dos centres de treball de l'Institut:

- Hospital Universitari de Neurorehabilitació a Badalona
- Guttman Barcelona

El Pla d'Igualtat tindrà una vigència de 4 anys a partir de la data d'aprovació d'aquest, el 04/01/2024.

3. DADES DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

Tal com es detalla en el Reial decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, les competències de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'Institut Guttman, són:

Article 6:

«1. La comissió negociadora tindrà competències en:

- Negociació i elaboració del diagnòstic, així com sobre la negociació de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.*
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.*
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.*
- Impuls de la implantació del pla d'Igualtat a l'empresa.*
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.*

f) Totes les altres funcions que li puguin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la pròpia comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del seu registre, dipòsit i publicació.

2. A més, correspondrà a la comissió negociadora l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

3. La comissió negociadora del pla podrà dotar-se d'un reglament de funcionament intern.»

3.1. Data constitució Comissió Negociadora

La Comissió Negociadora de l'Institut Guttmann, va ser constituïda el 25 de gener de 2023, en una reunió, en format híbrid, presencial/online a l'edifici de Badalona.

3.2. Representació legal de les persones treballadores

L'Institut Guttmann només té representació legal de les persones treballadores en un dels seus centres de treball, el de Badalona. Pel que al centre de Barcelona, en tant no disposa del nombre de professionals que fa obligatori la constitució de representació legal de persones treballadores, es va sol·licitar als sindicats més representatius, CCOO i UGT, la seva participació en representació de les persones treballadores d'aquell centre.

3.3. Composició de la Comissió Negociadora

La comissió negociadora del Pla d'Igualtat està formada per les persones següents:

Per part de l'entitat:

- Sra. Elisenda Bassas (substituïda a partir del 27/09/2023 per la Sra. Sandra Palomo)
- Sra. Sole García (substituïda a partir del 27/09/2023 pel Sr. Hèctor López)
- Sr. Javier Remacha
- Sra. Cristina Silvestre
- Sra. Eulàlia Solis

Per part de la RLPT:

- Sra. Montse Frigola (RLPT Badalona)
- Sra. Marina Giner (UGT en representació de Barcelona)
- Sr. Xavier Pallàs (RLPT Badalona)
- Sr. Abraham Rodríguez (RLPT Badalona)
- Sr. Isaac Zabalia (CCOO en representació de Barcelona) (substituït a partir del 27/09/2023 per la Sra. Isabel Maldonado)

Assessorats per la Sra. Mireia Riera i el Sr. Evaristo Gutiérrez de la consultora INGECAL.

3.4. Formació o experiència en matèria d'igualtat

Totes les persones que integren la comissió negociadora del Pla d'Igualtat tenen formació en matèria d'igualtat. De totes maneres, l'Institut Guttmann ha demanat assessorament a la consultora INGECAL S.L.

3.5. Resolució de discrepàncies durant el procés de negociació del Pla

En les reunions de la Comissió negociadora, i durant l'elaboració del Pla d'Igualtat, no ha calgut anar a la comissió paritària del conveni o òrgans de solució autònoma de conflictes laborals. El procés s'ha dut a terme en el si de la Comissió negociadora.

4. INFORME DEL DIAGNÒSTIC DE SITUACIÓ

4.1. Procés i metodologia utilitzada per a l'obtenció de dades

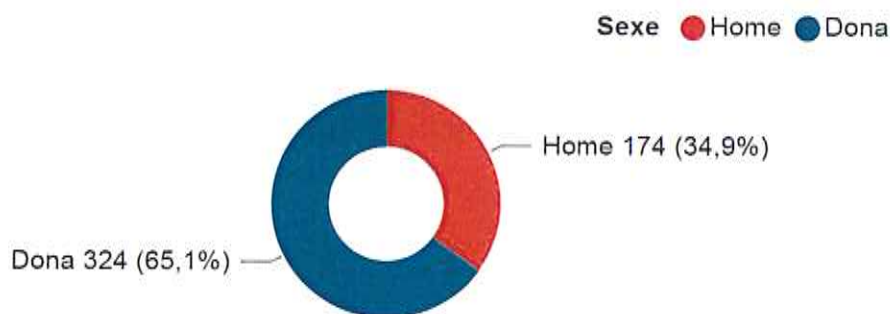
El procés d'obtenció de les dades per a elaborar aquest informe ha estat:

- Període dades: exercici 2022.
- Les dades qualitatives de la plantilla estan fixades a la situació de 31/12/2022.
- Les dades acumulades (formació, promocions, baixes i permisos) corresponen a tot l'exercici de 2022.

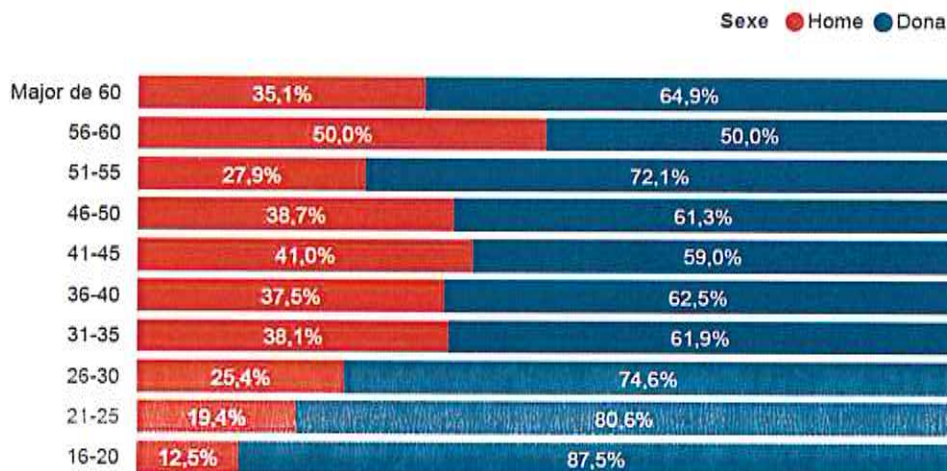
La recollida i estructuració de totes les dades s'ha dut a terme durant el mes de febrer de 2023, amb la participació de la consultora externa i la part representant de l'entitat.

4.2. Dades del personal

El nombre de persones treballadores contractades a 31/12/2022 era de 498 de les quals 324 eren dones (65,06%) i 174 homes (34,93%).

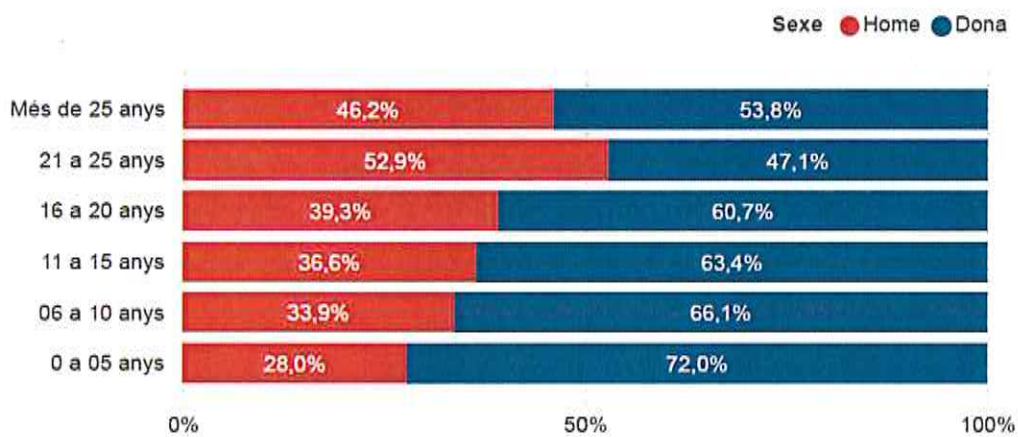


Distribució del personal per sexe i edat



Edat	Dones	Dones (%)	Total(%)	Homes	Homes (%)	Total(%)	Total
Major de 60	24	7,4%	64,9 %	13	7,5%	35,1 %	37
56-60	22	6,8%	50,0 %	22	12,6%	50,0 %	44
51-55	31	9,6%	72,1 %	12	6,9%	27,9 %	43
46-50	38	11,7%	61,3 %	24	13,8%	38,7 %	62
41-45	46	14,2%	59,0 %	32	18,4%	41,0 %	78
36-40	35	10,8%	62,5 %	21	12,1%	37,5 %	56
31-35	39	12,0%	61,9 %	24	13,8%	38,1 %	63
26-30	53	16,4%	74,6 %	18	10,3%	25,4 %	71
21-25	29	9,0%	80,6 %	7	4,0%	19,4 %	36
16-20	7	2,2%	87,5 %	1	0,6%	12,5 %	8
Total	324	100,0%	65,1 %	174	100,0%	34,9 %	498

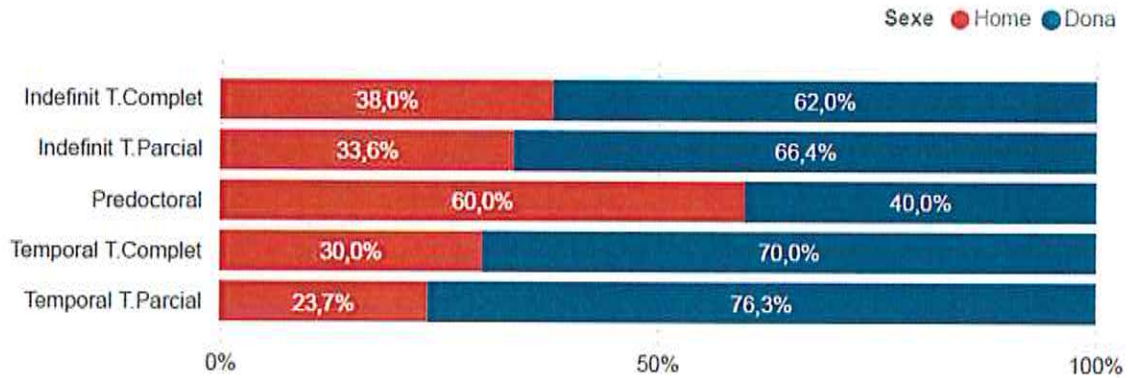
Distribució del personal per sexe i antiguitat



Antiguitat	Dones	Dones (%)	Total (%)	Homes	Homes (%)	Total(%)	Total
0 a 05 anys	162	50,0%	72,0 %	63	36,2%	28,0 %	225
06 a 10 anys	41	12,7%	66,1 %	21	12,1%	33,9 %	62
11 a 15 anys	26	8,0%	63,4 %	15	8,6%	36,6 %	41
16 a 20 anys	51	15,7%	60,7 %	33	19,0%	39,3 %	84
21 a 25 anys	16	4,9%	47,1 %	18	10,3%	52,9 %	34
Més de 25 anys	28	8,6%	53,8 %	24	13,8%	46,2 %	52
Total	324	100,0%	65,1 %	174	100,0%	34,9 %	498

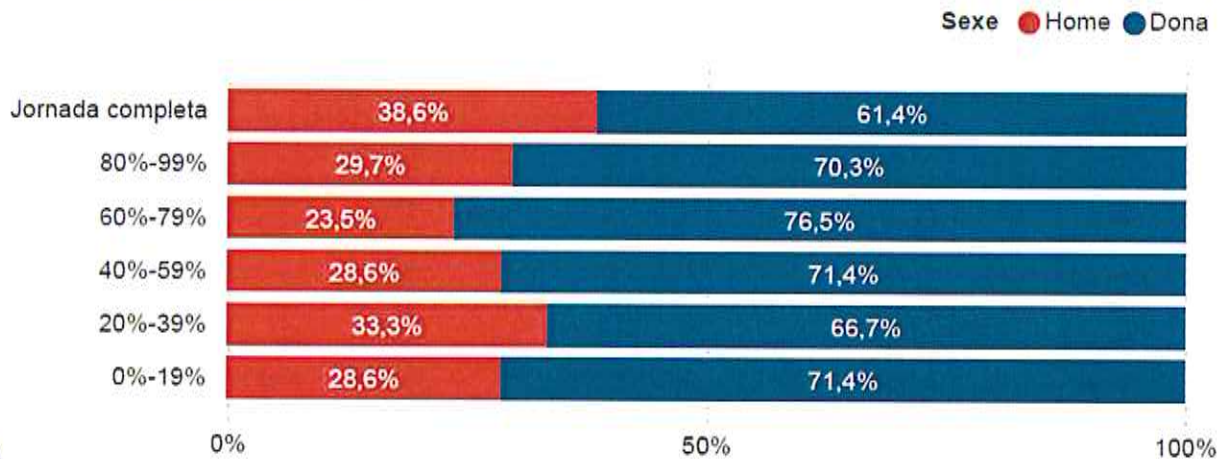
[Handwritten signatures and notes in blue and green ink, including 'Alfonso', 'C. SIBAT', and 'Luis' with 'CCOO' union markings.]

Distribució del personal per sexe i tipus de contracte



Tipus de contracte	Dones	%Dones	%Total	Homes	%Homes	%Total	Total
Temporal T.Parcial	45	13,9%	76,3 %	14	8,0%	23,7 %	59
Temporal T.Complet	28	8,6%	70,0 %	12	6,9%	30,0 %	40
Predoctoral	2	0,6%	40,0 %	3	1,7%	60,0 %	5
Indefinit T.Parcial	73	22,5%	66,4 %	37	21,3%	33,6 %	110
Indefinit T.Complet	176	54,3%	62,0 %	108	62,1%	38,0 %	284
Total	324	100,0%	65,1 %	174	100,0%	34,9 %	498

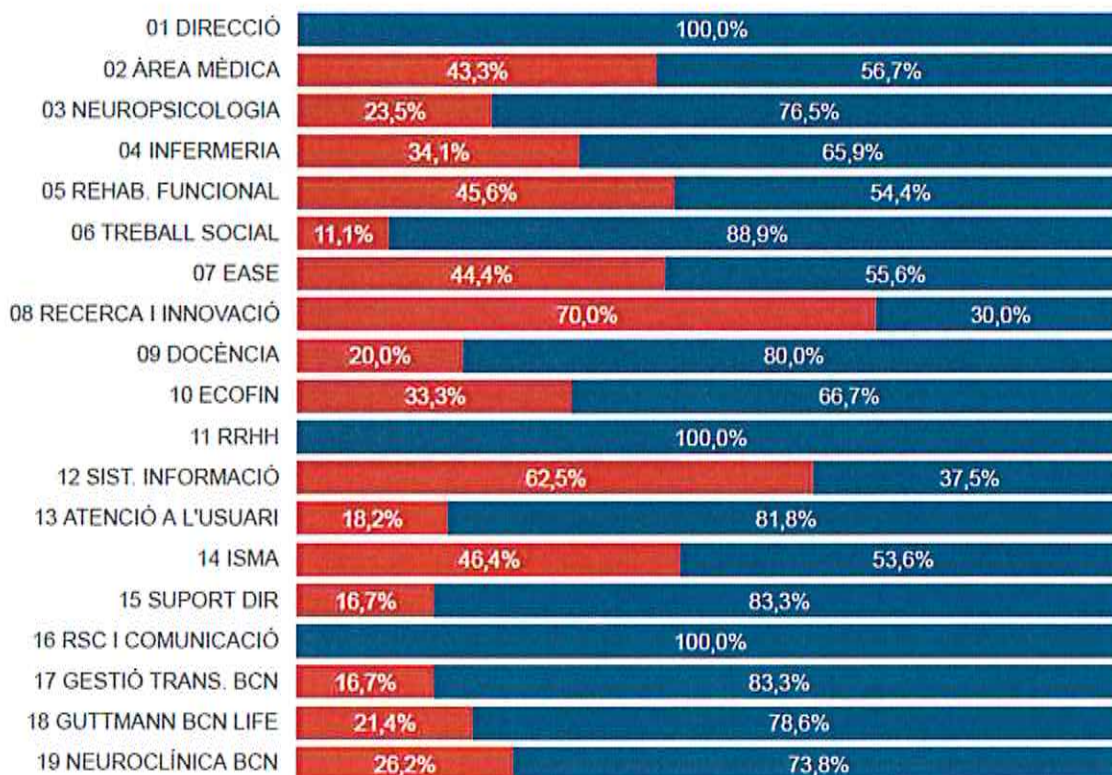
Distribució del personal per sexe i jornada setmanal



Hores	Dones	%Dones	%Total	Homes	%Homes	%Total	Total
Jornada completa	196	60,5%	61,4 %	123	70,7%	38,6 %	319
80%-99%	64	19,8%	70,3 %	27	15,5%	29,7 %	91
60%-79%	26	8,0%	76,5 %	8	4,6%	23,5 %	34
40%-59%	25	7,7%	71,4 %	10	5,7%	28,6 %	35
20%-39%	8	2,5%	66,7 %	4	2,3%	33,3 %	12
0%-19%	5	1,5%	71,4 %	2	1,1%	28,6 %	7
Total	324	100,0%	65,1 %	174	100,0%	34,9 %	498

Distribució del personal per sexe i departaments

Sexe ● Home ● Dona



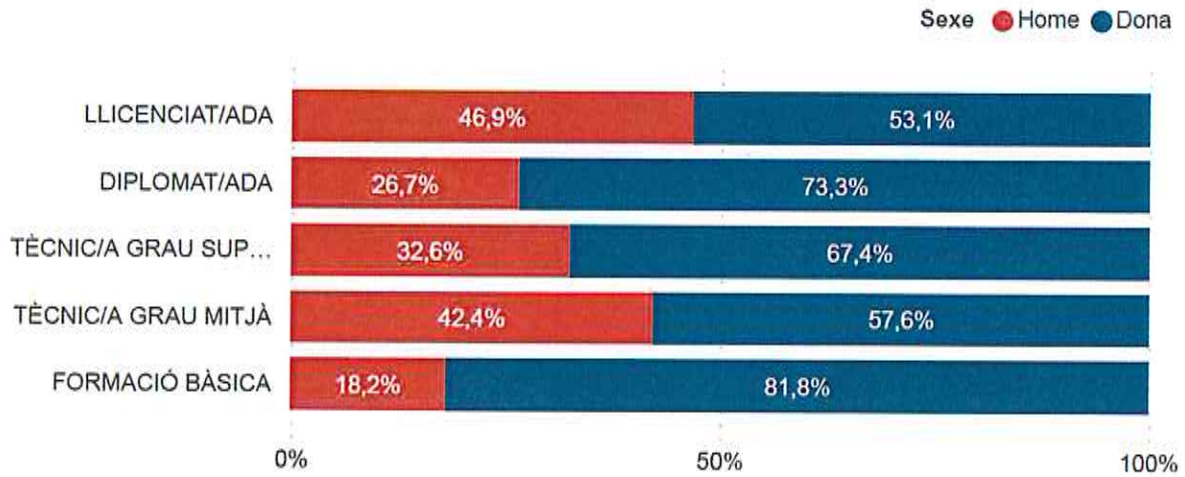
Departament	Dones	Dones(%)	Total(%)	Homes	Homes(%)	Total(%)	Total
01 DIRECCIÓ	4	1,2%	100,0 %	0	0,0%	0,0 %	4
02 ÀREA MÈDICA	17	5,2%	56,7 %	13	7,5%	43,3 %	30
03 NEUROPSICOLOGIA	13	4,0%	76,5 %	4	2,3%	23,5 %	17
04 INFERMERIA	141	43,5%	65,9 %	73	42,0%	34,1 %	214
05 REHAB. FUNCIONAL	31	9,6%	54,4 %	26	14,9%	45,6 %	57
06 TREBALL SOCIAL	8	2,5%	88,9 %	1	0,6%	11,1 %	9
07 EASE	5	1,5%	55,6 %	4	2,3%	44,4 %	9
08 RECERCA I INNOVACIÓ	6	1,9%	30,0 %	14	8,0%	70,0 %	20
09 DOCÈNCIA	4	1,2%	80,0 %	1	0,6%	20,0 %	5
10 ECOFIN	4	1,2%	66,7 %	2	1,1%	33,3 %	6
11 RRHH	6	1,9%	100,0 %	0	0,0%	0,0 %	6
12 SIST. INFORMACIÓ	3	0,9%	37,5 %	5	2,9%	62,5 %	8
13 ATENCIÓ A L'USUARI	9	2,8%	81,8 %	2	1,1%	18,2 %	11
14 ISMA	15	4,6%	53,6 %	13	7,5%	46,4 %	28
15 SUPORT DIR	5	1,5%	83,3 %	1	0,6%	16,7 %	6
16 RSC I COMUNICACIÓ	6	1,9%	100,0 %	0	0,0%	0,0 %	6
17 GESTIÓ TRANS. BCN	5	1,5%	83,3 %	1	0,6%	16,7 %	6
18 GUTTMANN BCN LIFE	11	3,4%	78,6 %	3	1,7%	21,4 %	14
19 NEUROCLÍNICA BCN	31	9,6%	73,8 %	11	6,3%	26,2 %	42
Total	324	100,0%	65,1 %	174	100,0%	34,9 %	498

[Handwritten signatures and marks on the left side of the page, including a large blue scribble and a green arrow pointing upwards.]

[Handwritten signature and initials 'CCW' on the right side of the page.]

[Handwritten signatures and initials 'CCOO' and 'eco' at the bottom of the page.]

Distribució del personal per sexe i nivell d'estudis



Nivell d'estudis	Dones	Dones(%)	Total(%)	Homes	Homes(%)	Total(%)	Total
LLICENCIAT/ADA	34	10,5%	53,1 %	30	17,2%	46,9 %	64
DIPLOMAT/ADA	154	47,5%	73,3 %	56	32,2%	26,7 %	210
TÈCNIC/A GRAU SUPERIOR	29	9,0%	67,4 %	14	8,0%	32,6 %	43
TÈCNIC/A GRAU MITJÀ	98	30,2%	57,6 %	72	41,4%	42,4 %	170
FORMACIÓ BÀSICA	9	2,8%	81,8 %	2	1,1%	18,2 %	11
Total	324	100,0%	65,1 %	174	100,0%	34,9 %	498

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

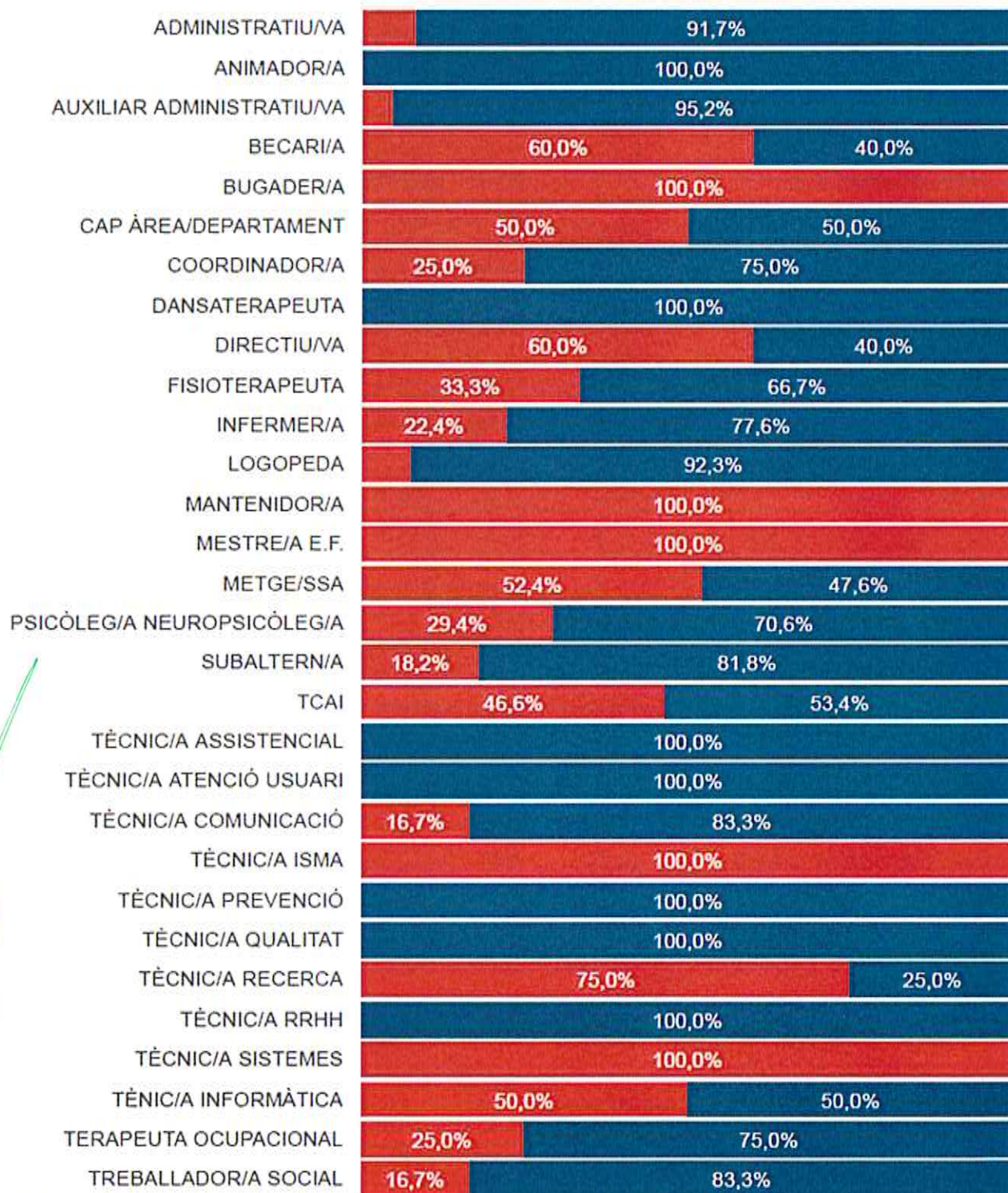
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Distribució del personal per sexe i lloc de treball

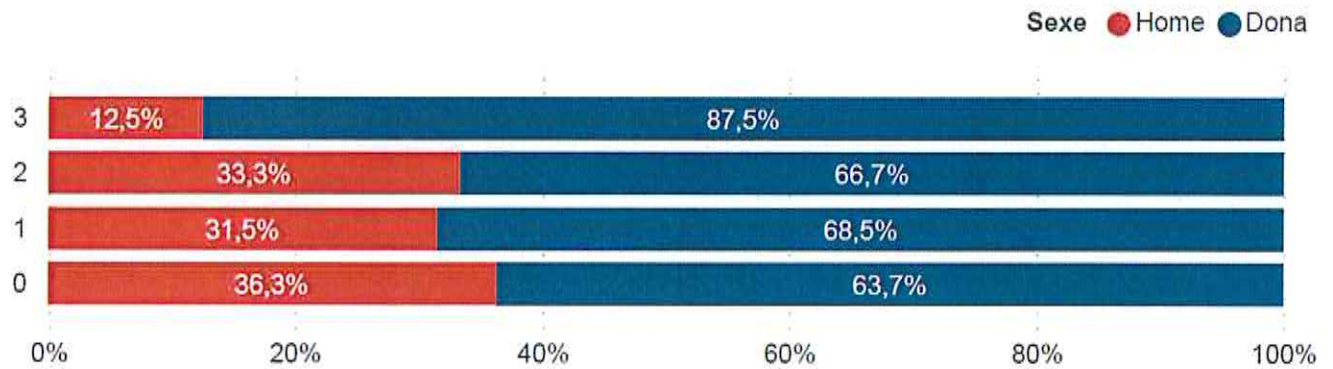
Sexe ● Home ● Dona



[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Alfonso', 'CCOO', and others, are present on the left side of the page.]

Lloc de treball	Dones	Dones(%)	Total(%)	Homes	Homes(%)	Total(%)	Total
						100,0 %	
ADMINISTRATIU/VA	22	6,8%	91,7 %	2	1,1%	8,3 %	24
ANIMADOR/A	1	0,3%	100,0 %	0	0,0%	0,0 %	1
AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA	20	6,2%	95,2 %	1	0,6%	4,8 %	21
BECARI/A	2	0,6%	40,0 %	3	1,7%	60,0 %	5
BUGADER/A				1	0,6%	100,0 %	1
CAP ÀREA/DEPARTAMENT	10	3,1%	50,0 %	10	5,7%	50,0 %	20
COORDINADOR/A	15	4,6%	75,0 %	5	2,9%	25,0 %	20
DANSATERAPEUTA	1	0,3%	100,0 %	0	0,0%	0,0 %	1
DIRECTIU/VA	2	0,6%	40,0 %	3	1,7%	60,0 %	5
FISIOTERAPEUTA	22	6,8%	66,7 %	11	6,3%	33,3 %	33
INFERMER/A	66	20,4%	77,6 %	19	10,9%	22,4 %	85
LOGOPEDA	12	3,7%	92,3 %	1	0,6%	7,7 %	13
MANTENIDOR/A				8	4,6%	100,0 %	8
MESTRE/A E.F.				3	1,7%	100,0 %	3
METGE/SSA	10	3,1%	47,6 %	11	6,3%	52,4 %	21
PSICÒLEG/A	12	3,7%	70,6 %	5	2,9%	29,4 %	17
NEUROPSICÒLEG/A							
SUBALTERN/A	9	2,8%	81,8 %	2	1,1%	18,2 %	11
TCAI	78	24,1%	53,4 %	68	39,1%	46,6 %	146
TÈCNIC/A ASSISTENCIAL	3	0,9%	100,0 %	0	0,0%	0,0 %	3
TÈCNIC/A ATENCIÓ USUARI	1	0,3%	100,0 %	0	0,0%	0,0 %	1
TÈCNIC/A COMUNICACIÓ	5	1,5%	83,3 %	1	0,6%	16,7 %	6
TÈCNIC/A ISMA				2	1,1%	100,0 %	2
TÈCNIC/A PREVENCIÓ	2	0,6%	100,0 %	0	0,0%	0,0 %	2
TÈCNIC/A QUALITAT	1	0,3%	100,0 %	0	0,0%	0,0 %	1
TÈCNIC/A RECERCA	2	0,6%	25,0 %	6	3,4%	75,0 %	8
TÈCNIC/A RRHH	2	0,6%	100,0 %	0	0,0%	0,0 %	2
TÈCNIC/A SISTEMES				2	1,1%	100,0 %	2
TÈCNIC/A INFORMÀTICA	3	0,9%	50,0 %	3	1,7%	50,0 %	6
TERAPEUTA OCUPACIONAL	18	5,6%	75,0 %	6	3,4%	25,0 %	24
TREBALLADOR/A SOCIAL	5	1,5%	83,3 %	1	0,6%	16,7 %	6
Total	324	100,0%	65,1 %	174	100,0%	34,9 %	498

Distribució del personal per sexe i nombre de fills/es menors de 12 anys



Nombre de fills/es (< 12 anys)	Dones	Dones(%)	Total(%)	Homes	Homes(%)	Total(%)	Total
3	7	2,2%	87,5 %	1	0,6%	12,5 %	8
2	28	8,6%	66,7 %	14	8,0%	33,3 %	42
1	50	15,4%	68,5 %	23	13,2%	31,5 %	73
0	239	73,8%	63,7 %	136	78,2%	36,3 %	375
Total	324	100,0%	65,1 %	174	100,0%	34,9 %	498

Distribució de la Representació Legal de les Persones Treballadores per sexe



Representació legal	Dones	Dones(%)	Total(%)	Homes	Homes(%)	Total(%)	Total
RLPT	7	100,0%	50,0 %	7	100,0%	50,0 %	14
Total	7	100,0%	50,0 %	7	100,0%	50,0 %	14

[Handwritten signatures and marks in blue and green ink, including a large blue scribble and several smaller signatures.]

4.3. Mesures de selecció i contractació

L'Institut Guttmann tenia, a 31/12/2022, un Pla de Desenvolupament Humà i Professional 2020-2022 que ha actualitzat per als anys 2023-2025. Aquesta política es basa en el seu Pla Estratègic 2020-2025 i la seva Política Institucional de Responsabilitat Social Corporativa. Els compromisos del Pla de Desenvolupament Humà i Professional inclouen promoure relacions laborals basades en la igualtat d'oportunitats i el respecte a la diversitat així com, a igualtat de condicions, afavorir la discriminació positiva de les candidates o candidats amb certificat de discapacitat.

Aquest Pla també regula els processos de selecció i contractació del personal i estableix el següent:

“La pràctica de reclutament fa referència al procés de recerca de candidats/es i implica que prèviament s'hagi concretat el perfil de tipus d'usuari que es requereix. Es pot distingir una pràctica de reclutament intern (promoció), i una d'extern (candidats externs a la Institució). La plantilla de l'Institut Guttmann es caracteritza per una baixa rotació i una adequació de la plantilla, per la qual cosa no són habituals grans processos de reclutament.

Els processos de reclutament combinen les fonts internes i les externes segons la tipologia del lloc de treball. Per exemple, el personal que cobreix substitucions té un canal de reclutament extern (borses de treball i convenis en pràctiques). En el cas de reclutament de facultatius, els processos són singulars i individualitzats.

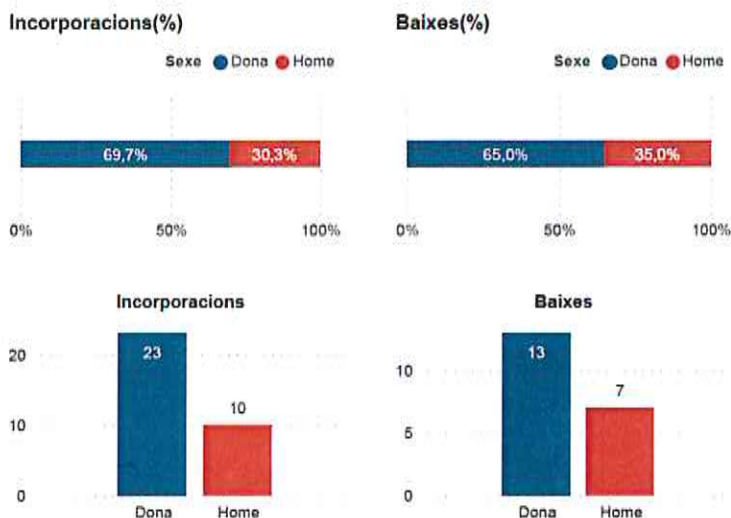
Tot i que la responsabilitat de preveure les necessitats correspon a cada cap, el departament de Recursos Humans té la responsabilitat de preveure les necessitats corporatives de personal, integrar les necessitats de les diferents unitats i identificar les fonts alternatives de reclutament.

Els processos de selecció – tant interns com externs- han de garantir, en el marc del model de gestió per competències, la incorporació de professionals amb les competències definides per l'Institut Guttmann pels diferents llocs de treball o perfils professionals, o amb la capacitat per a desenvolupar-les en un termini raonable.

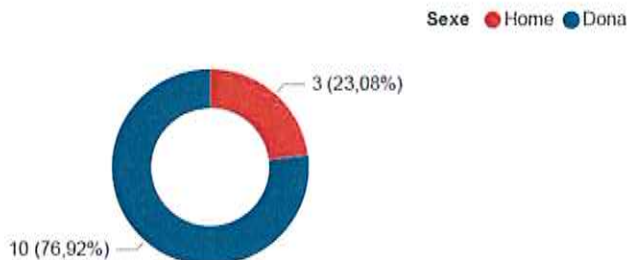
Els/les caps i els/les comandaments immediats han de participar activament en el procés de selecció.”

Amb l'objectiu de facilitar la inserció laboral de les persones que han finalitzat els seus estudis, l'Institut Guttmann formalitza contractes en pràctiques a fi de possibilitar l'adquisició d'experiència professional.

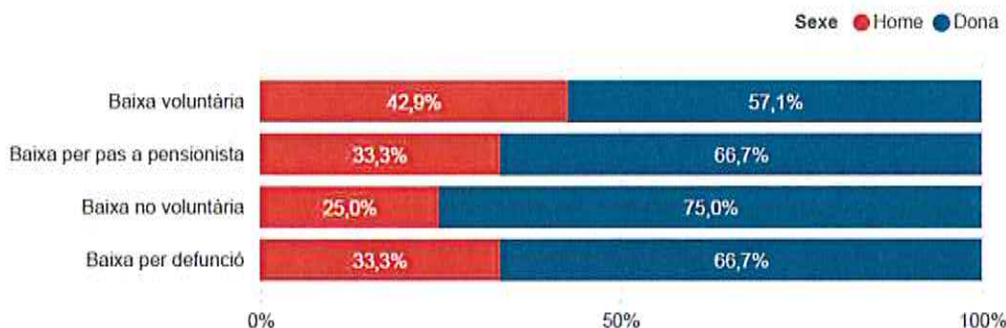
Distribució de les incorporacions i les baixes de 2022 per sexe



Variació del nombre de treballadors i treballadores durant el 2022



Gràfic dels motius de les baixes per sexe



Motiu	Dones	Dones(%)	Homes	Homes(%)	Total
Baixa voluntària	4	30,77%	3	42,86%	7
Baixa per pas a pensionista	4	30,77%	2	28,57%	6
Baixa per defunció	2	15,38%	1	14,29%	3
Baixa no voluntària	3	23,08%	1	14,29%	4
Total	13	100,00%	7	100,00%	20

4.4. Classificació professional

L'Institut Guttmann no disposava d'una metodologia definida per a realitzar la valoració dels llocs de treball i analitzar les diferències salarials entre llocs d'igual valor. Aquesta valoració s'ha realitzat durant aquests mesos per persones representants de l'empresa que formen part de la comissió negociadora amb l'ajuda externa de l'empresa INGEAL S.L., utilitzant el sistema de valoració de llocs de treball que proposa el Ministeri de Treball.

El sistema de classificació professional s'ha definit en funció del que estableixen els 3 convenis que apliquen al personal de l'Institut Guttmann. La classificació professional resultant és la següent:

Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centre d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut

- GRUP 1: Metge/essa, farmacèutic/a, psicòleg/a, neuropsicòleg/a
- GRUP 2: Infermer/a, fisioterapeuta, treballador/a social, terapeuta ocupacional, logopeda, mestre/a educació física, etc.
- GRUP 3.1: Tècnic/a en cures auxiliars d'infermeria, tècnic/a en farmàcia, etc.
- GRUP 3.2: Tècnic/a superior industrial
- GRUP 4: Economista, enginyer/a, informàtic/a, etc.
- GRUP 5: Enginyer/a tècnic, relacions laborals, etc.
- GRUP 6.1: Administratiu/va, auxiliar administratiu/va, etc.
- GRUP 6.2: Auxiliar de serveis, etc.
- GRUP 7: Subaltern/a
- GRUP BECARIS/IES: Becari/a

Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal

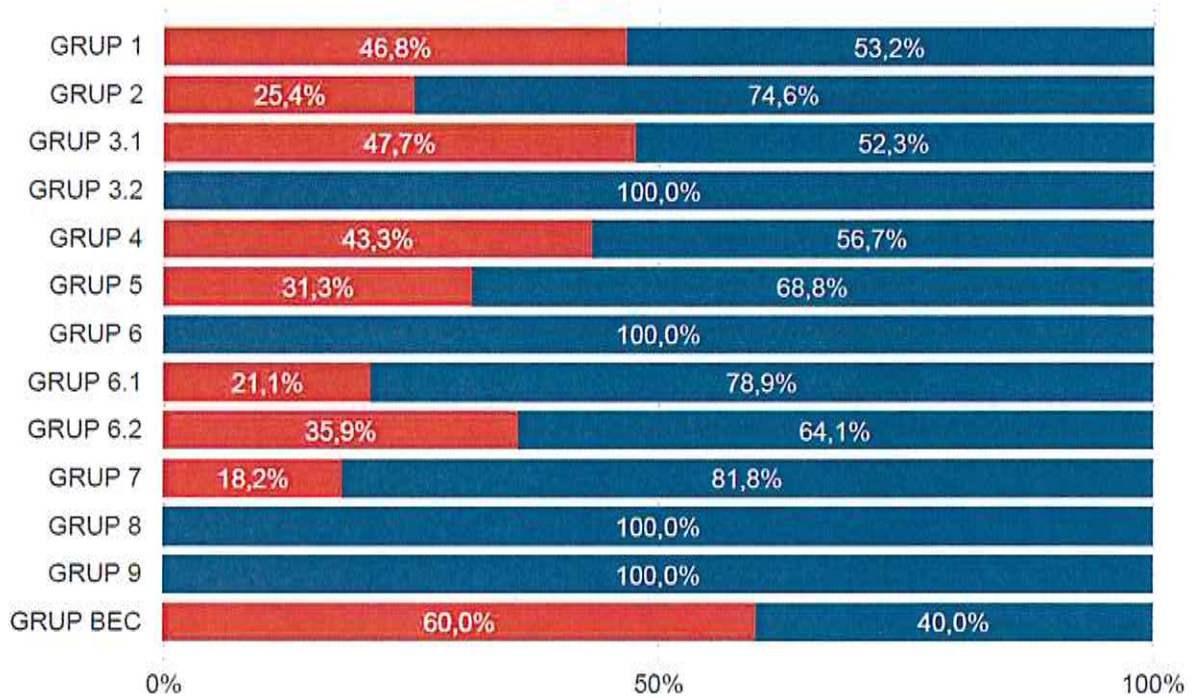
- GRUP 4: Auxiliar assistencial

Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya

- GRUP 1: Metge/essa, psicòleg/a, neuropsicòleg/a, etc.
- GRUP 2: Fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, logopeda, etc.
- GRUP 4: Auxiliars assistencials
- GRUP 6: Enginyer/a
- GRUP 8: Administratiu/va
- GRUP 9: Auxiliar administratiu/va

Distribució del personal per sexe i grup professional

Sexe ● Home ● Dona



Clasificació professional	Dones	Dones(%)	Total(%)	Homes	Homes(%)	Total(%)	Total
GRUP 1	25	7,7%	53,2 %	22	12,6%	46,8 %	47
GRUP 2	141	43,5%	74,6 %	48	27,6%	25,4 %	189
GRUP 3.1	69	21,3%	52,3 %	63	36,2%	47,7 %	132
GRUP 3.2	3	0,9%	100,0 %	0	0,0%	0,0 %	3
GRUP 4	17	5,2%	56,7 %	13	7,5%	43,3 %	30
GRUP 5	11	3,4%	68,8 %	5	2,9%	31,3 %	16
GRUP 6	1	0,3%	100,0 %	0	0,0%	0,0 %	1
GRUP 6.1	15	4,6%	78,9 %	4	2,3%	21,1 %	19
GRUP 6.2	25	7,7%	64,1 %	14	8,0%	35,9 %	39
GRUP 7	9	2,8%	81,8 %	2	1,1%	18,2 %	11
GRUP 8	1	0,3%	100,0 %	0	0,0%	0,0 %	1
GRUP 9	5	1,5%	100,0 %	0	0,0%	0,0 %	5
GRUP BEC	2	0,6%	40,0 %	3	1,7%	60,0 %	5
Total	324	100,0%	65,1 %	174	100,0%	34,9 %	498

[Handwritten signatures and marks on the left side of the page]

4.5. Formació

El programa de formació continuada és el document que inclou totes les accions formatives que l'Institut Guttman vol desenvolupar durant l'exercici. L'entitat, dins de la seva política d'RSC i en particular, amb referència a la formació continuada, té com a objectiu dotar als professionals dels coneixements necessaris pel correcte desenvolupament del seu lloc de treball. El Comitè Assessor de Formació eleva, anualment, el programa de formació continuada al Comitè de Direcció per a la seva aprovació.

Al Pla Estratègic 2020-2025 s'ha inclòs un Pla d'Acció específic de Recursos Humans i Formació per donar una millor resposta als nous reptes que es plantegen. Amb tot això, es pretén millorar els criteris d'identificació de necessitats formatives i el seguiment del programa durant l'any.

El programa de formació continuada aglutina totes les actuacions de formació adreçades als/les professionals de l'Institut Guttman. El programa s'estructura en:

- Cursos, tallers i seminaris
- Sessions
- Jornades i congressos

S'utilitzaran els canals habituals per difondre el programa (correu electrònic, reunions de comitès, intranet, plataforma de formació, etc.). Es disposa també d'una plataforma MOODLE per a realitzar i gestionar la formació online interna.

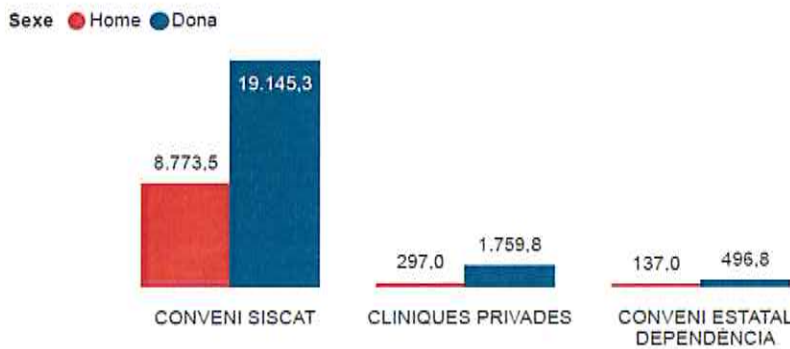
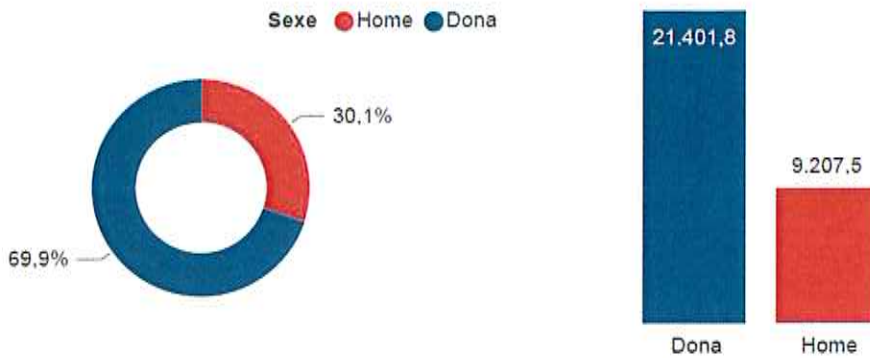
Els mòduls de la formació continuada obligatòria a tota la plantilla són:

- Responsabilitat Social Corporativa i Compliance
- Actuacions en cas d'emergències
- Medi ambient
- Prevenció de Riscos Laborals
- Bones pràctiques per a la seguretat i confidencialitat de les dades de caràcter personal
- Higiene de Mans

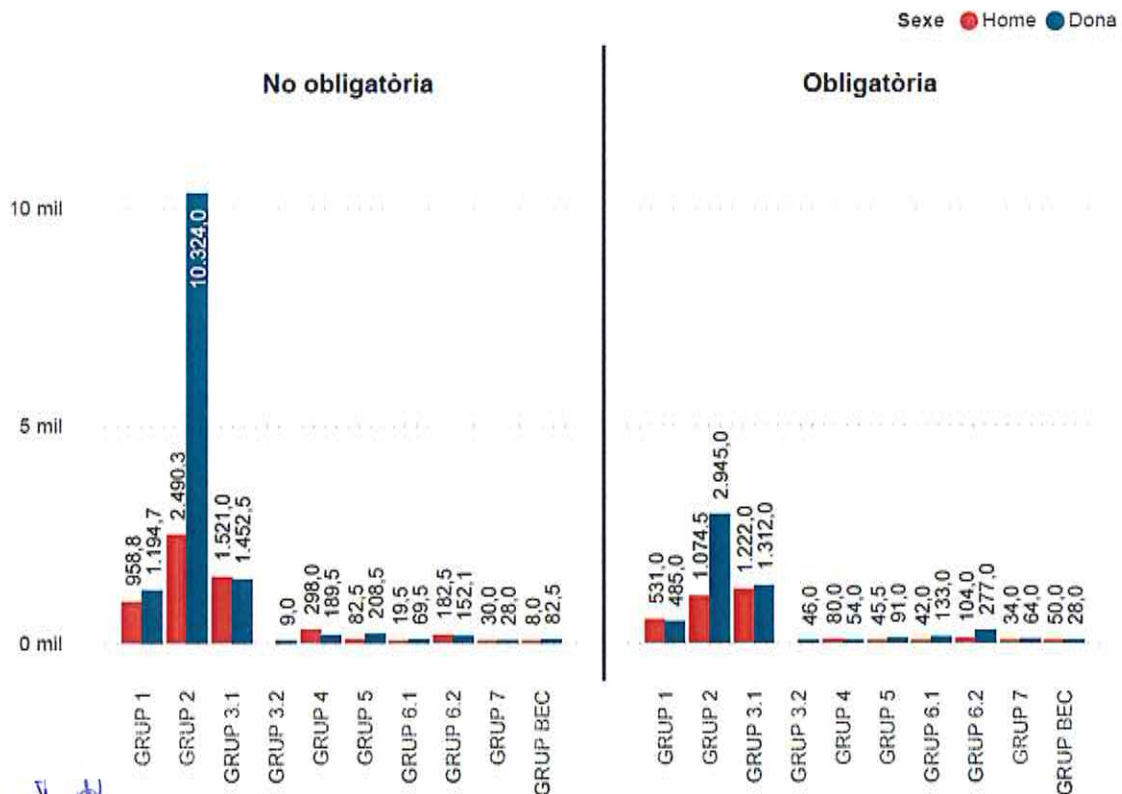
Dins de la formació bàsica aquest programa contempla una formació en matèria d'igualtat anomenada "*Polítiques en matèria d'igualtat de gènere*" dirigida a tot el personal de l'Institut Guttman que s'ha programat dins del Pla de Formació de 2023. Tot i això, al llarg de 2022, diferents professionals implicats directament en matèria d'igualtat han realitzat les següents accions formatives:

- Igualtat retributiva. Nivell avançat
- Sensibilització per a la igualtat en l'àmbit laboral
- Igualtat de gènere en el sector sanitari i social
- Plans d'igualtat

Distribució de les hores de formació per sexe, conveni i grup professional

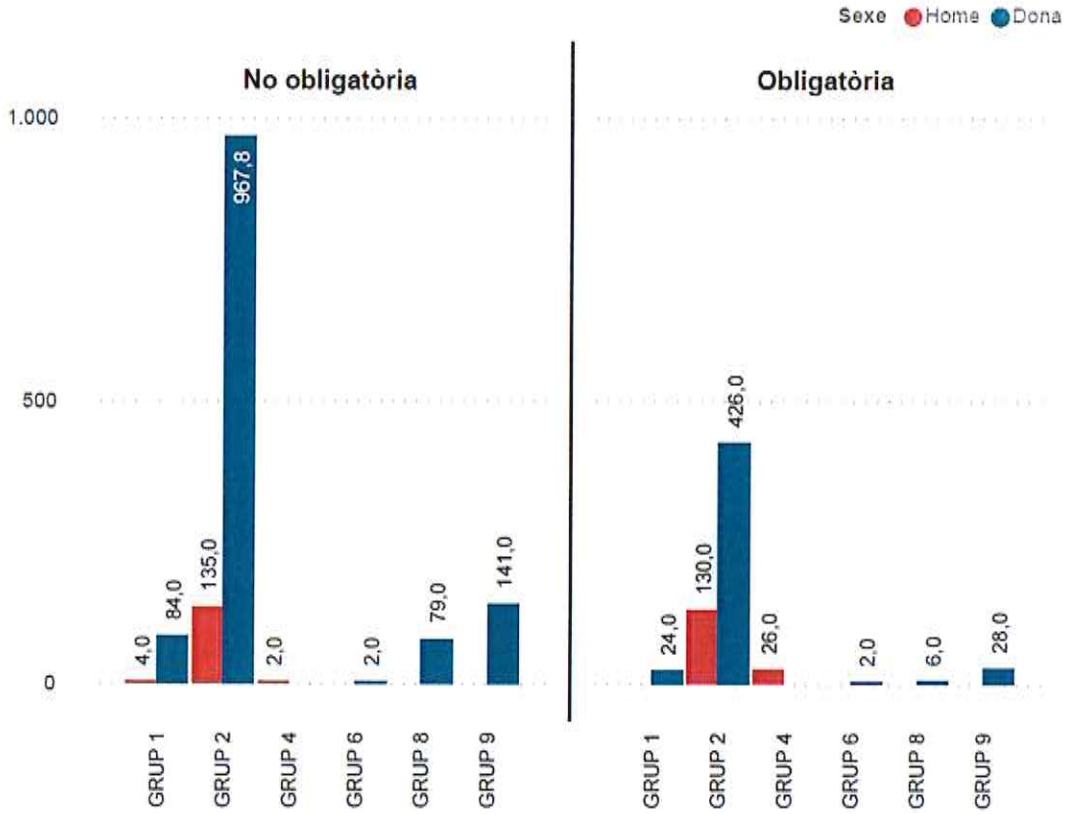


• **Conveni SISCAT**

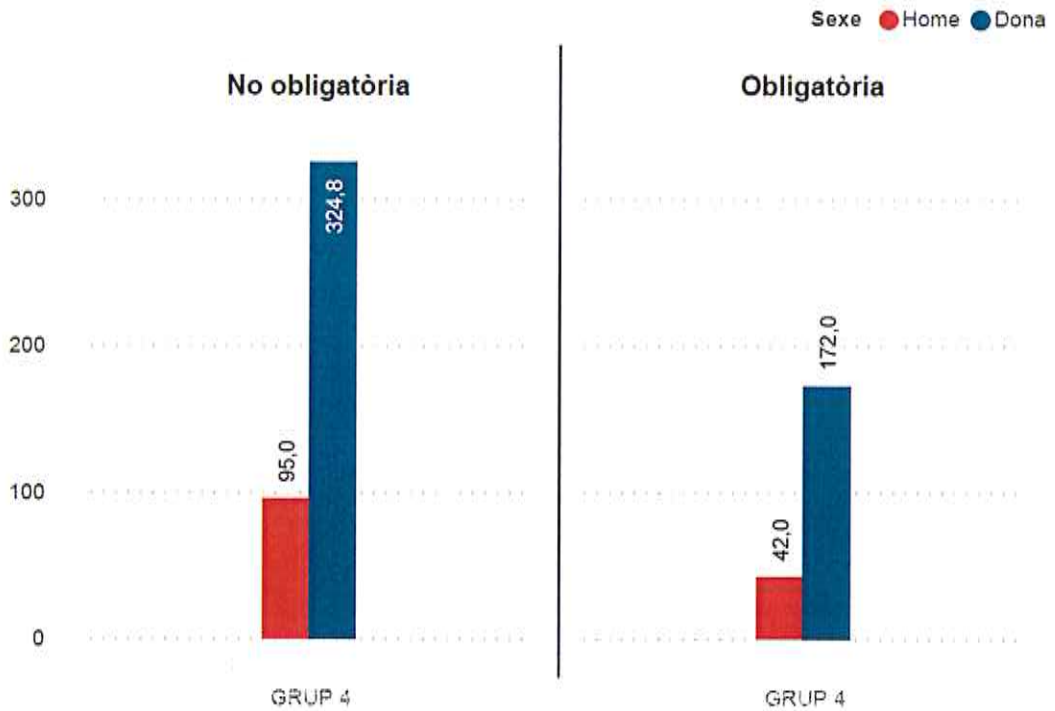


Handwritten notes and signatures on the left margin:
 - Blue scribbles at the top.
 - Green arrows pointing from the 'No obligatòria' chart towards the 'Obligatòria' chart.
 - Blue signature and 'cc.00' at the bottom left.
 - Blue signature and 'cc.00' at the bottom center.
 - Blue signature and 'cc.00' at the bottom right.

• **Conveni Clínicas Privades**



• **Conveni dependència**



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

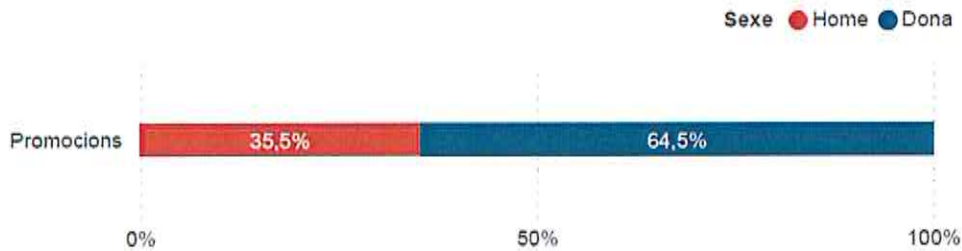
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

4.6. Promoció professional

Les promocions a l'Institut Guttman fan referència o bé a un canvi de categoria i/o lloc de treball o bé, i aquestes són les més freqüents, a un ascens en la carrera professional.



Ha promocionat	Dones	Dones(%)	Total(%)	Homes	Homes(%)	Total(%)	Total
Promocions	20	100,0%	64,5 %	11	100,0%	35,5 %	31
Total	20	100,0%	64,5 %	11	100,0%	35,5 %	31

4.7. Condicions de treball

La jornada de treball de cada col·lectiu s'organitza en funció de la naturalesa de les seves responsabilitats i segons el que marquen els convenis corresponents. Tant el personal d'infermeria, manteniment, neteja i personal auxiliar de suport fan treballs a torns. El personal mèdic i el personal de manteniment fan guàrdies.

Aquests són alguns exemples de calendaris dels diferents col·lectius de l'Institut Guttman:

Infermeria Matí / Tarda						
DI	Dm	Dr	Dj	Dv	Ds	Dm
	7,08	7,08	7,08	7,08		
7,08	7,08	7,08	7,08	7,08		
7,08	7,08	7,08	7,08		7,08	7,08
1 dijous festa cada 6						

Infermeria Nit						
DI	Dm	Dr	Dj	Dv	Ds	Dm
10,33		10,33			10,33	10,33
	10,33		10,33	10,33		
10,33		10,33			10,33	10,33
	10,33		10,33			
1 dijous festa cada 12						

Rehabilitació Funcional						
DI	Dm	Dr	Dj	Dv	Ds	Dm
7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	4	
7,00	7,00	7,00	7,00	7,00		
7,00	7,00	7,00	7,00	7,00		
7,00	7,00	7,00	7,00	7,00		

Recerca						
DI	Dm	Dr	Dj	Dv	Ds	Dm
7,50	7,50	7,50	7,50	6,25		

Administració						
DI	Dm	Dr	Dj	Dv	Ds	Dm
7,50	7,50	7,50	7,50	6,25		

Durant el 2022 el personal de l'Institut Guttman va realitzar 480,71 hores extres, de les quals 325,47 les van fer dones (67,7%) i 155,24 homes (32,3%).

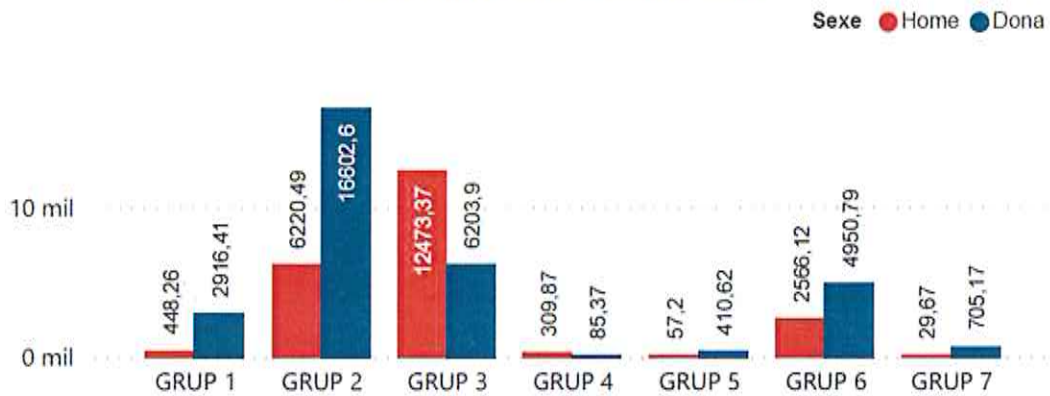
Col·lectiu	Dones	Homes	Total
Infermers/es	304,23	99,01	403,24
Manteniment		9,33	9,33
TCAI's	21,24	46,90	68,14
Total	325,47	155,24	480,71

4.8. Absentisme, permisos i excedències

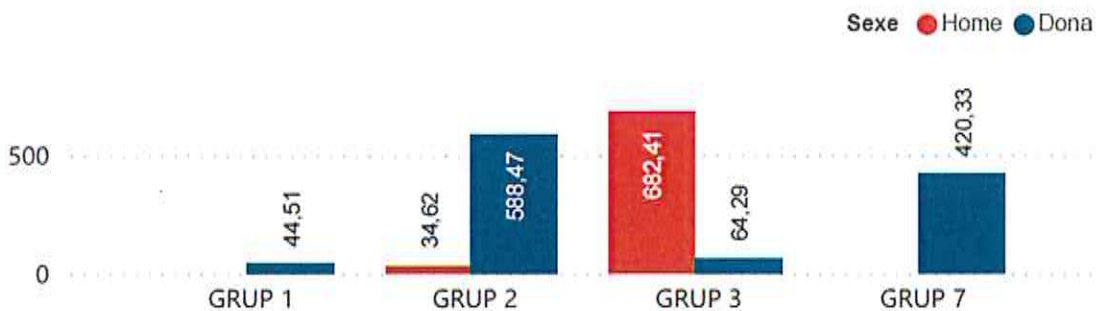
Distribució de les hores d'absentisme per malaltia comú, malaltia o accident professional i altres per convenis

- **Conveni SISCAT**

Hores absentisme per malaltia comú



Hores absentisme per accident o malaltia professional

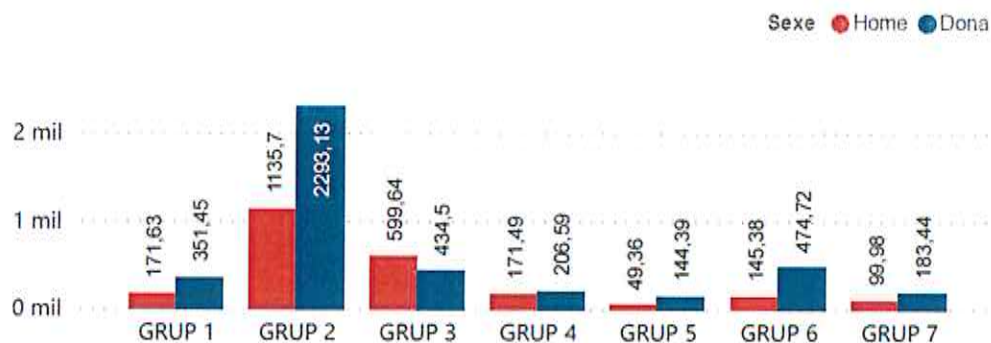


(Signature)
cc. OD

(Signature)
cc. OD

(Handwritten notes and signatures on the left margin)

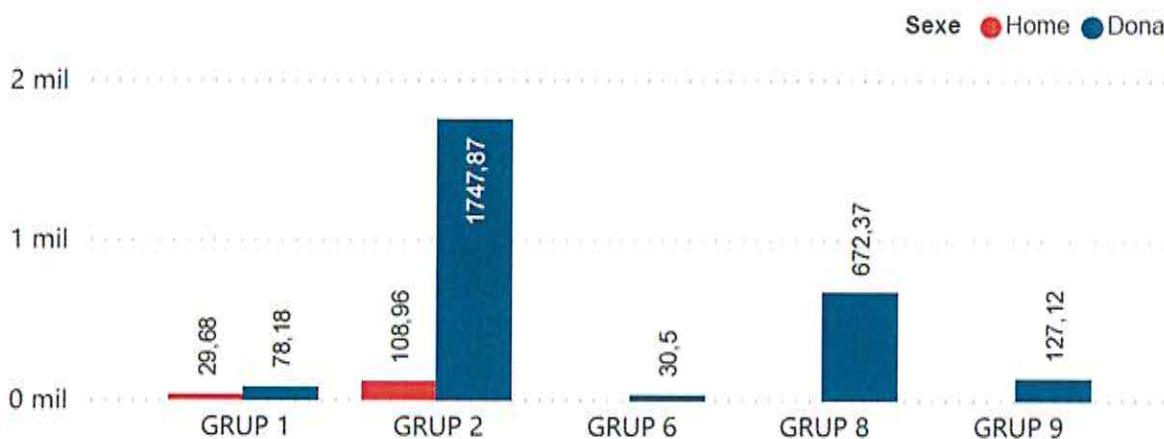
Hores altres absentsimes + permisos retribuïts *



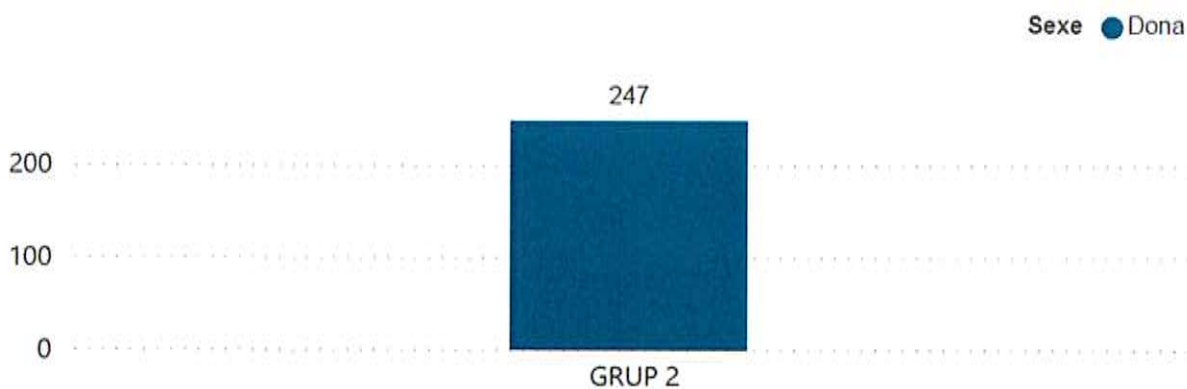
*Altres absentsimes: visites mèdiques especialista o probes mèdiques del professional i tots els permisos retribuïts de l'article 42 del conveni SISCAT.

• Conveni Clínicas Privades

Hores absentisme per malaltia comú



Hores absentisme per accident o malaltia professional

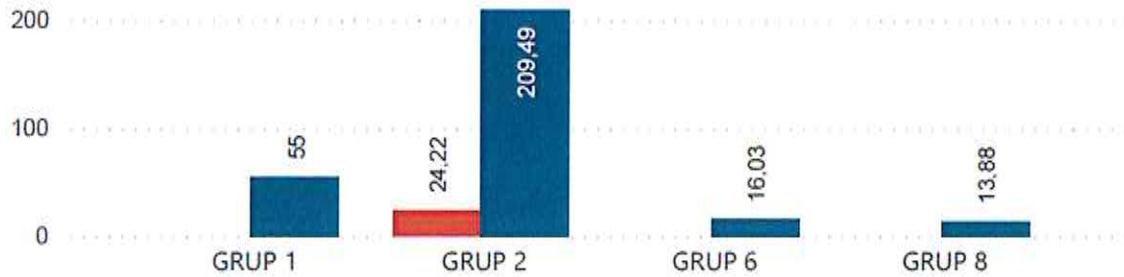


(Handwritten signatures and initials in blue and green ink)

(Handwritten signatures and initials: "cc.00", "Luis", "Luis Escobedo", "cc.00")

Hores altres absentsimes + permisos retribuïts *

Sexe ● Home ● Dona



*Permisos retribuïts de l'article 38 del conveni de clíniques privades.

● **Conveni Dependència**

Hores absentisme per malaltia comú

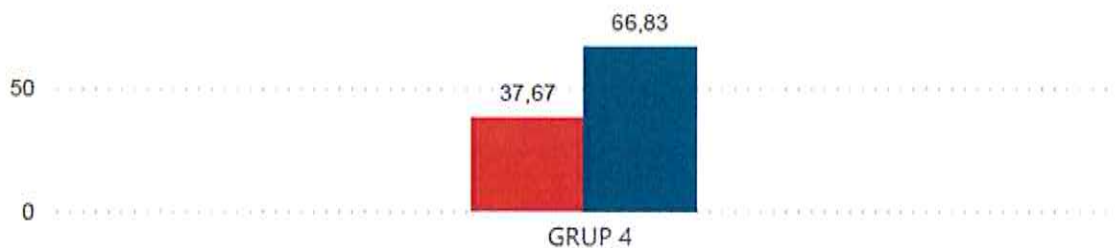
Sexe ● Home



El personal del conveni de Dependència no va cursar baixa per malaltia o accident professional durant el 2022.

Hores altres absentsimes + permisos retribuïts *

Sexe ● Home ● Dona

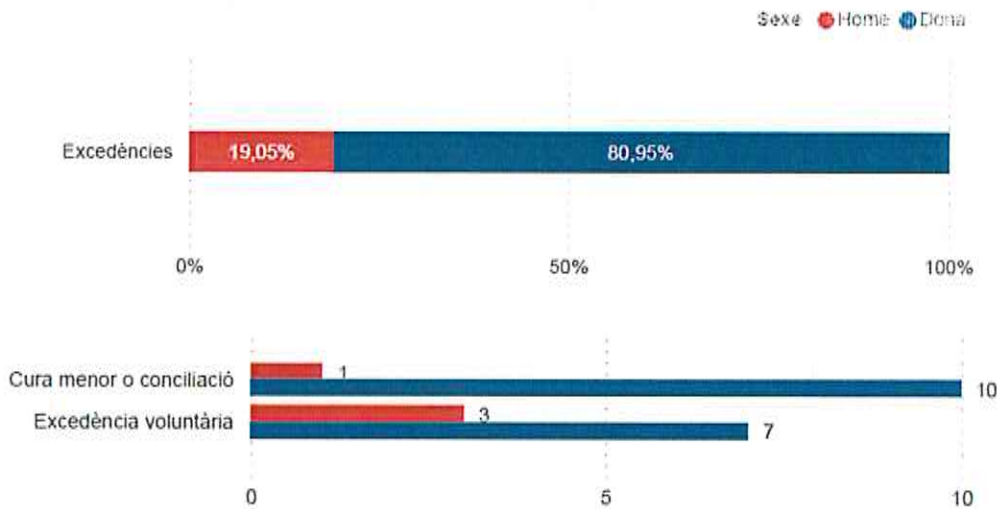


*Permisos retribuïts de l'article 53 del conveni de Dependència.

[Handwritten signatures and notes in blue and green ink, including 'cc.00', 'Abraham', and 'Santia']

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including 'cc.00' and 'M. Escobedo']

Distribució de les excedències de 2022 per sexe



Les excedències per cura de menors o conciliació van ser totes de personal del centre de Badalona, set d'elles del Grup 2, tres del Grup 3 i una del Grup 6. De les excedències voluntàries, sis van ser del centre de Badalona i tres del centre de Barcelona.

4.9. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

L'Institut Guttmann tenia implantades, a 31/12/2022, les següents mesures de conciliació més enllà de les que marquen els convenis:

- Horari flexible d'entrada i sortida per a la major part del personal administratiu i personal mèdic.
- Teletreball dos dies a la setmana per al personal administratiu no assistencial.
- Jornada intensiva, de dues a quatre jornades setmanals, pel personal mèdic, administratiu, farmàcia, treball social, comunicació, recerca i docència. Encara que hi ha departaments com el personal d'atenció a l'usuari o el de neuropsicologia on, per l'activitat que realitzen d'atenció al pacient o assistencial, no es pot aplicar aquest horari.
- Jornada intensiva les vigílies de festiu per a tot el personal, excepte el que fa treball a torns. El personal gaudeix de jornada intensiva com a mínim tres vigílies de festiu a l'any (Nadal, Cap d'any i Sant Joan).
- Descomptes en productes o serveis. Tot el personal que realitzi qualsevol dels màsters impartits per Guttmann té descomptes. El personal que contracti qualsevol dels serveis impartits a Guttmann Barcelona BHI tindrà descompte.
- Vacances flexibles: El personal té 30 dies de vacances que pot dividir en diversos períodes.
- La formació del personal de Guttmann es realitza preferentment dins de l'horari laboral.
- El personal d'Infermeria i el personal de Rehabilitació Funcional durant períodes llargs com poden ser vacances, excedències o IT's poden sol·licitar un canvi de torn temporal.
- Permís d'un dia per assistir a comunions, batejos o altres actes similars en altres religions de familiars de primer grau.

4.10. Previsió de l'assetjament sexual o per raó de sexe

L'Institut Guttman compta amb un protocol actualitzat, segons la normativa vigent i aprovat per la Comissió Negociadora, *per a la prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina*, que s'annexa a aquest Pla d'Igualtat.

4.11. Comunicació, informació i sensibilització

L'Institut Guttman, sempre ha tingut la voluntat de ser curós amb el tractament i el respecte de les persones i professionals. És per això que:

- A la pàgina web no apareixen mostres de llenguatge sexista, s'utilitzen sovint paraules genèriques com equip o persones per evitar les marques de gènere. No obstant això, el conjunt de persones, entitats i empreses que donen suport econòmic a l'entitat s'anomena Amics de la Guttman. En aquest cas, s'empra el masculí genèric per a designar aquesta comunitat mentre que seria recomanable utilitzar alguna paraula com família o comunitat Guttman que ho eviti.
- Pel que fa a l'ús d'imatges es fa servir, en la seva pàgina web, fotografies que ofereixen una representació paritària dels dos gèneres. A més, tant les dones com els homes apareixen com a pacients i com a personal de l'organització. Es mostren alguns exemples a continuació.



Participa

PARTICIPA és un projecte de recerca social orientat a conèixer i entendre com es pot promoure la participació a la societat de les persones amb discapacitat, amb la voluntat de transformar-la perquè sigui plenament inclusiva. Aquest estudi té com a objectiu identificar els factors que faciliten i dificulten la participació de les persones amb discapacitat a la societat, així com trobar solucions innovadores que facin possible la participació de tots en igualtat de condicions.

Més informació



Vida Activa

Vida Activa és una proposta innovadora que va un pas més enllà de la visió tradicional de la rehabilitació hospitalària. L'objectiu és aconseguir que la persona recuperi al màxim la seva autonomia funcional, així com la capacitat de decidir i autogestionar-se en funció del seu propi estil de vida, d'una manera activa i participativa.

Més informació

[Handwritten notes and signatures in blue and green ink on the left margin]

[Handwritten signatures and notes in blue ink at the bottom left]

- En les ofertes de feina utilitza desdoblaments a l'hora de descriure el lloc de treball que busca, com podem veure en els exemples adjuntats a continuació. Tot i així, no sempre es fa ús d'un llenguatge inclusiu, ja que fa servir diverses vegades el plural masculí com en "adultos, jóvenes y niños" o en "al paciente".

Requereix **METGE/METGESSA ESPECIALISTA EN UROLOGIA** per incorporar-se a l'Institut Guttmann – Hospital de Neurorehabilitació a Badalona.



DESCRIPCIÓ LLOC DE TREBALL:

- Desenvolupament de la tasca assistencial en un equip de treball multidisciplinari i amb un alt grau d'especialització en una organització sanitària de referència.
- Responsabilitat docent en el programa formatiu MIR.
- Participar com a professorat en els nostres programes docents dels Màsters Oficials en Neurorehabilitació i Rehabilitació Neuropsicològica i Estimulació Cognitiva acreditats per la Universitat Autònoma de Barcelona.
- Recerca amb finançament públic i privat.
- Participació en programes d'atenció comunitària.

Requiere **ADJUNTO/A DE SERVICIO DE FARMACIA HOSPITALARIA** para incorporarse al Institut Guttmann - Hospital de Neurorehabilitación en Badalona.

El Instituto Guttmann es el hospital de referencia nacional e internacional para el tratamiento médico-quirúrgico y la rehabilitación integral de las personas (adultos, jóvenes y niños) con lesión medular, daño cerebral adquirido, o con otra discapacidad de origen neurológico.

Es también un Instituto Universitario, adscrito a la UAB, que dispone de la acreditación Joint Commission Internacional que garantiza la calidad asistencial y organizativa de la institución. Además, cuenta con la certificación europea EMAS de protección del medio ambiente, la certificación SR10 en gestión socialmente responsable (RSC) y de la Economía del Bien Común, entre otros.

Se piden profesionales con vocación de servicio al paciente, con competencias técnicas y humanas que quieran incorporarse a un equipo de trabajo multidisciplinario con un modelo de atención experto, innovador, centrado en la persona y personalizado, con actitudes basadas en el humanismo, la empatía, el asertividad y la flexibilidad; y que quieran crecer profesional y personalmente en una de las especialidades clínicas más innovadoras: la neurorehabilitación.

El Instituto Guttmann es una fundación privada, una institución sin ánimo de lucro comprometida con ofrecer a sus pacientes la mejor atención medicorehabilitadora hoy posible al mundo.

5. RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'auditoria retributiva ha estat realitzada per l'empresa consultora externa, INGECAL, S.L.

A continuació, s'adjunta l'informe d'auditoria retributiva:

Alabon
CCOO
CCOO
CCOO
CCOO
CCOO
CCOO



Informe d'auditoria retributiva

FUNDACIÓ INSTITUT GUTTMANN

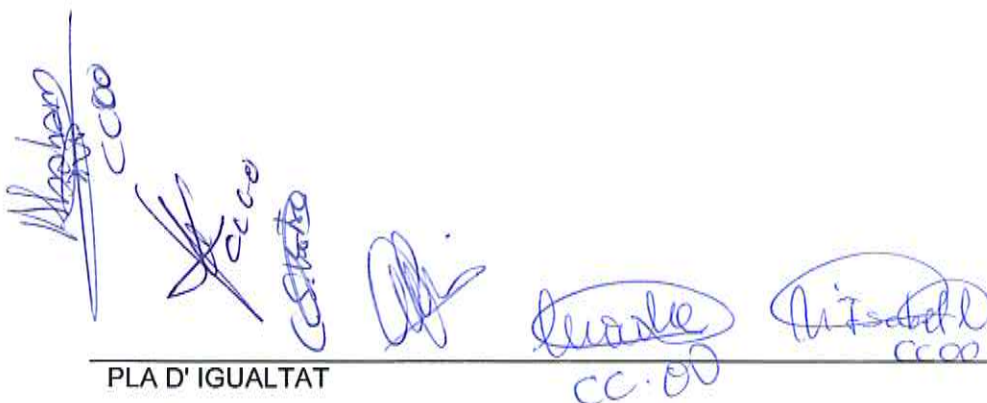
Informe realitzat per:



11.07.2023

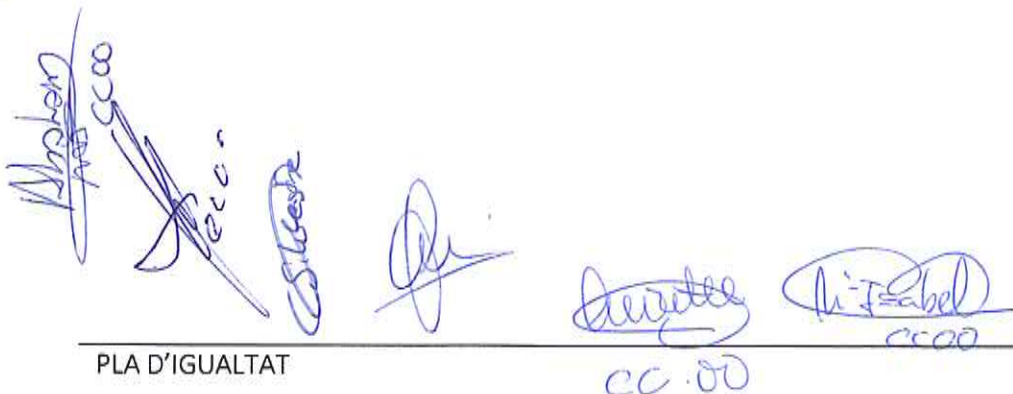
Informe d'auditoria retributiva elaborat per INGEAL, S.L., seguint les directrius de la *Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género*, publicada per la Administració General de l'Estat.




Handwritten signatures and stamps, including the text "PLA D' IGUALTAT" and "cc. 00".

ÍNDEX

	1.
CARACTERÍSTIQUES DE L'EMPRESA	33
2. LEGISLACIÓ APLICABLE	33
3. REALITZACIÓ DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA	34
4. SISTEMA DE VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL	35
5. EL REGISTRE RETRIBUTIU	38
5.1. Definicions	38
5.2. Elements de la retribució.....	39
5.3. Resultats del Registre Retributiu.....	40
6. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ RETRIBUTIVA	47
6.1. Anàlisi dels resultats segons la classificació professional.....	47
6.2. Anàlisi dels resultats per llocs de treball d'igual valor.....	50
6.3. Verificació Registre Retributiu respecte model 190 de la AEAT.....	51
6.4. Revisió dels comptes del pla general de comptabilitat.....	53
7. SISTEMA DE PROMOCIÓ	54
8. SISTEMA DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	55
9. SISTEMA DE FORMACIÓ	56
10. CONDICIONS DE TREBALL	57
11. CONCILIACIÓ LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR	58
12. INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	59
13. PLA D'ACTUACIÓ	60
14. APROVACIÓ DE L'INFORME D'AUDITORIA RETRIBUTIVA.	60



1. CARACTERÍSTIQUES DE L'EMPRESA

Nom o raó social:	FUNDACIÓ INSTITUT GUTTMANN
Activitat:	Activitats assistencials, científiques i socials
Direcció:	Camí de Can Ruti, s/n, 08916 Badalona, Barcelona
Telèfon:	934 97 77 00
Pàgina Web:	https://www.guttmann.com/es
Persona de contacte:	sgarcia@guttmann.com
Data d'inici de la auditoria:	15/05/2023
Data de finalització de la auditoria:	31/05/2023
Àmbit d'aplicació:	Obligatori per disposició legal i per disposar de pla d'un Pla d'Igualtat.
Recollida d'informació:	Maig de 2023.
Vigència de l'auditoria retributiva:	Coincideix amb la vigència del Pla d'Igualtat.

2. LEGISLACIÓ APLICABLE

El Real Decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre homes i dones, regula l'obligació de totes les empreses d'elaborar el Registre Retributiu i de realitzar una auditoria retributiva per a les empreses que tinguin un Pla d'Igualtat.

L'article 8 d'aquesta norma estableix el contingut que ha de tenir l'auditoria retributiva:

a) Diagnòstic de la situació retributiva a l'empresa:

- Avaluació dels llocs de treball aplicant els criteris d'adequació, totalitat i objectivitat.
- Anàlisi d'altres factors desencadenants de la desigualtat retributiva, així com les possibles diferències que puguin aparèixer en el disseny o l'ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat a l'empresa, o les dificultats que puguin tenir les persones treballadores en relació a la seva promoció professional o econòmica derivades d'altres factors com les actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o les exigències de disponibilitat no justificades.

b) Pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronogrames i persones responsables de la seva implantació i seguiment.

L'auditoria retributiva es realitza en base als resultats del **Registre Retributiu**, el contingut del qual també es troba regulat al Real Decret 902/2020. L'article 5 especifica que el registre retributiu haurà d'incloure la mitjana aritmètica i la mediana dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de tota la plantilla desagregats per sexe i grup professional.

Aquesta informació s'haurà de calcular en base a les quantitats realment percebudes en cada un dels conceptes retributius.

Per les empreses que realitzin una auditoria retributiva, el registre retributiu haurà d'incloure també les mitjanes aritmètiques i les medianes de les agrupacions de llocs de treball d'igual valor, conforme als resultats de la valoració de llocs de treball, de cada concepte retributiu.

A més, el registre incorporarà una justificació de les diferències salarials quan la mitjana o la mediana de les retribucions totals d'un sexe sigui superior a la de l'altre en, almenys, un 25%.

L'informe d'auditoria retributiva s'haurà d'incloure al Pla d'Igualtat, de conformitat amb l'article 7 del RD 902/2020 i l'article 46.2.e de la Llei Orgànica 3/2007.

3. REALITZACIÓ DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA

L'Institut Guttmann és responsable de l'elaboració de la auditoria retributiva i per a la seva realització ha contractat a l'empresa: INGECAL S.L.

Per a l'elaboració de l'auditoria retributiva, la comissió negociadora de l'Institut Guttmann participarà en l'anàlisi dels resultats de l'auditoria retributiva a l'empresa, així com en la definició del pla d'actuació.

En el present informe s'analitzen els resultats obtinguts en el Registre Retributiu 2022, que s'ha elaborat tenint en compte els dos centres de treball de la Fundació Institut Guttmann (Institut Guttmann Badalona i Guttmann Barcelona). De la mateixa manera, per dur-la a terme, s'han tingut en compte els llocs de treball considerats d'igual valor i tenint en compte l'aplicació dels tres convenis col·lectius que ens afecten i que són els següents:

- II Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centre d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut aplicable a l'Hospital de Neurorehabilitació de Badalona.
- VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal aplicable als professionals que treballen a Guttmann Barcelona Life (apartaments).

- XI Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya, aplicables a la Neuroclínica (Institut de Salut Cerebral i Neurorehabilitació).

Considerant que els tres convenis classifiquen o defineixen les condicions professionals a través dels grups o classificació professional, s'ha fet ús d'aquest sistema per dur a terme el registre retributiu anual de l'any 2022, que calcula la mitjana i mediana dels salaris, complements salarials i conceptes extrasalarials de conformitat amb el Real Decret 902/2020.

4. SISTEMA DE VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

L'Institut Guttmann ha utilitzat el *Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad* per elaborar la valoració de llocs de treball de l'Institut. A continuació es mostra el quadre amb els factors i subfactors amb els que s'ha puntuat cada lloc de treball i que compleixen amb les principis d'adequació, totalitat i objectivitat que requereix el RD 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre homes i dones.

Categoría	FACTORES	Subfactores
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS		
	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas A.2.2) Movimientos repetitivos A.2.3) Esfuerzo visual A.2.4) Esfuerzo auditivo A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico
	A.2) ESFUERZO FÍSICO	
	A.3) ESFUERZO MENTAL	
	A.4) ESFUERZO EMOCIONAL	
	A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad
	A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas A.6.2) Responsabilidad económica A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial
	A.7) AUTONOMÍA	
	A.8) OTROS	
B) CONDICIONES EDUCATIVAS		
	B.1) ENSEÑANZA REGLADA	
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN		
	C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas C.1.2) Competencias digitales C.1.3) Gestión de la diversidad C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero C.1.5) Formación no reglada C.1.6) Experiencia C.1.7) Actualización de conocimientos
	C.2) APTITUDES	C.2.1) Destreza C.2.2) Minuciosidad C.2.3) Aptitudes sensoriales C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones
	C.3) HABILIDADES SOCIALES	C.3.1) Capacidad comunicativa C.3.2) Capacidad emocional C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos
	C.4) OTROS	
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES EstrictAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO		
	D.1) ENTORNO	D.1.1) Condiciones físicas D.1.2) Condiciones psicosociales
	D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS	D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones D.2.2) Desplazamientos y viajes
	D.3) OTROS	

El resultat mostra la distribució de la plantilla per escales, indicant el nombre de persones treballadores en els llocs de treball d'igual valor (mateixa escala):

ESCALA 01

Lloc de treball	Persones
SOCORRISTA	1
NETEJA ESP	2
SUBALTERN ASSIS.	6
NETEJA	8
BECARI/A	10
Total	27

ESCALA 03

Lloc de treball	Persones
BUGADER	1
ADMINISTRATIU/VA NEUROPSICOLOGIA	1
ADMINISTRATIU/VA RRHH	1
ADMINISTRATIU/VA ISMA	1
ADMINISTRATIU/VA COMPRES	1
ADMINISTRATIU/VA PROGRAMES SOCIALS	2
ADMINISTRATIU/VA ECOFIN	4
TÈCNIC/A PROGRAMARI	4
Total	15

ESCALA 04

Lloc de treball	Persones
TECNIC/A ESPECIALISTA SAP	2
TÈCNIC/A INFERMERIA	1
TÈCNIC/A RRHH	3
GESTOR/A ADM RECERCA	2
TÈCNIC/A ECOFIN ESP	1
ANALISTA PROGRAMADOR	1
TÈCNIC/A COMUNICACIÓ RSC	5
ADMINISTRATIU/VA ÀREA MÈDICA	3
ADMINISTRATIU/VA FARMACIA	1
ADMINISTRATIU/VA ATT CLIENT	3
TECNIC/A ATENCIO USUARI GB	1
TÈCNIC/A SISTEMES	1
TÈCNIC/A AUDIOVISUAL	1
PREVENCIÓ	3
SECRETARI/A DIRECCIÓ	2
ADMINISTRATIU/VA REHABILITACIÓ FUNCIONAL	1
TÈCNIC/A ATENCIÓ USUARI	1
Total	32

ESCALA 02

Lloc de treball	Persones
TCAI QUIRÒFAN	1
AUX. ADMINISTRATIU/VA INFERMERIA	1
TCAI ESTERILITZACIÓ	1
ADMINISTRATIU/VA QUALITAT	1
DANSATERAPEUTA	1
ANIMADOR/A	1
AUX. ADMINISTRATIU/VA ISMA	2
TCAI RHB GB	3
AUX. ADMINISTRATIU/VA RRHH	3
TÈCNIC/A RX	4
TCAI CCEE	4
AUX. ADMINISTRATIU/VA DOCÈNCIA	5
FP I ADM GB	6
AUX. ADMINISTRATIU/VA ATT. CLIENT	9
MANTENIMENT	11
AUXILIAR TES FARMÀCIA	11
AUXILIAR SUPORT GBL NIT	12
AUXILIAR SUPORT GBL	18
TCAI RHB	21
TCAI NIT	47
TCAI UH	113
Total	275

ESCALA 05

Lloc de treball	Persones
EXPERIÈNCIA PACIENT	1
SUPERVISOR/A INF DIA	2
COORD REHABILITACIÓ FUNCIONAL	3
COORD REHABILITACIÓ FUNCIONAL GB	1
COORD QUIRÓFAN INF	1
COORD GBL	2
COORD INFERMERIA	8
MEDIAMBIENT I ENERGIA	1
ENGINYER/A TÈCNIC/A ISMA	1
GESTOR/A PROJECTES	4
INFERMER/A UH NIT	24
INFERMER/A UH	60
INFERMER/A EASE	1
FISIOTERAPEUTA EASE	1
TERAPEUTA OCUPACIONAL EASE	2
COORD NETEJA, BUG. I ROBER	1
COORD MANTENIMENT	1
MUSICOTERAPEUTA	1
INFERMER/A QUIRÒFAN	1
INFERMER/A CCEE	3
FISIOTERAPEUTA	28
TERAPEUTA OCUPACIONAL	20
TERAPEUTA OCUPACIONAL GB	9
TERAPEUTA OCUPACIONAL RECERCA	1
MESTRE E.F.	5
LOGOPEDA	6
LOGOPEDA GB	9
FISIOTERAPEUTA GB	22
TREBALL SOCIAL	8
ADJUNT/A RHB. FUNCIONAL	1
Total	228

ESCALA 07

Lloc de treball	Persones
SOTS DIRECTOR/A MÈDIC/A	1
RESP. DESENVOLUPAMENT NEGOCI GB	1
CAP ECOFIN	1
CAP RRHH	1
CAP ISMA	1
CAP OFICINA D'INVESTIGACIÓ	1
CAP FARMÀCIA	1
Total	7

ESCALA 09

Lloc de treball	Persones
DIRECCIÓ GENERAL	1
Total	1

ESCALA 06

Lloc de treball	Persones
CAP RHB FUNCIONAL BCN	1
CAP SISTEMES INFORMACIÓ	1
CAP ATT CLIENT	1
CAP OFICINA DIRECCIÓ	1
CAP TREBALL SOCIAL	1
CAP TRAUMATOLOGIA	1
CAP UROLOGIA	1
RESP. CONSOLIDACIÓ TERRITORIAL	1
CONTRACTACIONS I CONTROLER	1
STAFF GERENCIA	1
METGE/SSA NEURÒLEG/A	2
METGE/SSA PSIQUATRE	2
METGE/SSA REHABILITADOR/A	9
METGE/SSA INTERNISTA	3
METGE/SSA TRAUMATÒLEG/A	1
METGE/SSA URÒLEG/A	2
METGE/SSA NEUMÒLEG/A	1
FARMACÈUTIC/A	1
PSICÒLEG/A	2
METGE/SSA	5
NEUROPSICÒLEG/A BCN	9
NEUROPSICÒLEG/A	7
RESP. DE QUALITAT	1
RESP. MÀRQUETING ESTRATÈGIC	1
ADJUNT/A A INFERMERIA	1
ADJUNT/A A INFORMÀTICA	1
SUPERVISOR/A INF NIT	2
Total	60

ESCALA 08

Lloc de treball	Persones
DIRECCIÓ ASSISTENCIAL I COODIRECCIÓ	1
GERÈNCIA I COODIRECCIÓ	1
DIRECTOR/A DOCÈNCIA	1
DIRECTOR/A RECERCA	1
DIRECTOR/A NEUROCLÍNICA	1
CAP RSC I COMUNICACIÓ	1
CAP NEUROPSICOLOGIA	1
CAP INFERMERIA	1
CAP RHB FUNCIONAL	1
Total	9

5. EL REGISTRE RETRIBUTIU

L'Institut Guttmann ha elaborat el Registre Retributiu amb l'eina del *Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad*. La Representació Legal de les Persones Treballadores va ser consultada amb l'antelació prèvia de 10 dies que estableix el Real Decret 902/2020. La consulta va ser realitzada el 15/03/2023.

5.1. Definicions

Segons el Real Decret 902/2020, el registre retributiu ha de contemplar la desagregació per sexe de les mitjanes i de les medianes de tots i cada un dels conceptes retributius que afecten a les empreses.

Mitjana: d'un conjunt de valors, s'obté al dividir la suma de tots ells pel nombre de valors.

Mediana: d'un conjunt de valors, és el valor que ocupa la posició central a l'ordenar-los de menor a major. Si el nombre de dades és parell, la mediana és la mitjana dels valors adjacents. Exemple:

6, 7, 8, 9 Mediana = $(7+8) / 2 = 7,5$

Imports efectius: Per aquest càlcul, es consideren els imports efectius corresponents a les retribucions satisfetes a cada persona treballadora de l'organització i, per cada una de les seves diferents situacions contractuals, en el període de 2022, sense realitzar cap càlcul per equiparar-les.

Es presenten les seves mitjanes i medianes desagregades per sexe i classificació professional i, també per sexe i valoració de llocs de treball.

Imports equiparats: Per aquest càlcul, es considera, de manera individual, l'última de les situacions contractuals (en el cas que hagin varies en el període de referència) i es procedeix a l'equiparació dels imports abonats a cada persona, consistent en:

- **Normalització:** les quantitats a considerar s'han incrementat proporcionalment fins a la jornada completa, en el cas de persones treballadores que no treballin el 100% de la jornada.
- **Anualització:** en el cas de persones treballadores que no hagin estat contractades durant tot el període de 2022, s'han incrementat els imports proporcionalment fins el total del període de referència.

D'aquesta manera, es proporciona una dada addicional de **comparabilitat**. Cal tenir en compte que, no tots els conceptes salarials poden estar subjectes a aquest ajust proporcional.

Bretxa: segons l'article 6 del RD 902/2020, el registre haurà d'incloure la justificació a que es refereix l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors, quan la mitjana aritmètica o la mediana de les retribucions totals a l'empresa de les persones treballadores d'un sexe sigui superior a les de l'altre en, al menys, un 25%.

- Si la bretxa és superior a 0 (positiva): els homes cobren més.
- Si la bretxa és inferior a 0 (negativa): les dones cobren més.

El càlcul de la bretxa salarial és el següent:

$$\frac{\text{quantitat corresponent als homes} - \text{quantitat corresponent a les dones}}{\text{quantitat corresponent als homes}} \%$$

5.2. Elements de la retribució

Valor	Nom Curt	Descripció	Retrib	Tipus	Normalitzable	Anualitzable
S.BASE	Salari	SALARI CONVENI, SALARI BASE, PACTE 2.3.93,A CTE. CONVENI, 60% CÀRREC EMPRESA, DIES MALALTIA AL 60%, DIES MALALTIA AL 75%, DIES ACCIDENT AL 75%, COMPL RISC DURANT EMBARAS, COMPL MATERNITAT, COMPL ACC/MALATIA, COMPL MALALTIA/ACC, COMPL PATERNITAT, DEDUCCIONS VARIES, COMPLEMENT RVOG, A CTA CONVENI, DIES PRESTACIO COVID, PAGA EXTRA JUNY, PAGA EXTRA DESEMBRE, ENDARRERIMENTS, REGULARITZACIO, END COMPL ACC/MALALTIA	Dinero	Salario Base	Si	Si
Conc.Sal.01	Comp. salariales	PLUS RESP DIRECCIO, PLUS VINCULACIO, ANTIGUITAT, COMPL PERS. PER ANTIGUITAT, PLUS RESP H., PLUS RESP, COMPL PERSONAL, PLUS NOCTURNITAT, PLUS RESP ALIANCES ESTRATEGIQUES, PLUS DESP. PROFESSIONAL A, PLUS DESP. PROFESSIONAL B, PLUS FESTIU I, FESTIUS, FESTIUS ESP, PLUS FESTIU I ESPECIAL, FESTIUS D, PLUS NOCTURNITAT, C.P. ATENCIO PROGRAMADA, COMPL ADSCRIPCIO SIPDP, PLUS DISSABTE, PLUS DISSABTE ESP, COMPL ACCES SIPDP, PLUS DESP. PROFESSIONAL C, PLUS RESP TEMP. ATENCIO USUARI, PLUS DESP., PROFESSIONAL D, PLUS DISSABTE NIT HORES ESPECIAL, PLUS FESTIU NIT HORES ESPECIAL, PLUS FESTIU INTER. NIT HORES, PLUS PAGA VACANCES, INCENTIU PREVI AL NIVELL A, PLUS TRES O + CAPS DE SETMANA, COMPL TEMPORAL TASQUES BCN, PLUS COORD QUIROFAN, COMPLEMENT RX, PLUS TÈCNIC/A RX, PLUS FESTIU, END PLUS RESPONSABILITAT, END PLUS NOCTURNITAT, END PLUS DESEN PROFESIO, END FESTIU, END PLUS RESP DIRECCIO.	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.02	Hores Extra	HORES EXTRES, HORES EXTRES F. MAJOR	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.03	Hores Complem.	Hores Complementaries	Dinero	Comp. Salarial	No	No
C.Extra.01	Perc. Extrasalarial	TRANSPORT, CALÇAT I UNIFORME, QUILOMETRES EXEMPTS, HORES GUÀRDIA PRESENCIA F, HORES GUÀRDIA PRESENCIA, HORES GUÀRDIA M, GUÀRDIA CRIDA DISSABTES, GUÀRDIA CRIDA LAB., GUÀRDIA CRIDA FEST., AJUT FILL ART. 52, COMPL ATENCIO CONTINUADA, LIQUIDACIO VACANCES, COT. TIQUET MENJADOR, COMPL GNPC, COMPL BHI, HORES GUÀRDIA F, PLUS AJUT FILLS, RETRIB PROGRAMA VACUNACIO COVID, COMPL ACONDICIONAMENT TELETREBALL, PLUS TELETREBALL 1 DIA, PLUS TELETREBALL 2 DIES, AJUT FILL ART. 17.2, T-USUAL, INCENTIUS RECERCA, VACANCESDEF., PAGA OBJECTIUS, RECERCA I DOCÈNCIA, DIETES, IMPORT SERVEIS ESP CONCERT.	Dinero	Extrasalarial	No	No

(Handwritten blue scribbles and arrows pointing to the table rows)

(Handwritten signatures and initials: Alaborn, cc00, etc.)

(Handwritten signatures and initials: J. Garcia, J. Garcia, J. Garcia, cc.00, etc.)

5.3. Resultats del Registre Retributiu

REGISTRE RETRIBUTIU GLOBAL 2022

TAULA RESUM REGISTRE RETRIBUTIU 2022	Salari	Complements salarials	Percepcions extrasalarials	RETRIBUCIÓ TOTAL
Imports efectius mitjanes	13,6%	24,3%	28,5%	17,0%
Imports efectius medianes	14,3%	31,0%	0,0%	14,2%
Imports equiparats mitjanes	5,6%	20,8%	29,0%	10,2%
Imports equiparats medianes	-3,2%	15,9%	0,0%	5,4%

En tots els casos els resultats en la retribució total indiquen una bretxa a favor dels homes.

En cap dels valors obtinguts la bretxa està per sobre del 25%, per tant, segons el que estableix el RD 902/2020, no és necessari realitzar cap justificació.

De mitjana, els homes treballen un 91,80% de la jornada diària i les dones un 89,70% el que suposa una diferència del 2,1% a favor dels homes. Els homes van treballar, de mitjana, un 76,40% de la jornada anual i les dones un 69% el que suposa una diferència del 7,40% a favor dels homes. Això explica un 9,50% (2,1%+7,4%) de la bretxa existent en la mitjana dels imports efectius reduint la bretxa que queda sense justificar a un 7,94% a favor dels homes. Aquesta bretxa està dins del límit que preveu el RD 902/2020 i per tant no requereix de més justificació.

REGISTRE RETRIBUTIU d'afectació del Conveni col·lectiu SISCAT 2022

TAULA RESUM REGISTRE RETRIBUTIU SISCAT 2022	Salari	Complements salarials	Percepcions extrasalarials	RETRIBUCIÓ TOTAL
Imports efectius mitjanes	11,4%	17,5%	24,3%	13,7%
Imports efectius medianes	10,2%	24,6%	-7,3%	12,1%
Imports equiparats mitjanes	4,2%	13,0%	24,3%	7,2%
Imports equiparats medianes	-5,3%	0,9%	-7,3%	-5,3%

En tres dels casos els resultats en la retribució total indiquen una bretxa a favor dels homes i en un a favor de les dones.

En cap dels valors totals la bretxa està per sobre del 25%, per tant, segons el que estableix el RD 902/2020, no caldrà analitzar la seva justificació.

REGISTRE RETRIBUTIU d'afectació del Conveni col·lectiu CLÍNICA 2022

TAULA RESUM REGISTRE RETRIBUTIU CLÍNQUES PRIVADES 2022	Salari	Complements salarials	Percepcions extrasalarials	RETRIBUCIÓ TOTAL
Imports efectius mitjanes	-30,3%	41,8%	37,4%	-5,8%
Imports efectius medianes	-67,7%	-11,8%	-13,9%	-20,8%
Imports equiparats mitjanes	-1,6%	56,0%	37,4%	13,7%
Imports equiparats medianes	1,4%	6,4%	-13,9%	-1,8%

En tres dels casos els resultats en la retribució total indiquen una bretxa a favor del les dones i en un a favor dels homes.

En cap dels valors totals la bretxa està per sobre del 25%, per tant, segons el que estableix el RD 902/2020, no caldrà analitzar la seva justificació.

REGISTRE RETRIBUTIU d'afectació del Conveni col·lectiu DEPENDÈNCIA 2022

TAULA RESUM REGISTRE RETRIBUTIU DEPENDÈNCIA 2022	Salari	Complements salarials	Percepcions extrasalarials	RETRIBUCIÓ TOTAL
Imports efectius mitjanes	54,6%	60,7%	34,6%	54,9%
Imports efectius medianes	80,2%	61,1%	64,3%	78,3%
Imports equiparats mitjanes	-3,9%	27,1%	34,6%	3,0%
Imports equiparats medianes	-1,3%	56,7%	64,3%	3,4%

En tots els casos els resultats en la retribució total indiquen una bretxa a favor dels homes.

En dos dels valors obtinguts la bretxa està per sobre del 25%, per tant, segons el que estableix el RD 902/2020, caldrà analitzar la seva justificació:

Dins d'aquest conveni, es mostren bretxes elevades a favor dels homes en la mitjana de la retribució total efectiva, 54,9%. En el cas de les medianes d'aquests imports, les bretxes també son molt elevades i a favor dels homes, del 78,3%. Analitzat aquesta situació, es concreta que es deu a l'elevada temporalitat dels contractes de les dones d'aquests grups, ja que dels 3 homes 2 van treballar tot l'any i a jornada completa mentre que 8 de les 27 dones van treballar a temps parcial i 20 d'elles no van treballar tot l'any sencer. Als resultats equiparats la bretxa és del 3%.

El sistema de informació de gestió de les nòmines no permet l'obtenció de les dades segregades per cada concepte salarial, complements salarials i percepcions extrasalarials. S'ha calculat la bretxa per cadascun d'aquests tres conceptes, però no d'una forma segregada per concepte. Al registre retributiu 2022 s'ha afegit unes taules amb els resultats segregats per conceptes.

A continuació es mostren les agrupacions del personal de l'Institut Guttmann per grups professionals i escales d'igual valor de cada conveni col·lectiu.

• Agrupació del personal del conveni del SISCAT per grups professional:

Grups professionals - SISCAT	BEC	G1	G2A	G2B	G3.1A	G3.1B	G3.2	G4	G5	G6.1	G6.2	G7A	G7B	Total general
ADJUNT/A INFERMERIA			1											1
ADJUNT/A INFORMÀTICA								1						1
ADJUNT/A RHB.FUNCIONAL			1											1
ADMINISTRATIU/VA À. MÈDICA										3				3
ADMINISTRATIU/VA ATT. CLIENT										2	1			3
ADMINISTRATIU/VA COMPRES										1				1
ADMINISTRATIU/VA ECOFIN										4				4
ADMINISTRATIU/VA FARMÀCIA										1				1
ADMINISTRATIU/VA ISMA										1				1
ADMINISTRATIU/VA NEUROPSICOLOGIA										1				1
ADMINISTRATIU/VA PROGRAMES SOCIALS										2				2
ADMINISTRATIU/VA QUALITAT										1				1
ADMINISTRATIU/VA RHB FUNCIONAL										1				1
ADMINISTRATIU/VA RRHH										1				1
ANALISTA I PROGRAMADOR INF								1						1
ANIMADOR/A											1			1
AUX. ADMINISTRATIU/VA ATT. CLIENT										9				9
AUX. ADMINISTRATIU/VA DOCÈNCIA										5				5
AUX. ADMINISTRATIU/VA INFERMERIA										1				1
AUX. ADMINISTRATIU/VA ISMA										2				2
AUX. ADMINISTRATIU/VA RRHH										3				3
AUXILIAR TES FARMACIA					11									11
BECARI/A	10													10
BUGADER											1			1
CAP ATT. CLIENT									1					1
CAP ECOFIN								1						1
CAP FARMÀCIA		1												1
CAP INFERMERIA			1											1
CAP ISMA								1						1
CAP NEUROPSICOLOGIA		1												1
CAP OFICINA DIRECCIÓ									1					1
CAP OFICINA INVESTIGACIÓ								1						1
CAP RHB FUNCIONAL			1											1
CAP RRHH								1						1
CAP RSC I COMUNICACÓ								1						1
CAP SISTEMES INFORMACIÓ									1					1
CAP TRAUMATOLOGIA		1												1
CAP TREBALL SOCIAL			1											1
CAP UROLOGIA		1												1
CODIRECCIÓ I DIR ASSISTENCIAL		1												1
CODIRECCIÓ I GERENT								1						1
CONTRACTACIONS I CONTROLLER								1						1
COORD GBL			1											1
COORD INFERMERIA			8											8
COORD. MANTENIMENT											1			1
COORD. NETEJA, BUGADERIA I ROBER											1			1
COORD. QUIRÒFAN INF			1											1
COORD. RHB. FUNCIONAL			3											3
DANSATERAPEUTA											1			1

TÈCNICA ESPECIALISTA SAP								1		1				2
TERAPEUTA OCUPACIONAL			20											20
TERAPEUTA OCUPACIONAL EASE			2											2
TERAPEUTA OCUPACIONAL RECERCA			1											1
TREBALLADOR/A SOCIAL			8											8
Total general	10	46	158	39	151	34	4	16	17	49	19	16	1	560

• Agrupació del personal del conveni del SISCAT per llocs de treball d'igual valor:

Valoració de llocs de treball - SISCAT	ESCALA 01	ESCALA 02	ESCALA 03	ESCALA 04	ESCALA 05	ESCALA 06	ESCALA 07	ESCALA 08	ESCALA 09	Total general
ADJUNT/A INFERMERIA						1				1
ADJUNT/A INFORMÀTICA						1				1
ADJUNT/A RHB.FUNCIONAL					1					1
ADMINISTRATIU/VA À. MÈDICA				3						3
ADMINISTRATIU/VA ATT. CLIENT				3						3
ADMINISTRATIU/VA COMPRES			1							1
ADMINISTRATIU/VA ECOFIN			4							4
ADMINISTRATIU/VA FARMÀCIA				1						1
ADMINISTRATIU/VA ISMA			1							1
ADMINISTRATIU/VA NEUROPSICOLOGIA			1							1
ADMINISTRATIU/VA PROGRAMES SOCIALS			2							2
ADMINISTRATIU/VA QUALITAT		1								1
ADMINISTRATIU/VA RHB FUNCIONAL				1						1
ADMINISTRATIU/VA RRHH			1							1
ANALISTA I PROGRAMADOR INF				1						1
ANIMADOR/A		1								1
AUX. ADMINISTRATIU/VA ATT. CLIENT		9								9
AUX. ADMINISTRATIU/VA DOCÈNCIA		5								5
AUX. ADMINISTRATIU/VA INFERMERIA		1								1
AUX. ADMINISTRATIU/VA ISMA		2								2
AUX. ADMINISTRATIU/VA RRHH		3								3
AUXILIAR TES FARMACIA		11								11
BECARI/A	10									10
BUGADER			1							1
CAP ATT. CLIENT						1				1
CAP ECOFIN							1			1
CAP FARMÀCIA							1			1
CAP INFERMERIA								1		1
CAP ISMA							1			1
CAP NEUROPSICOLOGIA								1		1
CAP OFICINA DIRECCIÓ						1				1
CAP OFICINA INVESTIGACIÓ							1			1
CAP RHB FUNCIONAL								1		1
CAP RRHH							1			1
CAP RSC I COMUNICACÓ								1		1
CAP SISTEMES INFORMACIÓ						1				1
CAP TRAUMATOLOGIA						1				1
CAP TREBALL SOCIAL						1				1
CAP UROLOGIA						1				1
CODIRECCIÓ I DIR ASSISTENCIAL								1		1
CODIRECCIÓ I GERENT								1		1
CONTRACTACIONS I CONTROLLER							1			1
COORD GBL					1					1
COORD INFERMERIA					8					8
COORD. MANTENIMENT					1					1
COORD. NETEJA, BUGADERIA I ROBER					1					1
COORD. QUIRÒFAN INF					1					1

COORD. RHB. FUNCIONAL				3				3
DANSATERAPEUTA	1							1
DIRECTOR/A							1	1
DIRECTOR/A DOCÈNCIA						1		1
DIRECTOR/A RECERCA						1		1
ENGINYER TEC ISMA				1				1
EXPERIÈNCIA PACIENT				1				1
FARMACÈUTIC/A					1			1
FISIOTERAPEUTA				28				28
FISIOTERAPEUTA EASE				1				1
GESTOR/A ADM RECERCA			2					2
GESTOR/A PROJECTES				4				4
INFERMER/A CCEE				3				3
INFERMER/A EASE				1				1
INFERMER/A NIT UH				24				24
INFERMER/A QUIRÒFAN				1				1
INFERMER/A UH				60				60
LOGOPEDA				6				6
MANTENIMENT	11							11
MEDIAMBIENT I ENERGIA				1				1
MESTRE E.F				5				5
METGE/SSA					5			5
METGE/SSA INTERNISTA					3			3
METGE/SSA NEUMÒLEG/A					1			1
METGE/SSA NEURÒLEG/A					2			2
METGE/SSA PSIQUATRE/A					2			2
METGE/SSA REHABILITADOR/A					9			9
METGE/SSA TRAUMATÒLEG/A					1			1
METGE/SSA URÒLEG/A					2			2
MUSICOTERAPEUTA				1				1
NETEJA	8							8
NETEJA ESP	2							2
NEUROPSICÒLEG/A					7			7
PREVENCIÓ			3					3
PSICÒLEG/A					2			2
RESP MARQUETING ESTRATÈGIC					1			1
RESP QUALITAT					1			1
RESP. CONSOLIDACIÓ TERRITORIAL					1			1
SECRETÀRIA DIRECCIÓ			2					2
SOCORRISTA	1							1
SOTS DIRECTOR/A MÈDIC						1		1
STAFF GERÈNCIA					1			1
SUBALTERN ASSIS	6							6
SUPERV INFERMER/A DIA				2				2
SUPERV INFERMER/A NIT					2			2
TCAI CCEE	4							4
TCAI ESTERILITZACIÓ	1							1
TCAI NIT	47							47
TCAI QUIRÒFAN	1							1
TCAI RHB	21							21
TCAI UH	113							113
TÈCNIC/A ATENCIÓ USUARI				1				1
TÈCNIC/A COMUNICACIÓ				5				5
TÈCNIC/A ECOFIN ESP				1				1
TÈCNIC/A INF AUDIOVISUAL				1				1
TÈCNIC/A INFERMERIA				1				1
TÈCNIC/A PROGRAMARI			4					4
TÈCNIC/A RRHH				3				3

TÈCNIC/A RX		4								4
TECNIC/A SISTEMES				1						1
TÈCNICA ESPECIALISTA SAP				2						2
TERAPEUTA OCUPACIONAL					20					20
TERAPEUTA OCUPACIONAL EASE					2					2
TERAPEUTA OCUPACIONAL RECERCA					1					1
TREBALLADOR/A SOCIAL					8					8
Total general	27	236	15	31	186	50	6	8	1	560

• Agrupació del personal del conveni de CLÍNQUES PRIVADES per grups professionals:

Grups professionals - CLÍNQUES	GRUP 1	GRUP 2	GRUP 4	GRUP 6	GRUP 8	GRUP 9	Total general
CAP RHB FUNCIONAL BCN		1					1
COORD GBL		1					1
COORD REHABILITACIÓ BCN		1					1
DIRECTOR NEUROCLÍNICA	1						1
FISIOTERAPEUTA GB		22					22
FP I ADM GB						6	6
LOGOPEDA GB		9					9
NEUROPSICÒLEG BCN	9						9
RBLE. DESENVOLUPAMENT NEGOCI GB				1			1
TCAI RHB GB			3				3
TEC ATENCIO USUARI GB (ADM ATT CL)					1		1
TERAPEUTA OCUP GB		9					9
Total general	10	43	3	1	1	6	64

• Agrupació del personal del conveni de CLÍNQUES PRIVADES per llocs de treball d'igual valor:

Valoració de llocs de treball - Clínicas	ESCALA 02	ESCALA 04	ESCALA 05	ESCALA 06	ESCALA 07	ESCALA 08	Total general
CAP RHB FUNCIONAL BCN				1			1
COORD GBL			1				1
COORD REHABILITACIÓ BCN			1				1
DIRECTOR NEUROCLÍNICA						1	1
FISIOTERAPEUTA GB			22				22
FP I ADM GB	6						6
LOGOPEDA GB			9				9
NEUROPSICÒLEG BCN				9			9
RBLE. DESENVOLUPAMENT NEGOCI GB					1		1
TCAI RHB GB	3						3
TEC ATENCIO USUARI GB (ADM ATT CL)		1					1
TERAPEUTA OCUP GB			9				9
Total general	9	1	42	10	1	1	64

• Agrupació del personal del conveni de DEPENDÈNCIA per grups professionals:

Grups professionals - DEPENDÈNCIA	D- GRUP 4A	D- GRUP 4B	Total general
AUXILIAR SUPORT GBL	18		18
AUXILIAR SUPORT GBL NIT		12	12
Total general	18	12	30

• Agrupació del personal del conveni de DEPENDÈNCIA per grups professionals:

Valoració de llocs de treball - Dependència	ESCALA 02	Total general
AUXILIAR SUPORT GBL	18	18
AUXILIAR SUPORT GBL NIT	12	12
Total general	30	30

6. DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ RETRIBUTIVA

IMPORTS EFECTIUS MITJANES

	SALARI	COMPL SALARIAL	PERCEP. EXTRASAL.	TOTAL
TOTAL	13,6%	24,3%	28,5%	16,99%
S-GRUP 1	1,0%	2,0%	-2,0%	1,0%
S-GRUP 2A	3,0%	-11,0%	-10,0%	0,0%
S-GRUP 2B	27,0%	33,0%	32,0%	29,0%
S-GRUP 3.1A	23,0%	31,0%	11,0%	24,0%
S-GRUP 3.1B	44,0%	70,0%	28,0%	50,0%
S-GRUP 3.2	-	-	-	-
S-GRUP 4	-9,0%	-127,0%	18,0%	-37,0%
S-GRUP 5	-16,0%	47,0%	6,0%	4,0%
S-GRUP 6.1	1,0%	44,0%	37,0%	14,0%
S-GRUP 6.2	-33,0%	-104,0%	77,0%	-28,0%
S-GRUP 7A	13,0%	45,0%	23,0%	18,0%
S-GRUP 7B	-	-	-	-
S-BECARIS/ES	25,0%	19,0%	-670,0%	17,0%
C-GRUP 1	-62,0%	51,0%	62,0%	12,0%
C-GRUP 2	-19,0%	52,0%	20,0%	-1,0%
C-GRUP 4	-	-	-	-
C-GRUP 6	-	-	-	-
C-GRUP 8	-	-	-	-
C-GRUP 9	-	-	-	-
D-GRUP 4A	65,0%	38,0%	47,0%	63,0%
D-GRUP 4B	55,0%	55,0%	44,0%	55,0%

IMPORTS EFECTIUS MEDIANES

	SALARI	COMPL SALARIAL	PERCEP. EXTRASAL.	TOTAL
TOTAL	14,3%	31,0%	0,0%	14,2%
S-GRUP 1	4,0%	-23,0%	2,0%	-7,0%
S-GRUP 2A	1,0%	-155,0%	-13,0%	4,0%
S-GRUP 2B	41,0%	60,0%	87,0%	43,0%
S-GRUP 3.1A	33,0%	37,0%	13,0%	33,0%
S-GRUP 3.1B	66,0%	80,0%	50,0%	69,0%
S-GRUP 3.2	-	-	-	-
S-GRUP 4	-6,0%	115,0%	1,0%	-24,0%
S-GRUP 5	2,0%	67,0%	-19,0%	15,0%
S-GRUP 6.1	11,0%	38,0%	28,0%	13,0%
S-GRUP 6.2	-8,0%	-107,0%	81,0%	12,0%
S-GRUP 7A	1,0%	59,0%	-5,0%	12,0%
S-GRUP 7B	-	-	-	-
S-BECARIS/ES	40,0%	37,0%	-1767,0%	30,0%
C-GRUP 1	-72,0%	74,0%	78,0%	22,0%
C-GRUP 2	-29,0%	-44,0%	-5,0%	-35,0%
C-GRUP 4	-	-	-	-
C-GRUP 6	-	-	-	-
C-GRUP 8	-	-	-	-
C-GRUP 9	-	-	-	-
D-GRUP 4A	76,0%	49,0%	46,0%	75,0%
D-GRUP 4B	96,0%	95,0%	88,0%	95,0%

6.1. Anàlisi dels resultats segons la classificació professional

Percentatges totals dels conceptes: salari base, complements salarials i percepcions extrasalarials. Extrets de les taules de les pàgines 15-18 del document Registre Retributiu 2022.

a) Imports efectius

TOTAL: La bretxa salarial en la mitjana de la retribució total efectiva (la suma de tot el realment percebut) és de 16,99% a favor dels homes. Aquesta bretxa prové de la bretxa en el salari base efectiu, 13,6% a favor dels homes, i de la bretxa en els complements i les percepcions extrasalarials (24,3% i 28,5% respectivament, en els dos casos a favor dels homes). Amb la mediana dels imports, observem una bretxa del 14,2% a favor dels homes en la retribució total efectiva que prové únicament del salari base (14,3% a favor dels homes) i dels complements salarials (31%) ja que en la mediana de les percepcions extrasalarials no hi ha bretxa.

Conveni SISCAT

Dins del conveni del SISCAT, el grup professional que presenta una bretxa més elevada en la mitjana de la retribució total efectiva és el Grup 3.1.B (50% a favor dels homes). Aquesta bretxa s'explica per la combinació d'una bretxa en la mitjana del salari base (44% a favor dels homes) i una bretxa més elevada en els complements salarials (70% a favor dels homes). Aquest grup també és el que mostra una bretxa més elevada en la mediana de la retribució total efectiva. Aquestes diferències salarials es deuen a l'elevada rotació i temporalitat dels contractes de les dones en aquest grup, ja que cap de les dones va treballar tot l'any sencer i 3 de les 12 dones del grup van treballar a temps parcial.

Conveni Clínicas Privades

Dins dels col·lectius del conveni de Clínicas Privades, el grup 1 és el que presenta una bretxa més elevada en la mitjana de la retribució total efectiva (12% a favor dels homes). Aquesta bretxa és a favor dels homes degut als imports superiors que van cobrar els homes, de mitjana, en complements i percepcions extrasalarials però en el salari base la bretxa és del -62% a favor de les dones degut a la parcialitat dels dos contractes masculins. En el cas de les medianes, és el grup 2 el que té una major bretxa, -35% a favor de les dones.

En 4 grups d'aquest conveni no s'ha pogut calcular la bretxa perquè no hi havia persones d'algun dels dos sexes.

Conveni Dependència

Dins d'aquest conveni, tots dos grups mostren bretxes elevades a favor dels homes en la mitjana de la retribució total efectiva, 63% en el grup 4A i 55% en el grup 4B. En el cas de les medianes d'aquests imports, les bretxes també són molt elevades i a favor dels homes, del 75% en el grup 4A i del 95% en el grup 4B. Això es deu a l'elevada temporalitat dels contractes de les dones d'aquests grups, ja que dels 3 homes 2 van treballar tot l'any i a jornada completa mentre que 8 de les 27 dones van treballar a temps parcial i 20 d'elles no van treballar tot l'any sencer.

b) Imports equiparats

Els imports equiparats ens permeten comparar diferents llocs de treball en una situació contractual equiparable, amb jornades completes i durant tot l'any 2022, sense les variables que hagin pogut existir, com la temporalitat o les reduccions de jornada.

IMPORTS EQUIPARATS MITJANES

	SALARI	COMPL SALARIAL	PERCEP. EXTRASAL.	TOTAL
TOTAL	5,6%	20,8%	29,0%	10,21%
S-GRUP 1	3,0%	20,0%	-2,0%	7,0%
S-GRUP 2A	3,0%	-13,0%	-6,0%	0,0%
S-GRUP 2B	0,0%	-4,0%	32,0%	1,0%
S-GRUP 3.1A	3,0%	17,0%	11,0%	5,0%
S-GRUP 3.1B	5,0%	39,0%	28,0%	13,0%
S-GRUP 3.2	-	-	-	-
S-GRUP 4	-10,0%	-128,0%	18,0%	-38,0%
S-GRUP 5	-3,0%	47,0%	6,0%	11,0%
S-GRUP 6.1	5,0%	40,0%	37,0%	15,0%
S-GRUP 6.2	3,0%	-97,0%	77,0%	1,0%
S-GRUP 7A	-1,0%	19,0%	23,0%	3,0%
S-GRUP 7B	-	-	-	-
S-BECARIS/ES	-15,0%	11,0%	-629,0%	-18,0%
C-GRUP 1	8,0%	89,0%	62,0%	50,0%
C-GRUP 2	-1,0%	46,0%	20,0%	7,0%
C-GRUP 4	-	-	-	-
C-GRUP 6	-	-	-	-
C-GRUP 8	-	-	-	-
C-GRUP 9	-	-	-	-
D-GRUP 4A	-0,24%	-110,0%	47,0%	-4,0%
D-GRUP 4B	-1,56%	15,0%	44,0%	3,0%

IMPORTS EQUIPARATS MEDIANES

	SALARI	COMPL SALARIAL	PERCEP. EXTRASAL.	TOTAL
TOTAL	-3,2%	15,9%	0,0%	5,44%
S-GRUP 1	-2,0%	-31,0%	2,0%	2,0%
S-GRUP 2A	-1,0%	-139,0%	-8,0%	-3,0%
S-GRUP 2B	0,0%	0,0%	87,0%	1,0%
S-GRUP 3.1A	2,0%	18,0%	13,0%	3,0%
S-GRUP 3.1B	8,0%	37,0%	50,0%	16,0%
S-GRUP 3.2	-	-	-	-
S-GRUP 4	-6,0%	-115,0%	1,0%	-24,0%
S-GRUP 5	2,0%	67,0%	-19,0%	15,0%
S-GRUP 6.1	1,0%	38,0%	28,0%	7,0%
S-GRUP 6.2	2,0%	-92,0%	81,0%	17,0%
S-GRUP 7A	0,0%	35,0%	-5,0%	4,0%
S-GRUP 7B	-	-	-	-
S-BECARIS/ES	-5,0%	-15,0%	-2004,0%	-14,0%
C-GRUP 1	2,0%	94,0%	78,0%	56,0%
C-GRUP 2	2,0%	10,0%	-5,0%	-1,0%
C-GRUP 4	-	-	-	-
C-GRUP 6	-	-	-	-
C-GRUP 8	-	-	-	-
C-GRUP 9	-	-	-	-
D-GRUP 4A	0,00%	-69,0%	46,0%	-3,0%
D-GRUP 4B	-9,00%	15,0%	88,0%	-1,0%

TOTAL: La bretxa salarial en la mitjana de la retribució total equiparada és de 10,21% a favor dels homes. Aquesta bretxa prové de la bretxa en el salari base efectiu, 5,26% a favor dels homes, i de la bretxa en els complements i les percepcions extrasalarials (20,8% i 29% respectivament, en els dos casos a favor dels homes). Amb la mediana dels imports, observem una bretxa del 5,44% a favor dels homes en la retribució total efectiva que prové únicament dels complements salarials (15,9% a favor dels homes) ja que en el salari base hi ha una bretxa del -3,2% a favor de les dones i en les percepcions extrasalarials no hi ha bretxa.

Conveni SISCAT

Dins del conveni del SISCAT, el grup professional que presenta una bretxa més elevada en la mitjana de la retribució total equiparada és el Grup 4 (-38% a favor de les dones). Aquesta bretxa s'explica principalment per la bretxa salarial que es produeix en els complements salarials, del -128% a favor de les dones. Aquest grup també és el que mostra una bretxa més elevada en la mediana de la retribució total efectiva, d'un -24% a favor de les dones. En aquest grup s'inclouen dones amb alta responsabilitat amb salari més alt (tant en salari base com en complements) el que fa elevar la mitjana de les dones. A més, en aquest grup hi ha més dones caps de departament i més homes gestors de projectes, el que justifica també que les dones d'aquest grup cobressin més.

Conveni Clíniques Privades

Dins dels col·lectius del conveni de Clíniques Privades, el grup 1 és el que presenta una bretxa més elevada en la mitjana de la retribució total equiparada (50% a favor dels homes), aquesta bretxa es deu a que en aquest grup hi ha homes amb alta responsabilitat, que van cobrar menys perquè treballava un 25% de la jornada però al equiparar les retribucions a una situació contractual normal (100% jornada tot l'any) el seu salari, complements i percepcions fan augmentar molt la mitjana dels homes del grup. El grup 2 és el que té una major bretxa en el cas de les medianes (-35% a favor de les dones). En 4 grups d'aquest conveni no s'ha pogut calcular la bretxa perquè no hi havia persones d'alguns dels dos sexes.

Conveni Dependència

Dins d'aquest conveni, tots dos grups mostren bretxes elevades a favor dels homes en la mitjana de la retribució total efectiva, 63% en el grup 4A i 55% en el grup 4B. Això es deu a l'elevada temporalitat dels contractes de les dones d'aquests grups. En el cas de les medianes d'aquests imports, les bretxes també són molt elevades i a favor dels homes, del 75% en el grup 4A i del 95% en el grup 4B.

6.2. Anàlisi dels resultats per llocs de treball d'igual valor

Percentatges totals dels conceptes: salari base, complements salarials i percepcions extrasalarials. Extrets de les taules de les pàgines 19-22 del document Registre Retributiu 2022.

a) Imports efectius

IMPORTS EFECTIUS MITJANES

	SALARI	COMPL SALARIAL	PERCEP. EXTRASAL.	TOTAL
TOTAL	13,6%	24,3%	28,5%	16,99%
ESCALA 01	16,0%	34,0%	-72,0%	16,0%
ESCALA 02	30,0%	53,0%	45,0%	35,0%
ESCALA 03	-4,0%	-24,0%	9,0%	-6,0%
ESCALA 04	-18,0%	14,0%	5,0%	-9,0%
ESCALA 05	5,0%	5,0%	5,0%	5,0%
ESCALA 06	9,0%	13,0%	-6,0%	8,0%
ESCALA 07	13,0%	16,0%	65,0%	20,0%
ESCALA 08	-	-	-	-
ESCALA 09	-173,0%	-231,0%	-82,0%	-191,0%

IMPORTS EFECTIUS MEDIANES

	SALARI	COMPL SALARIAL	PERCEP. EXTRASAL.	TOTAL
TOTAL	14,3%	31,0%	0,0%	14,20%
ESCALA 01	0,0%	31,0%	-105,0%	-4,0%
ESCALA 02	45,0%	64,0%	41,0%	47,0%
ESCALA 03	-1,0%	7,0%	-24,0%	6,0%
ESCALA 04	0,0%	-15,0%	13,0%	0,0%
ESCALA 05	8,0%	-11,0%	3,0%	14,0%
ESCALA 06	7,0%	6,0%	-9,0%	13,0%
ESCALA 07	2,0%	18,0%	38,0%	10,0%
ESCALA 08	-	-	-	-
ESCALA 09	-173,0%	-231,0%	-82,0%	-191,0%

TOTAL: La bretxa salarial en la mitjana de la retribució total efectiva (la suma de tot el realment percebut) és de 16,99% a favor dels homes. Aquesta bretxa prové de la bretxa en el salari base efectiu, 13,6% a favor dels homes, i de la bretxa en els complements i les percepcions extrasalarials (24,3% i 28,5% respectivament, en els dos casos a favor dels homes). Amb la mediana dels imports, observem una bretxa del 14,2% a favor dels homes en la retribució total efectiva que prové únicament del salari base (14,3% a favor dels homes) i dels complements salarials (31%) ja que en la mediana de les percepcions extrasalarials no hi ha bretxa.

L'escala 09 presenta una bretxa del 100% a favor dels homes perquè en aquesta escala només hi ha un home i cap dona. Per tant, no té sentit interpretar aquesta bretxa salarial.

Seguidament, l'escala que presenta una bretxa més significativa és l'escala 02, amb un 35% de bretxa a favor dels homes en la mitjana i un 47% a favor dels homes en la mediana. Això és degut a que, tot i haver treballat, de mitjana, un 90% de la jornada, tant homes com dones, de les 178 dones d'aquesta escala, 104 no van treballar tot l'any (58,4%). En canvi dels 97 homes només 32 (32,9%) no van treballar tot l'any. Aquesta diferència en els dies treballats fa que la retribució total efectiva dels homes sigui superior a la de les dones.

b) Imports equiparats

Els imports equiparats ens permeten comparar diferents llocs de treball en una situació contractual equiparable, amb jornades completes i durant tot l'any 2022, sense les variables que hagin pogut existir, com la temporalitat o les reduccions de jornada.

IMPORTS EQUIPARATS MITJANES

	SALARI	COMPL. SALARIAL	PERCEP. EXTRASAL.	TOTAL
TOTAL	5,6%	20,8%	29,0%	10,21%
ESCALA 01	-9,0%	3,0%	-48,0%	-8,0%
ESCALA 02	4,0%	14,0%	45,0%	7,0%
ESCALA 03	1,0%	-59,0%	9,0%	-4,0%
ESCALA 04	-3,0%	14,0%	5,0%	1,0%
ESCALA 05	3,0%	-1,0%	7,0%	3,0%
ESCALA 06	4,0%	16,0%	-6,0%	6,0%
ESCALA 07	3,0%	-1,0%	65,0%	9,0%
ESCALA 08	-	-	-	-
ESCALA 09	40,0%	27,0%	-82,0%	30,0%

IMPORTS EQUIPARATS MEDIANES

	SALARI	COMPL. SALARIAL	PERCEP. EXTRASAL.	TOTAL
TOTAL	-3,2%	15,9%	0,0%	5,44%
ESCALA 01	-8,0%	-10,0%	-52,0%	-16,0%
ESCALA 02	4,0%	22,0%	41,0%	9,0%
ESCALA 03	-2,0%	7,0%	-24,0%	-2,0%
ESCALA 04	6,0%	-15,0%	13,0%	0,0%
ESCALA 05	-1,0%	-13,0%	5,0%	0,0%
ESCALA 06	14,0%	4,0%	-9,0%	11,0%
ESCALA 07	2,0%	8,0%	38,0%	2,0%
ESCALA 08	-	-	-	-
ESCALA 09	40,0%	27,0%	-82,0%	30,0%

TOTAL: La bretxa salarial en la mitjana de la retribució total equiparada és de 10,21% a favor dels homes. Aquesta bretxa prové de la bretxa en el salari base efectiu, 5,26% a favor dels homes, i de la bretxa en els complements i les percepcions extrasalarials (20,8% i 29% respectivament, en els dos casos a favor dels homes). Amb la mediana dels imports, observem una bretxa del 5,44% a favor dels homes en la retribució total efectiva que prové únicament dels complements salarials (15,9% a favor dels homes) ja que en el salari base hi ha una bretxa del -3,2% a favor de les dones i en les percepcions extrasalarials no hi ha bretxa.

L'escala 09 presenta una bretxa del 100% a favor dels homes perquè en aquesta escala només hi ha un home i cap dona. Per tant, no té sentit interpretar aquesta bretxa salarial.


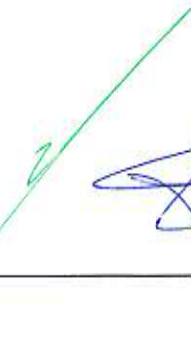
L'escala que presenta una bretxa més significativa en els imports equiparats és l'escala 08 amb un 18% en la mitjana i un 35% en la mediana, en tots dos casos, a favor dels homes. Aquestes bretxes es deuen a la distribució dels salaris dins d'aquesta escala que engloba per una banda directors/es i per altra caps d'àrea o departament. Els tres homes de l'escala ocupen càrrecs directius, amb remuneracions més elevades, mentre que entre les dones, només dues de les sis d'aquest grup tenen càrrecs directius.

6.3. Verificació Registre Retributiu respecte model 190 de la AEAT.


MOSTREIG 5% PERSONAL DEL MODEL 190 AEAT.

S'han analitzat les retribucions de 33 persones escollides a l'atzar, el que representa un 5% del personal de l'Institut Guttmann, comparant els salaris en nòmines amb l'import que apareix en el model 190. En el cas de que s'observi alguna diferència s'analitzarà un altre 5%.







Sexe	Retribució total	Retribució dinerària	Percepció ILT	Dietes	Model 190	Diferència
Home	23.013,75 €	20.413,93 €	2.504,82 €	95,00 €	23.013,75 €	- €
Dona	31.822,01 €	31.822,01 €			31.822,01 €	- €
Home	41.695,15 €	32.084,68 €	9.610,47 €		41.695,15 €	- €
Dona	19.331,26 €	18.929,02 €	402,24 €		19.331,26 €	- €
Dona	35.181,24 €	34.897,16 €	284,08 €		35.181,24 €	- €
Home	32.317,42 €	32.102,62 €			32.317,42 €	-214,8€
Dona	46.287,59 €	45.750,77 €	536,82 €		46.287,59 €	- €
Home	30.891,20 €	30.301,63 €	794,17 €		31.095,80 €	- 204,6 €
Dona	29.729,30 €	29.610,96 €	93,34 €	25,00 €	29.729,30 €	- €
Dona	24.456,27 €	21.145,20 €	3.311,07 €		24.456,27 €	- €
Home	22.844,68 €	22.759,68 €		85,00 €	22.844,68 €	- €
Dona	43.734,97 €	42.920,37 €	814,60 €		43.734,97 €	- €
Dona	25.568,07 €	24.239,07 €	1.329,00 €		25.568,07 €	- €
Home	23.404,83 €	23.404,83 €			23.404,83 €	- €
Dona	440,77 €	440,77 €			440,77 €	- €
Home	10.896,85 €	10.896,85 €			10.896,85 €	- €
Dona	20.504,05 €	20.216,28 €	287,77 €		20.504,05 €	- €
Dona	217,13 €	217,13 €			217,13 €	- €
Home	17.020,31 €	17.020,31 €			17.020,31 €	- €
Home	582,81 €	582,81 €			582,81 €	- €
Dona	47.121,81 €	46.801,94 €		319,87 €	47.121,81 €	- €
Home	39.427,06 €	38.383,58 €	1.040,10 €	3,38 €	39.427,06 €	- €
Dona	27.226,87 €	25.910,43 €	1.243,36 €	73,08 €	27.226,87 €	- €
Home	18.340,15 €	22.473,17 €	323,52 €	177,63 €	18.340,15 €	- €
Home	29.686,15 €	29.382,70 €		303,45 €	29.686,15 €	- €
Dona	17.529,76 €	17.097,69 €	348,84 €	83,23 €	17.529,76 €	- €
Home	10.603,45 €	10.603,45 €			10.603,45 €	- €
Dona	19.671,61 €	19.589,09 €	82,52 €		19.671,61 €	- €
Dona	43.354,32 €	42.894,27 €	393,72 €	66,33 €	43.354,32 €	- €
Dona	4.226,07 €	4.206,75 €		19,32 €	4.226,07 €	- €
Home	4.090,82 €	4.085,99 €		4,83 €	4.090,82 €	- €
Dona	6.442,09 €	11.298,06 €		14,49 €	6.442,09 €	- €
Dona	1.696,18 €	1.454,26 €	230,65 €	11,27 €	1.696,18 €	- €

Les dues desviacions que s'han trobat corresponen a un complement salarial que no es va incloure al registre retributiu (complement 134) degut una errada a l'hora de seleccionar els complements salarials per elaborar el registre. Analitzada aquesta errada, suposa un valor total de 5.402,33 euros el que representa el 0,032% del total de retribucions del Registre Retributiu. Es considera que aquesta petita diferència no té una influència significativa en els càlculs realitzats.

Es proposa incloure en el pla d'actuació d'aquest informe la millora del sistema d'obtenció de dades per evitar aquests errors i garantir la fidelitat i la rigurositat de les dades salarials.

6.4. Revisió dels comptes del pla general de comptabilitat

A continuació es realitza una revisió del pla general de comptabilitat de l'Institut Guttmann per a comprovar que hi figuren les mateixes percepcions que a les nòmines.

Les retribucions incloses en el pla general comptable són:

64.	DESPESES DE PERSONAL	22.605.092,53€
	640. Sous i salaris	17.183.873,27€
	641. Indemnitzacions	954.790,44€
	642. Seg. Soc. a càrrec empresa	4.135.913,22€
	649. Altres despeses socials	330.515,60€
	649002. Selecció de personal	4.582,85€
	649003. Festa Infan Perso	10.530,47€
	649004. Nadal	79.720,46€
	649005. Fulls informatius	11.743,53€
	649006. Aniv quinquennal	60.000,00€
	649101. Formació personal	62.514,03€
	649200. Tiquets menj. personal	79.161,66€
	649301. Serv. Dosim. Radio	3.012,66€
	649302. Serv. Prevenció	19.249,94€

La suma total de les retribucions que apareixen al registre es de 16.967.591 euros. Això suposa una diferència del 1,2% respecte el total de "sous i salaris" que apareix al pla general de comptabilitat.

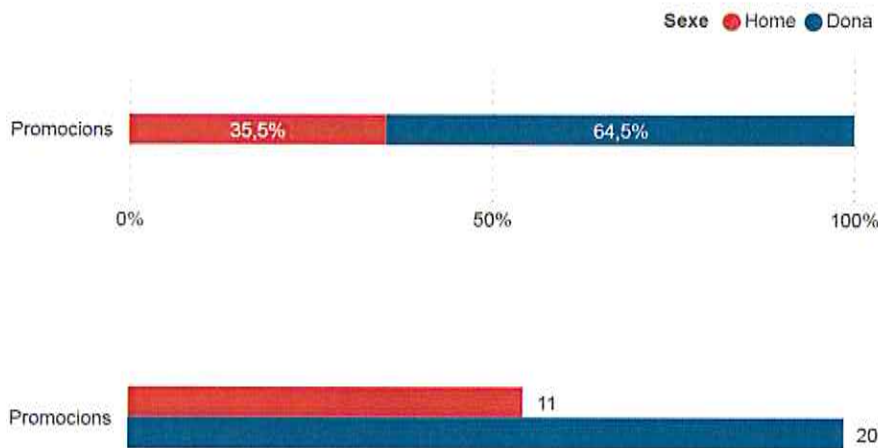
Aquesta diferència representa un total de 216.282 euros. Una part prové del complement 134, que no ha estat inclòs en el Registre Retributiu i que suma un total de 5.402,33 euros. La resta, es deu a que les retribucions del Registre Retributiu són les realment cobrades durant l'exercici 2022 i la xifra de comptabilitat és el real devengat durant l'exercici 2022.

Es considera que aquesta diferència no té una influència significativa en els càlculs realitzats.

7. SISTEMA DE PROMOCIÓ

Les promocions dins de l'Institut Guttmann obeeixen a dos criteris, o bé un canvi de categoria i lloc de treball o bé, i aquestes són les més freqüents, un ascens en la carrera professional. Les places i canvis de torn vacants es publiquen a Intranet.

Al 2022 van haver 31 promocions, 11 homes (35,5%) i 20 dones (64,5%):



Per a decidir qui promociona s'aplica el que marca el conveni. A igualtat de condicions i capacitats, preval la persona amb més antiguitat. Aquests criteris no generen desigualtats a l'hora d'accedir a les promocions ja que com es pot comprovar, les promocions del 2022 s'ajusten a la distribució per sexes del personal de l'Institut Guttmann (35,5%-64,5%).

El 2022 les àrees on es van dur a terme més promocions van ser:

- Àrea d'Infermeria.
- Àrea Rehabilitació Funcional.

8. SISTEMA DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

La pràctica de reclutament fa referència al procés de recerca de candidats/es i implica que prèviament s'hagi concretat el perfil de tipus d'usuari que es requereix. Es pot distingir una pràctica de reclutament intern (promoció), i una d'extern (candidats externs a la Institució).

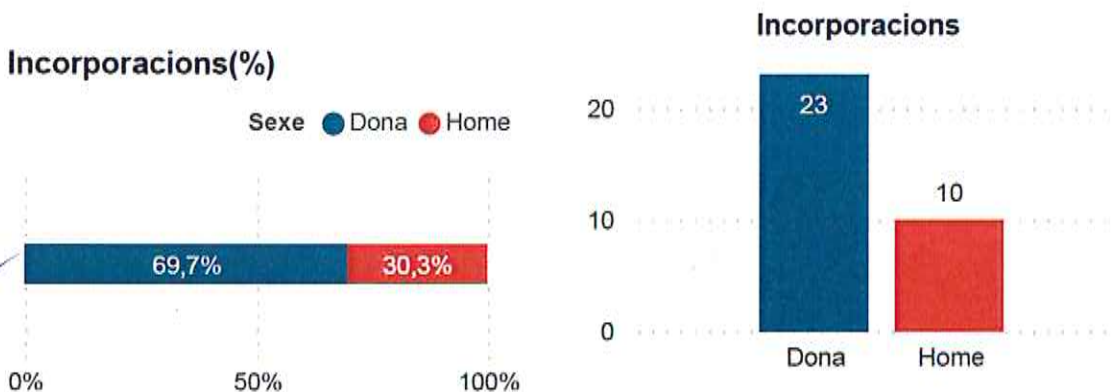
La plantilla de l'Institut Guttmann es caracteritza per una baixa rotació i una adequació de la plantilla, per la qual cosa no són habituals grans processos de reclutament.

Els processos de reclutament combinen les fonts internes i les externes segons la tipologia del lloc de treball. Per exemple, el personal que cobreix substitucions té un canal de reclutament extern (borses de treball i convenis en pràctiques). En el cas de reclutament de personal facultatiu, els processos són singulars i individualitzats.

Tot i que la responsabilitat de preveure les necessitats correspon a cada cap, el departament de Recursos Humans té la responsabilitat de preveure les necessitats corporatives de personal, integrar les necessitats de les diferents unitats i identificar les fonts alternatives de reclutament.

Els processos de selecció – tant interns com externs- garanteixen, en el marc del model de gestió per competències, la incorporació de professionals amb les competències definides per l'Institut Guttmann pels diferents llocs de treball o perfils professionals, o amb la capacitat per a desenvolupar-les en un termini raonable. Els/les caps i els/les comandaments immediats participen activament en el procés de selecció.

L'any 2022 es van incorporar a l'Institut Guttmann 23 dones (69,7%) i 10 homes (30,3%):



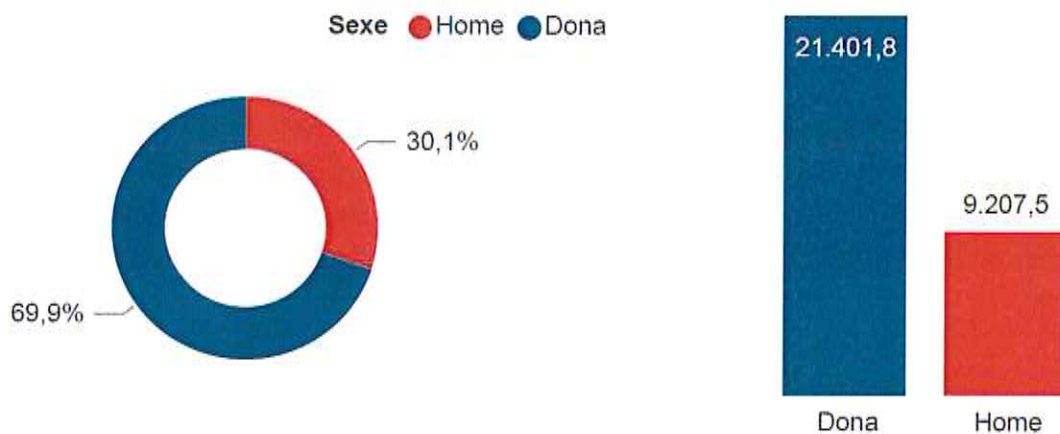
No s'observen diferències a l'hora d'accedir a l'empresa. La majoria de personal contractat l'any 2022 van ser dones el que obeeix a la distribució de la plantilla de l'Institut (65,1%-34,9%).

De les 33 incorporacions de 2022, 17 van ser contractes a temps parcial i d'aquests 11 van ser de dones i 6 d'homes. Aquesta distribució (64,7% dones i 35,3% homes) s'ajusta a la distribució per sexes de la plantilla de l'Institut Guttmann, el que posa de manifest que no hi ha diferències a l'hora de contractar a temps parcial a homes i a dones.

9. SISTEMA DE FORMACIÓ

El programa de formació continuada és el document que inclou totes les accions formatives que l'Institut Guttmann va desenvolupar durant l'exercici 2022. L'Institut Guttmann, dins de la seva política d'RSC i en particular, en referència a la formació continuada, té com a objectiu dotar als professionals dels coneixements necessaris pel correcte desenvolupament del seu lloc de treball. El Comitè Assessor de Formació continuada eleva, anualment, el programa de formació continuada al Comitè de Direcció per a la seva aprovació.

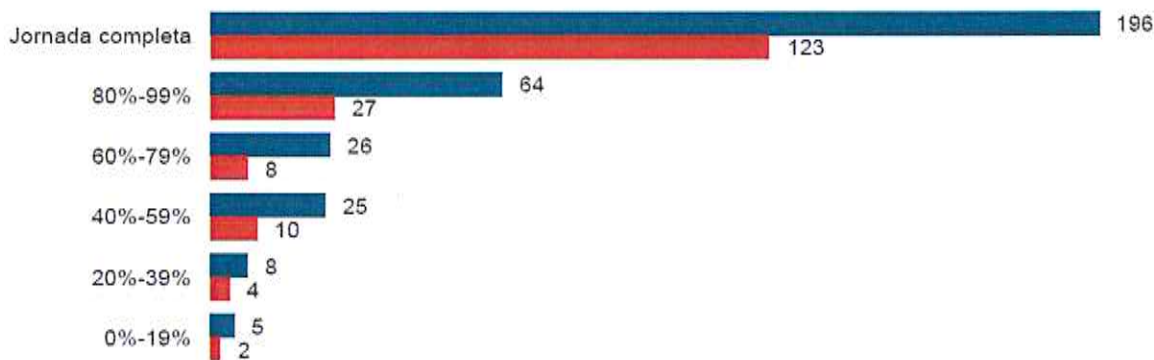
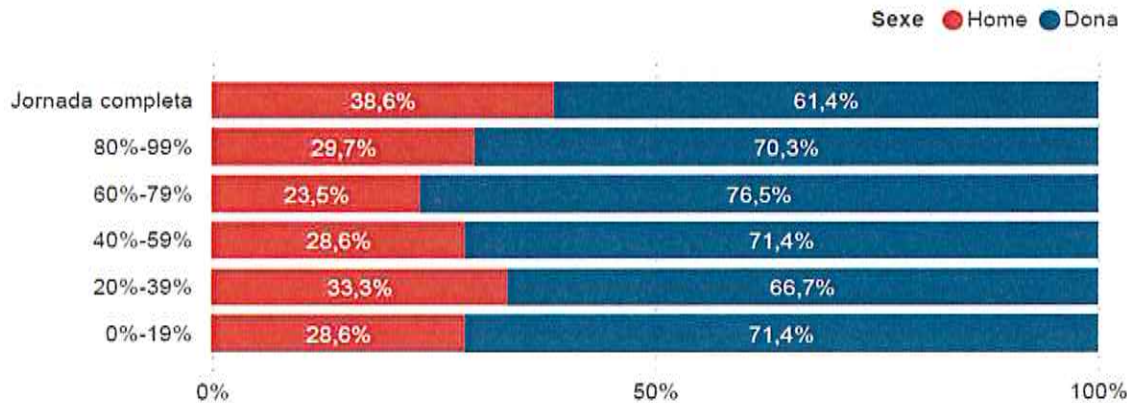
Les hores de formació de l'any 2022 van seguir la següent distribució:



No es produeixen diferències significatives entre homes i dones a l'hora d'accedir a la formació ja que els percentatges s'ajusten força a la distribució per sexes del personal de l'Institut Guttmann (65,1%-34,9%).

10. CONDICIONS DE TREBALL

A 31/12/2022 el personal de l'Institut Guttmann treballava amb les següents jornades laborals:



Donada la naturalesa assistencial de l'organització, cada col·lectiu té condicions de treball específiques que responen a les necessitats que es deriven de les seves funcions. El personal d'infermeria, manteniment, neteja i auxiliars de suport fan treball a torns. El personal mèdic i el de manteniment realitzen guàrdies. Mentre que les dones representen el 77,6% del personal d'infermeria i el 81,8% del personal de neteja, els homes són el 100% del personal de manteniment i el 52,4% del personal mèdic.

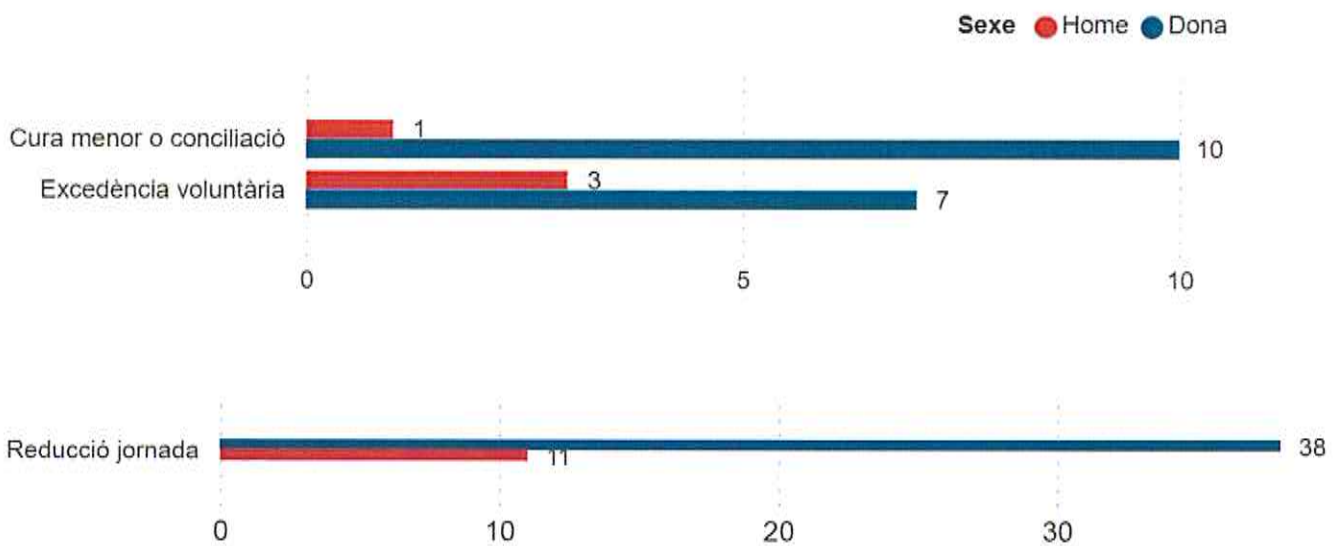
Excepcionalment, en motiu de la pandèmia, l'any 2022 el personal d'infermeria va fer 480,71 hores extres. D'aquestes, un 69,17% les van fer dones i el 30,83% homes, el que concorda amb la distribució per sexes d'aquest departament (65,9% de dones i 34,1% d'homes).


El personal administratiu no assistencial pot fer teletreball dos dies a la setmana. L'any 2022, 40 dones (68%) i 19 homes (32%) van fer teletreball, aquests percentatges s'ajusten a la distribució per sexes de la plantilla de l'Institut Guttmann.


Durant el 2022, l'Institut Guttmann no va contractar personal mitjançant empreses de treball temporal.

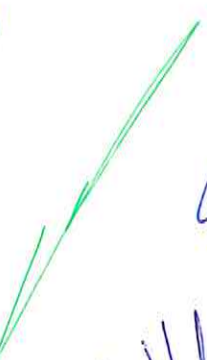
11. CONCILIACIÓ LABORAL, PERSONAL I FAMILIAR


A l'Institut Guttmann la majoria de persones que fan ús de les mesures de conciliació son dones. L'any 2022, un 90,91% de les excedències per cura d'un menor o conciliació van ser de dones i el 77,55% de les reduccions de jornada per guarda legal van ser de dones. Aquests percentatges sobrepassen la feminització de la plantilla de l'Institut Guttmann, per això s'ha inclòs com a acció de millora al Pla d'Igualtat la difusió i sensibilització de la corresponsabilitat per tal de fomentar les mesures de conciliació entre els homes de l'organització.
















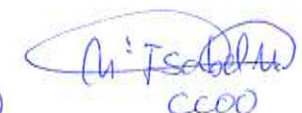












12. INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA

Com s'ha exposat a l'informe diagnòstic d'igualtat, l'Institut Guttmann presenta una plantilla feminitzada, amb un 65,06% de dones, però amb un percentatge més baix, i per tant més paritari, que el del sector sanitari i serveis socials a Catalunya¹. L'elevada presència de dones és manté en la majoria de departaments i llocs de treball excepte en les àrees de Recerca i Innovació i la de Sistemes de la Informació que presenten una majoria masculina i els llocs de treball de bugader/a, mantenidor/a, mestre E.F, tècnic/a ISMA, tècnic/a recerca, tècnic sistemes que mostren una majoria d'homes per sobre del rang paritari (60-40).

No s'observen diferències en relació a la promoció professional, l'accés a la formació o les retribucions derivades de la masculinització d'aquests departaments i/o llocs de treball.

D'altra banda, els departaments de Direcció, Neuropsicologia, Treball Social, Docència, Recursos Humans, Atenció a l'Usuari, Suport Direcció, RSC i Comunicació, Gestió Transversal BCN i Guttmann BCN Life mostren un elevat percentatge (més del 75%) de dones. Aquesta feminització però no té efectes significatius en la promoció professional, l'accés a la formació o les retribucions més enllà de les que es desprenen de les responsabilitats i funcions de cada lloc de treball (direcció feminitzada).

En relació als grups professionals, s'observa una majoria de dones en tots els grups (excepte en el personal becari del conveni SISCAT). Els grups 3.2. del SISCAT i els grups 6, 8 i 9 del conveni de Clínicas Privades mostren un 100% de dones. Els grups amb més presència d'homes, tot i que aquesta sigui minoritària, son el grup 1 (englobant el grup 1 del SISCAT i el grup 1 de Clínicas Privades: metge/essa, psicòleg, neuropsicòleg/a, farmacèutic/a), el grup 3.1. del SISCAT i el grup 4 (englobant el grup 4 dels tres convenis: auxiliars assistencials, economistes, enginyers/es, informàtic/ques). Aquests grups amb més presència d'homes mostren més paritat en les hores de formació (excepte el grup 4 del conveni de clíniques privades on les dones han fet més hores de formació). En general, no s'observen diferències entre homes i dones en l'accés a la formació, ja que la distribució de les hores de formació s'ajusta bastant a la distribució per sexes de cada grup professional.

Tampoc s'observen diferències en relació a les promocions. Els grups professionals amb més promocions l'any 2022 han sigut el grup 2 i el grup 6 i la majoria de les promocions han sigut de dones degut a la feminització d'aquests grups.

¹ Tot i que s'ha agafat el sector sanitari i de serveis socials per a fer la comparació, l'Institut Guttmann pertany exclusivament al sector sanitari assistencial.

En relació a les retribucions, el grup professional amb més bretxa salarial en la mitjana de la retribució total equiparada és el grup 1 del Conveni de Clíniques Privades amb un 50% de bretxa salarial a favor dels homes. Aquesta diferència prové de la bretxa salarial a favor dels homes que hi ha en els complements salarials (89%) i en les percepcions extrasalarials (62%) d'aquest grup i s'explica perquè en el grup hi ha persones amb alta responsabilitat i major sou, en imports equiparats, en complements i percepcions.

Tot i així, no s'observa relació entre la masculinització/feminització de grups professionals i les retribucions.

13. PLA D'ACTUACIÓ

Després d'haver realitzat l'informe diagnòstic retributiu de l'Institut Guttmann es proposen dues accions a analitzar:

- Sistematitzar la recollida de dades salarials per evitar errades que puguin afectar a la informació que s'inclou en el Registre Retributiu.
- Millorar el sistema de informació de gestió de les nòmines ja que no permet l'obtenció de les dades segregades per cada concepte salarial, complements salarials i percepcions extrasalarials.

Aquestes propostes s'analitzaran a la comissió negociadora del Pla d'Igualtat, i si s'escau, s'incorporaran al pla d'acció del Pla d'Igualtat de l'organització.

14. APROVACIÓ DE L'INFORME D'AUDITORIA RETRIBUTIVA.

Aquest informe ha estat finalitzat l'11 de juliol de 2023, per:

- Mireia Riera: Consultora d'Igualtat i Sostenibilitat a INGEAL.
- Evaristo Gutiérrez: Director d'INGECAL.

6. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat de l'Institut Guttmann té 4 objectius generals i 11 objectius específics, tots ells objectius qualitatius, que es concreten en 12 accions de millora que es detallaran a l'apartat següent.

Objectius generals
Millorar la comunicació interna a l'Institut Guttmann.
Fomentar la cultura de la igualtat i la prevenció de violències i discriminacions en l'entorn de treball.
Millorar les condicions de treball del personal de l'Institut Guttmann.
Garantir la transparència i la igualtat retributiva, donant compliment al Real Decret 902/2020.
Objectius específics
Facilitar l'accés als documents interns de l'Institut Guttmann.
Garantir que tot el personal coneix el Programa de Formació de l'Institut Guttmann.
Vetllar perquè tot el personal conegui el Protocol de Prevenció de l'assetjament i altres discriminacions a la feina, el Canal de Denúncies, així com els drets laborals de les persones víctimes de violència de gènere.
Formar a tot el personal en matèria d'igualtat i de prevenció de qualsevol tipus d'assetjament i discriminació.
Comunicar a tot el personal les mesures de conciliació existents a l'Institut Guttmann.
Millorar les mesures de conciliació, especialment del personal assistencial.
Conèixer els motius de les baixes voluntàries.
Reduir la parcialitat i la temporalitat en els contractes de les dones o bé avançar cap a la paritat entre homes i dones en els contractes temporals i els contractes a temps parcials.
Incorporar el llenguatge inclusiu a les comunicacions internes i documents de l'Institut Guttmann.
Sensibilitzar al personal de l'Institut Guttmann en matèria d'igualtat i diversitat
Facilitar la recollida de dades salarials i evitar errades manuals.

Abraham
cc.00

[Signature]
cc.00

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
cc.00

[Signature]
cc.00

7. MESURES D'IGUALTAT

A continuació, es detallen les dotze accions derivades de l'enquesta d'igualtat, el diagnòstic d'igualtat i l'auditoria retributiva.

ÀMBIT D'APLICACIÓ	Comunicació + Serveis Informàtics		
ACCIÓ Núm. 1	Millorar la visibilització de la documentació de la organització, posant especial èmfasi en la documentació del Pla d'Igualtat		
Terminis d'execució:	Desembre 2023	Data final:	Juny 2024
Prioritat	<input checked="" type="checkbox"/> Alta <input type="checkbox"/> Mitja <input type="checkbox"/> Baixa		
Objectius a curt termini:	Facilitar l'accés i visibilització als documents interns de l'Institut Guttman. Creació d'una icona d'igualtat on estiguin inclosos tots els documents relacionats amb el nou Pla d'Igualtat.		
Objectius a llarg termini:	Millorar la comunicació interna a l'Institut. Comprensió i interiorització del personal envers el Pla d'Igualtat.		
Descripció:	Un dels resultats de l'enquesta va ser el desconeixement dels diferents documents interns de l'Institut Guttman (Programa de Formació, Protocol d'Assetjament, mesures de conciliació, etc.) per part de la plantilla. La part de l'Institut Guttman, en el marc de les reunions de la Comissió Negociadora va explicar que s'està elaborant una Intranet nova per millorar la visibilitat i l'accés a tots aquests documents.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Revisió de les accions del Pla d'Igualtat en el termini previst.		
Indicadors:	Nombre de documents/publicacions penjades a la nova Intranet. Nombre de documents penjats a la icona d'igualtat.		
Responsable de seguiment i avaluació:	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.		
Personal destinatari:	Tot el personal.		
Responsable de l'acció:	Comunicació + Serveis Informàtics		
Recursos previstos:	Hores per dur a termes l'acció: 300 hores Pressupost econòmic: 6.000 euros		
Mecanismes de comunicació:	Comunicació interna: Intranet, correu electrònic.		

ÀMBIT D'APLICACIÓ	Comunicació + Recursos Humans		
ACCIÓ Núm. 2	Millorar la difusió del Programa de Formació		
Terminis d'execució:	Desembre 2023	Data final:	Juny 2024
Prioritat	<input checked="" type="checkbox"/> Alta <input type="checkbox"/> Mitja <input type="checkbox"/> Baixa		
Objectius a curt termini:	Garantir que tot el personal coneix el Programa de Formació de l'Institut Guttman.		
Objectius a llarg termini:	Millorar la comunicació interna a l'Institut. En concret, en relació amb les accions formatives incloses al Programa de Formació.		
Descripció:	Els resultats de l'enquesta van posar de manifest que la difusió del Programa de Formació era millorable. Motiu pel qual adquirim el compromís d'actualitzar l'evolució del Programa de Formació trimestralment.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Revisió de les accions del Pla d'Igualtat en el termini previst.		
Indicadors:	Comunicacions del Programa de Formació de l'Institut Guttman. Nombre d'actualitzacions anuals del Programa de Formació.		
Responsable de seguiment i avaluació:	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.		
Personal destinatari:	Tot el personal.		
Responsable de l'acció:	Comunicació + Recursos Humans.		
Recursos previstos:	Hores per dur a termes l'acció: 60 hores		
Mecanismes de comunicació:	Comunicació interna: Intranet, correu electrònic.		



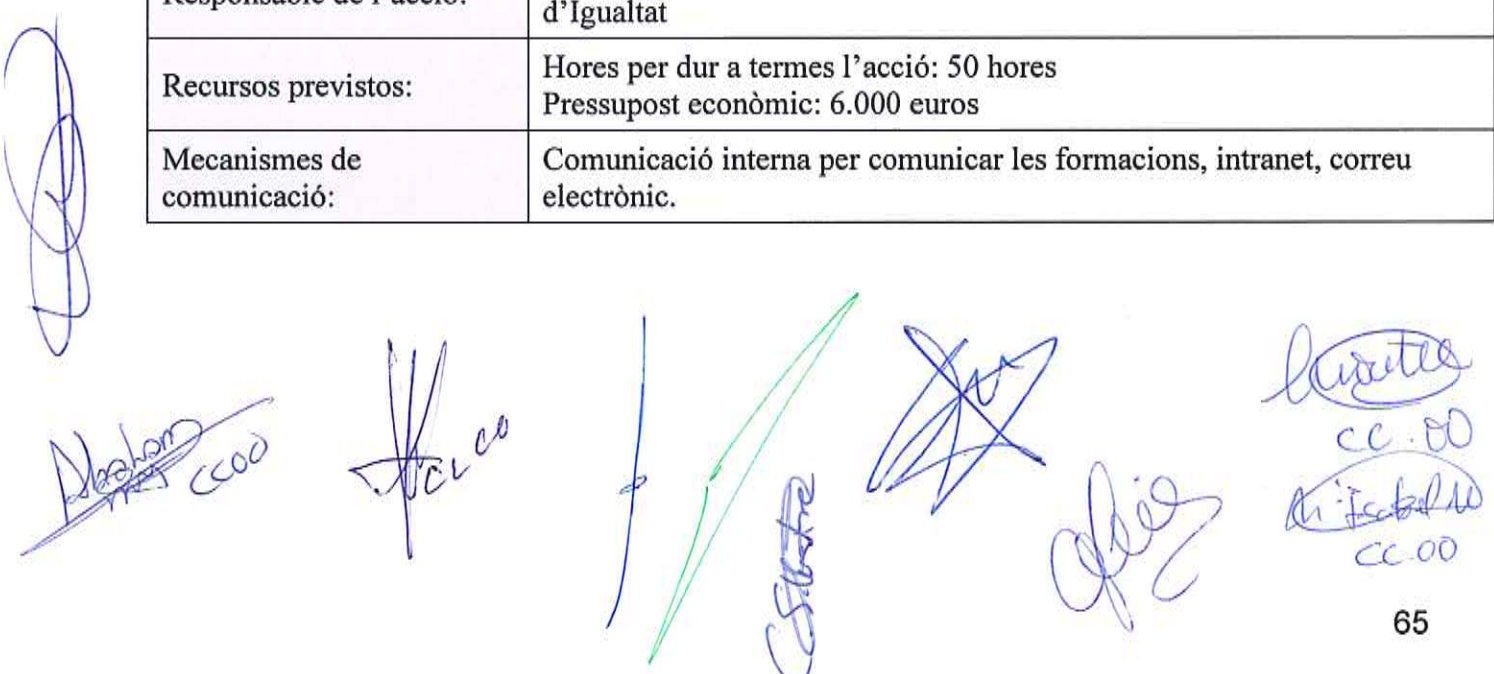
A collection of handwritten signatures and initials in blue and green ink. Some include the text "cc:oo" below the signature. The signatures are:

- A blue cross-like mark.
- A green signature with a long underline.
- A blue signature that appears to be "Abraham" with "cc:oo" below it.
- A blue signature that appears to be "Dimitri" with "cc:oo" below it.
- A blue signature that appears to be "Ani-Tsahel" with "cc:oo" below it.
- A blue signature that appears to be "Joc" with "cc:oo" below it.
- A large, stylized blue signature.

ÀMBIT D'APLICACIÓ	Comunicació + Recursos Humans		
ACCIÓ Núm. 3	Creació d'un vídeo per donar difusió al contingut de: <ul style="list-style-type: none"> - Protocol per a la Prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina - Funcionament del nou Canal de Denúncies. - Drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència de gènere. 		
Terminis d'execució:	Desembre 2023	Data final:	Abril 2024
Prioritat:	<input checked="" type="checkbox"/> Alta <input type="checkbox"/> Mitja <input type="checkbox"/> Baixa		
Objectius a curt termini:	Vetllar perquè tot el personal conegui el Protocol de Prevenció de l'assetjament i altres discriminacions a la feina, el funcionament del Canal de Denúncies, així com els drets laborals de les persones víctimes de violència de gènere.		
Objectius a llarg termini:	Fomentar la cultura de la igualtat i la prevenció de violències i discriminacions en l'entorn de treball.		
Descripció:	Un dels resultats de l'enquesta va ser el desconeixement del Protocol de Prevenció de l'Assetjament i altres discriminacions a la feina. Aprofitant que s'ha actualitzat el protocol i donant compliment a la llei orgànica 3/2007 i la llei 10/2022, es comunicarà aquest protocol, el funcionament del Canal de Denúncies i els drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència de gènere (absències o faltes de puntualitat, reduccions de jornada, canvi del centre de treball, excedències, baixa voluntària amb dret a cobrar l'atur, etc.), a tot el personal.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Revisió de les accions del Pla d'Igualtat en el termini previst.		
Indicadors:	Visualitzacions del vídeo sobre el Protocol de Prevenció i Abordatge de l'Assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina i el funcionament del Canal de Denúncies.		
Responsable de seguiment i avaluació:	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.		
Personal destinatari:	Tot el personal.		
Responsable de l'acció:	Comunicació i Recursos Humans.		
Recursos previstos:	Hores per dur a termes l'acció: 40 hores Pressupost econòmic: 4.000 euros		
Mecanismes de comunicació:	Comunicació interna: Intranet, correu electrònic.		




ÀMBIT D'APLICACIÓ	Formació + Recursos Humans		
ACCIÓ Núm. 4	Fomentar la formació interna en matèria d'igualtat i sensibilitzar a la plantilla per prevenir situacions d'assetjament i discriminació. Per tant, dins el Programa de Formació s'inclourà un capítol específic per abordar la matèria d'igualtat.		
Terminis d'execució:	Desembre 2023	Data final	Juny 2025
Prioritat:	<input type="checkbox"/> Alta <input checked="" type="checkbox"/> Mitja <input type="checkbox"/> Baixa		
Objectius a curt termini:	Formar a tot el personal en matèria d'igualtat i de prevenció de l'assetjament i la discriminació.		
Objectius a llarg termini:	Fomentar la cultura de la igualtat i la prevenció de violències i discriminacions en l'entorn de treball. Informar al personal de les eines disponibles per fer front a qualsevol situació d'assetjament i/o discriminació.		
Descripció:	A l'enquesta, alguns/es participants van posar de manifest que en el centre s'han observat conductes no desitjables. Per aquest motiu es proposa sensibilitzar a tota la plantilla en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Revisió de les accions del Pla d'Igualtat en el termini previst.		
Indicadors:	Nombre de formacions realitzades en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament i la discriminació. Nombre de campanyes de sensibilització.		
Responsable de seguiment i avaluació:	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.		
Personal destinatari:	Tot el personal.		
Responsable de l'acció:	Recursos Humans i membres de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat		
Recursos previstos:	Hores per dur a terme l'acció: 50 hores Pressupost econòmic: 6.000 euros		
Mecanismes de comunicació:	Comunicació interna per comunicar les formacions, intranet, correu electrònic.		



A large blue scribble on the left side of the page. Below it, several handwritten signatures and initials in blue ink are visible, including "A. G. CCOO", "V. C. CCOO", "CS. Guttmann", and "L. Guttmann CCOO".

ÀMBIT D'APLICACIÓ	Comunicació + Recursos Humans		
ACCIÓ Núm. 5	Creació d'un grup de treball per elaborar una guia sobre les mesures de corresponsabilitat existents a l'Institut Guttman.		
Terminis d'execució:	Desembre 2023	Data final:	Setembre 2024
Prioritat:	<input type="checkbox"/> Alta <input checked="" type="checkbox"/> Mitja <input type="checkbox"/> Baixa		
Objectius a curt termini:	Comunicar a tot el personal les mesures de conciliació existents a l'Institut Guttman.		
Objectius a llarg termini:	Millorar la comunicació interna a l'Institut Guttman.		
Descripció:	Un dels resultats de l'enquesta va ser un baix coneixement de les mesures de conciliació disponibles a l'Institut Guttman. Per tant, es crearà un grup de treball per elaborar una guia on es defineixin i penjar-la a la Intranet, dins la icona d'igualtat.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Revisió de les accions del Pla d'Igualtat en el termini previst.		
Indicadors:	Comunicacions de les mesures de corresponsabilitat.		
Responsable de seguiment i avaluació:	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat		
Personal destinatari:	Tot el personal.		
Responsable de l'acció:	Comunicació, Recursos Humans i membres de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.		
Recursos previstos:	Hores per dur a termes l'acció: 120 hores Pressupost econòmic: 1.500 euros		
Mecanismes de comunicació:	Comunicació interna: Intranet, correu electrònic, tríptic (guia)		



Alba
ccod

[Signature]
ccaw

[Signature]
ccaw

[Signature]
ccaw

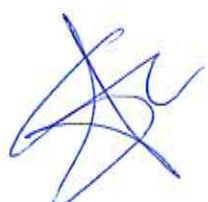
[Signature]
ccod

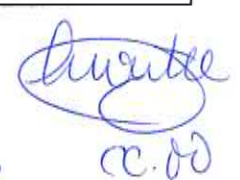
[Signature]
ccod

ÀMBIT D'APLICACIÓ	Condicions de treball + Recursos Humans		
ACCIÓ Núm. 6	Crear dos grups de treball (un per cada centre) per a millorar les mesures de conciliació dels diferents col·lectius de l'IG, tenint en compte els grups de treballadors/es que gaudeixen de menys mesures de conciliació.		
Terminis d'execució:	Desembre 2023	Data final:	Setembre 2024
Prioritat:	<input type="checkbox"/> Alta <input checked="" type="checkbox"/> Mitja <input type="checkbox"/> Baixa		
Objectius a curt termini:	Millorar les mesures de conciliació, especialment del personal assistencial, i el coneixement del personal sobre les mesures de conciliació existents.		
Objectius a llarg termini:	Fomentar la cultura de la igualtat i de la corresponsabilitat. Millorar les condicions de treball del personal de l'IG per a promoure la conciliació.		
Descripció:	<p>Un dels resultats de l'enquesta va ser una baixa satisfacció amb les mesures de conciliació. En el marc de les reunions de la Comissió Negociadora, la part social demana millorar les mesures de conciliació del personal i especialment del personal assistencial, destacant aquestes 5 línies de treball:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disposar d'un crèdit horari per acompanyar als familiars de primer grau a proves invasives i metges especialistes, tant a l'àmbit públic com privat. 2. Garantir el gaudiment dels dies DF, DLD o DC que quedin dins un període d'IT. 3. Disposar de dies dels que venen fixats com a festes per acumulació d'hores en la planificació anual de cada professional, per poder gaudir-los quan la persona treballadora ho sol·liciti. 4. Garantir el gaudiment d'un mínim del 50% dies festius anuals a tot el personal. 5. Cobertura al 100% de les reduccions fins al 15% per cura d'un menor o familiar amb dependència reconeguda. <p>Es proposa la creació de 2 grups per treballar aquestes possibles millores en matèria de conciliació, a partir del punt de partida establert a la pàgina següent, que se ha pactat entre les dues parts.</p>		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Revisió de les accions del Pla d'Igualtat en el termini previst.		
Indicadors:	Nombre de noves mesures de conciliació, tant per el personal en general com les destinades específicament al personal assistencial.		
Responsable de seguiment i avaluació:	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.		
Personal destinatari:	Tot el personal.		
Responsable de l'acció:	Recursos Humans i membres de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.		
Recursos previstos:	Hores per dur a termes l'acció: 600 hores		
Mecanismes de comunicació:	Comunicació interna entre el departament de RH i la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat i la Direcció. Difusió de les mesures assolides, via Intranet.		









Pacte entre la Part Social i la part de l'Organització en relació al pla d'acció núm. 6

1. Disposar d'un crèdit horari per acompanyar als familiars de primer grau a proves invasives i metges especialistes, tant a l'àmbit públic com privat.

Professionals del Conveni del SISCAT:

Aplicar un crèdit de fins a un màxim de 8 hores anuals, proporcional al percentatge de jornada, per assistir a la visita d'un especialista mèdic o la realització d'una prova diagnòstica de familiars de 1er grau, tant en l'àmbit públic com privat, sempre que l'horari de consulta o prova coincideixi amb l'horari laboral i prèvia sol·licitud amb la màxima antelació possible i justificació documental.

En el cas del torn de nit, es tindrà dret a l'ús d'aquest crèdit per assistir a la visita d'un especialista mèdic o la realització d'una prova diagnòstica en el torn més proper a la visita/prova i pel temps indispensable.

En tot cas, a més de l'horari de consulta o prova, també es comptabilitzarà el temps indispensable de desplaçament fins al centre on s'hagi de realitzar l'atenció, dins del còmput de les 8 hores.

Aquesta proposta no invalida la millora vigent a l'Institut Guttmann en la que les persones treballadores poden gaudir d'un permís personal de 3 hores per assistir a metges especialistes.

En cas de proves diagnòstiques invasives que requereixin una preparació o convalescència important hi ha un acord intern d'empresa de setembre de 2018, que diu que les proves que comportin sedació del familiar de 1er grau, entren pel temps imprescindible i/o com a màxim un dia (ex. Gastroscòpia, endoscòpia, etc.). Aquest acord no queda invalidat per la nova proposta, que és addicional.

Professionals del Conveni de Dependències:

Aplicar el que preveu el article 53.1.i del Conveni de Dependències a tots els familiars de 1er grau i ampliar-lo a l'àmbit privat.

En tot cas, a més de l'horari de consulta o prova, també es comptabilitzarà el temps indispensable de desplaçament fins al centre on s'hagi de realitzar l'atenció, dins del còmput de les 3 vegades l'any.

En el cas del torn de nit, es tindrà dret a l'ús d'aquest crèdit per assistir a la visita d'un especialista mèdic o la realització d'una prova diagnòstica en el torn més proper a la visita/prova i pel temps indispensable.

Conveni de Clíriques Privades:

Aplicar el que preveu el article 38.1.c del Conveni de Clíriques Privades als familiars de 1er grau, tenint en compte que en el cas de fills/es no haurà límit d'edat i ampliar-lo a l'àmbit privat.

En tot cas, a més de l'horari de consulta o prova, també es comptabilitzarà el temps indispensable de desplaçament fins al centre on s'hagi de realitzar l'atenció, dins del còmput d'una jornada a l'any.

En tots els casos, sempre serà necessari l'aportació del justificants de consanguinitat/afinitat i de la visita mèdica a especialista o de la prova diagnòstica invasiva.

L'aplicació d'aquest Punt 1 serà a partir de l'1 de gener de 2024.

Aquest acord serà per un any i es revisarà a finals de 2024 per verificar que s'utilitza per a la seva finalitat (acompanyar a familiars de 1er. grau a visites mèdiques i proves) i renovar-lo, si escau.

2. Garantir el gaudiment dels dies DF, DL o DC que quedin dins un període d'IT.

Aquest punt queda fora de l'àmbit de la negociació del Pla d'Igualtat i es trasllada al marc de la negociació col·lectiva perquè sigui tractat entre la RLPT i la Direcció.

3. Disposar de dies dels que venen fixats com a festes per acumulació d'hores en la planificació anual de cada professional, per poder gaudir-los quan la persona treballadora ho sol·liciti.

- Començar per poder gaudir d'un dia d'acumulació d'hores al 2024, sempre que l'organització del servei, on fa la seva funció el/la professional, ho permeti.
- Aplicable al personal amb plaça de jornada completa de l'àrea d'infermeria.
- Valorar anualment la seva implantació i funcionament i, si és viable, augmentar els dies durant la vigència del Pla d'Igualtat.
- Condicions de gaudiment: La programació d'aquest dia (o posteriors que s'aprovin) s'haurà de comunicar en el mateix termini en que es comuniquen els dies de lliure disposició i en les mateixes condicions, per poder fer la correcta gestió organitzativa.
- Durant 2024 s'estudiarà la possibilitat de liquidar els dies no s'hagin pogut gaudir.
- Pel que fa al personal amb contracte a temps parcial, s'estudiarà el que marca el conveni i la consulta 19 de la paritària 4 per aplicar el que sigui normatiu.

L'aplicació d'aquest Punt 3 serà a partir de l'1 de gener de 2024.

4. Garantir el gaudiment d'un percentatge mínim de dies festius anuals a tot el personal.

Es proposa començar a partir de l'1 de gener de 2024 pel col·lectiu dels TCAI amb plaça a jornada completa del torn de dia (matí/tarda) garantint un mínim de 3 dels 14 festius anuals (suposa un 21,43%).

Estudiar l'ampliació a altres col·lectius i l'ampliació del número de dies festius intersetmanals a gaudir durant la vigència del Pla d'Igualtat.

A partir de l'any 2025:

- Pel col·lectiu dels TCAI amb plaça a jornada completa del torn de dia (matí/tarda), garantir que almenys un dels dies festius intersetmanals a gaudir serà per Setmana Santa o Nadal (sempre i quan alguna d'aquestes dates no siguin dissabte o diumenge).
- Pel col·lectiu de Diplomats en Infermeria amb plaça a jornada completa del torn de dia (matí/tarda), valorar que almenys un dels dies festius intersetmanals a gaudir serà per Setmana Santa o Nadal (sempre i quan alguna d'aquestes dates no siguin dissabte o diumenge).

Sempre que l'organització del servei, on fa la seva funció el/la professional, ho permeti i en tot cas, exceptuant els professionals que manifestin la seva voluntat de treballar els festius.

5. Cobertura al 100% de les reduccions fins al 15% per cura d'un menor o familiar amb dependència reconeguda.

En relació amb aquesta proposició, s'analitzarà i s'estudiarà la seva viabilitat durant la vigència del Pla d'Igualtat.



M. Isabel
ccoo

Abraham
ccoo

[Signature]
ccoo

[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
ccoo

ÀMBIT D'APLICACIÓ	Condicions de Treball + Recursos Humans		
ACCIÓ Núm. 7	Formalitzar qüestionaris de sortida, especialment en les baixes voluntàries, per obtenir informació sobre les condicions de treball i el benestar de les persones treballadores.		
Terminis d'execució:	Desembre 2023	Data final:	Setembre 2024
Prioritat:	<input type="checkbox"/> Alta <input checked="" type="checkbox"/> Mitja <input type="checkbox"/> Baixa		
Objectius a curt termini:	Conèixer els motius de les baixes voluntàries.		
Objectius a llarg termini:	Millorar les condicions de treball del personal de l'Institut Guttmann.		
Descripció:	En el marc de les reunions de la Comissió Negociadora, es va destacar el nombre de baixes voluntàries al 2022 i es va proposar formalitzar qüestionaris de sortida per conèixer el motiu d'aquestes baixes i així millorar les condicions de treball del personal de l'Institut Guttmann i assegurar-ne la continuïtat.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Revisió de les accions del Pla d'Igualtat en el termini previst.		
Indicadors:	Nombre de persones que han realitzat el qüestionari de sortida. Respostes dels qüestionaris de sortida sobre les condicions de treball de l'Institut Guttmann.		
Responsable de seguiment i avaluació:	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat		
Personal destinatari:	Tot el personal.		
Responsable de l'acció:	Recursos Humans		
Recursos previstos:	Hores per dur a termes l'acció: 60 hores		
Mecanismes de comunicació:	Comunicació interna entre el departament de Recursos Humans i la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.		

Alabam
CCOO

[Signature]
CCOO

[Signature]
CCOO

[Signature]
CCOO

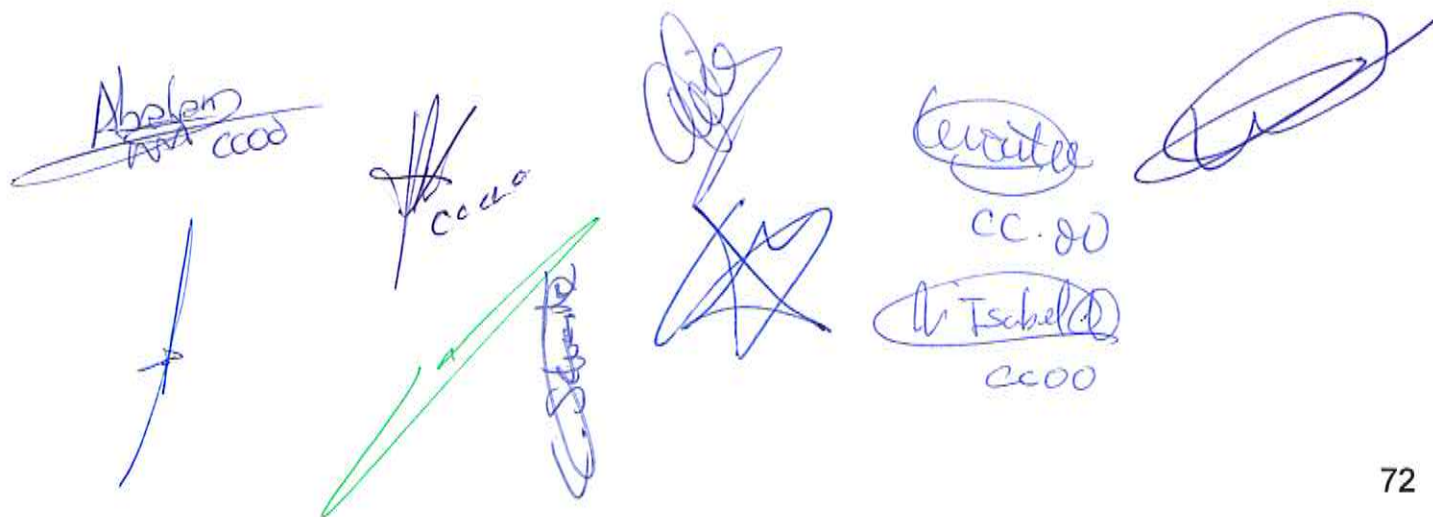
Quatre
CCOO
de Isabel
CCOO

ÀMBIT D'APLICACIÓ	Selecció + contractació + Recursos Humans		
ACCIÓ Núm. 8	Establir mesures de discriminació positiva per corregir les desigualtats que es puguin donar en els departaments i/o llocs de treball.		
Terminis d'execució:	Desembre 2023	Data final:	Juny 2025
Prioritat:	<input type="checkbox"/> Alta <input type="checkbox"/> Mitja <input checked="" type="checkbox"/> Baixa		
Objectius a curt termini:	Reduir la parcialitat i la temporalitat en els contractes de les dones o bé avançar cap a la paritat entre homes i dones en els contractes temporals i els contractes a temps parcials.		
Objectius a llarg termini:	Fomentar la cultura de la igualtat i la prevenció de violències i discriminacions en l'entorn de treball.		
Descripció:	En el marc de les reunions de la Comissió Negociadora, la part social va demanar rebre informació estadística sobre el nombre d'homes i de dones que es presenten als processos de selecció per analitzar possibles desigualtats en la contractació i establir mesures de discriminació positiva, si s'escau, per a corregir-les.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Revisió de les accions del Pla d'Igualtat en el termini previst.		
Indicadors:	Informació estadística lliurada a la RLPT durant el període de realització de l'acció. Nombre d'homes i de dones a cada departament i lloc de treball.		
Responsable de seguiment i avaluació:	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat		
Personal destinatari:	Tot el personal.		
Responsable de l'acció:	Recursos Humans		
Recursos previstos:	Hores per dur a terme l'acció: 50 hores		
Mecanismes de comunicació:	Comunicació interna entre el departament de Recursos Humans i el comitè d'empresa.		



Abraham
 CCOO
 CCOO
 Isabel
 CCOO
 CCOO

ÀMBIT D'APLICACIÓ	Comunicació + Recursos Humans		
ACCIÓ Núm. 9	Incorporar la perspectiva de gènere en les comunicacions internes, externes i resta de documents a través del llenguatge inclusiu.		
Termini d'execució:	Desembre 2023	Data final:	Juny 2024
Prioritat:	<input type="checkbox"/> Alta <input checked="" type="checkbox"/> Mitja <input type="checkbox"/> Baixa		
Objectius a curt termini:	Incorporar el llenguatge inclusiu a les comunicacions internes i documents de l'Institut Guttman.		
Objectius a llarg termini:	Fomentar la cultura de la igualtat i la prevenció de violències i discriminacions en l'entorn de treball.		
Descripció:	En el marc de les reunions de la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, la part de l'Institut Guttman proposa incloure el llenguatge inclusiu a totes les comunicacions de l'Institut Guttman. Revisar i actualitzar, de forma progressiva, tota la documentació.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Revisió de les accions del Pla d'Igualtat en el termini previst.		
Indicadors:	Nombre de nous documents redactats amb llenguatge inclusiu a partir de la data d'aprovació del Pla d'Igualtat. Nombre de documents revisats i actualitzats amb llenguatge inclusiu. Nombre de campanyes de sensibilització sobre com la perspectiva de gènere en el llenguatge i la comunicació.		
Responsable de seguiment i avaluació:	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.		
Personal destinatari:	Tot el personal.		
Responsable de l'acció:	Comunicació + Recursos Humans.		
Recursos previstos:	Hores per dur a termes l'acció: 80 hores		
Mecanismes de comunicació:	Comunicació interna: Intranet, correu electrònic, taulons d'anuncis.		



Handwritten signatures and initials in blue and green ink, likely representing approval or acknowledgment of the action plan.

ÀMBIT D'APLICACIÓ	Comunicació		
ACCIÓ Núm. 10	Crear un grup de treball per organitzar campanyes de sensibilització en matèria d'igualtat.		
Termini d'execució:	Desembre 2023	Data final:	Abril 2024
Prioritat:	<input checked="" type="checkbox"/> Alta <input type="checkbox"/> Mitja <input type="checkbox"/> Baixa		
Objectius a curt termini:	Sensibilitzar al personal de l'Institut Guttman en matèria d'igualtat i diversitat.		
Objectius a llarg termini:	Fomentar la cultura de la igualtat i la prevenció de violències i discriminacions en l'entorn de treball.		
Descripció:	En el marc de les reunions de la Comissió Negociadora, s'acorda crear un grup de treball que organitzi campanyes de sensibilització per a tot el personal de l'Institut Guttman. Es proposa que les campanyes puguin tractar diverses temàtiques relacionades amb la igualtat i la diversitat i que es celebrin durant tot l'any en dies assenyalats.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Revisió de les accions del Pla d'Igualtat en el termini previst.		
Indicadors:	Nombre de campanyes de sensibilització sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en el llenguatge i la comunicació.		
Responsable de seguiment i avaluació:	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.		
Personal destinatari:	Tot el personal.		
Responsable de l'acció:	Comunicació.		
Recursos previstos:	Hores per dur a termes l'acció: 60 hores		
Mecanismes de comunicació:	Comunicació interna: Intranet, correu electrònic, taulons d'anuncis.		

Alghar
cc:oo

[Signature]
cc:w

[Signature]

[Signature]
cc: [unclear]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
cc:oo

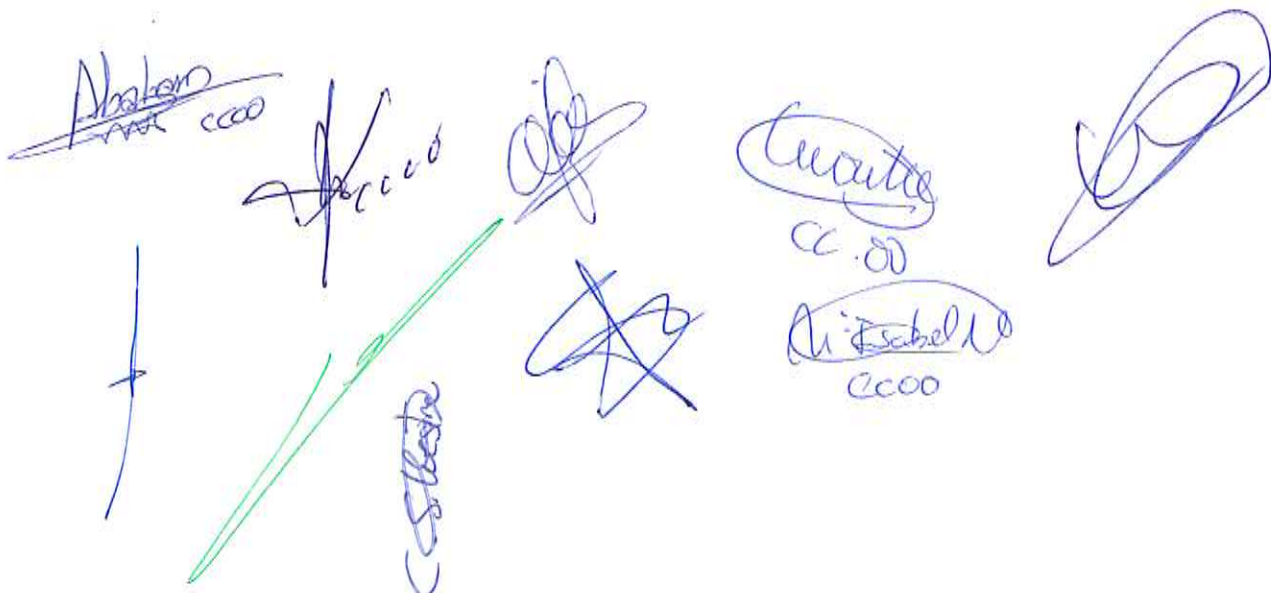
[Signature]

[Signature]
cc:oo

ÀMBIT D'APLICACIÓ	Auditoria Retributiva + Recursos Humans		
ACCIÓ Núm. 11	Sistematitzar la recollida de dades salarials.		
Terminis d'execució:	Desembre 2023	Data final:	Setembre 2024
Prioritat:	<input type="checkbox"/> Alta <input checked="" type="checkbox"/> Mitja <input type="checkbox"/> Baixa		
Objectius a curt termini:	Facilitar la recollida de dades salarials i evitar errades manuals.		
Objectius a llarg termini:	Garantir la transparència i la igualtat retributiva, donant compliment al Real Decret 902/2020.		
Descripció:	Durant el procés d'auditoria retributiva es va detectar que hi havia un complement salarial que no s'havia inclòs al Registre Retributiu degut a una errada en la selecció manual dels complements salarials. Tot i que la suma total d'aquest complement representa un 0,032% de la retribució total, es proposa com a acció de millora sistematitzar la recollida de dades per evitar aquests errors.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Registre Retributiu 2023.		
Indicadors:	Informació retributiva registre 2023.		
Responsable de seguiment i avaluació:	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.		
Personal destinatari:	Tot el personal.		
Responsable de l'acció:	Recursos Humans.		
Recursos previstos:	Hores per dur a termes l'acció: 120 hores Pressupost econòmic: 3.000 euros		
Mecanismes de comunicació	Comunicació interna entre el departament de recursos humans i la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.		

A collection of handwritten signatures and initials in blue and green ink. Some include the text 'ccoo' or 'cc.oo'. The signatures are scattered across the bottom half of the page.

ÀMBIT D'APLICACIÓ	Auditoria Retributiva + Recursos Humans		
ACCIÓ Núm. 12	Millorar el sistema informàtic de gestió de les nòmines per obtenir dades desagregades per cada concepte retributiu (cada complement salarial i cada percepció extrasalarial).		
Terminis d'execució:	Desembre 2023	Data final:	Setembre 2024
Prioritat:	<input type="checkbox"/> Alta <input checked="" type="checkbox"/> Mitja <input type="checkbox"/> Baixa		
Objectius a curt termini:	Facilitar la recollida de dades salarials i evitar errades manuals.		
Objectius a llarg termini:	Garantir la transparència i la igualtat retributiva, donant compliment al Real Decret 902/2020.		
Descripció:	Durant el procés d'elaboració del Registre Retributiu no es van poder obtenir els valors individuals per a cada un dels complements salarials i percepcions extrasalarials de manera que s'ha afegit la suma total de cada concepte pels homes i per les dones.		
Mecanismes de seguiment i avaluació:	Registre Retributiu 2023.		
Indicadors:	Dades salarials segregades per cada concepte retributiu (cada complement salarial i cada percepció extrasalarial).		
Responsable de seguiment i avaluació:	Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.		
Personal destinatari:	Tot el personal.		
Responsable de l'acció:	Recursos Humans.		
Recursos previstos:	Hores per dur a terme l'acció: 120 hores Pressupost econòmic: 3.000 euros		
Mecanismes de comunicació	Comunicació interna entre el departament de recursos humans i la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.		



A collection of handwritten signatures and initials in blue ink. Some are clearly legible, such as 'Alfonso', 'Cecilia', 'Isabel', and 'CS'. There are also several abstract scribbles and initials that are difficult to decipher.

7.1. Calendari d'actuacions 2024-25

ACCIÓ	DESCRIPCIÓ	PRIORITAT	Mesos																			
			dic-23	ene-24	feb-24	mar-24	abr-24	may-24	jun-24	jul-24	ago-24	sep-24	oct-24	nov-24	dic-24	ene-25	feb-25	mar-25	abr-25	may-25	jun-25	
#01	Millorar la visibilitat de la documentació de la organització, posant especial èmfasi en la documentació del Pla d'Igualtat	ALTA	■																			
#02	Millorar la difusió del Programa de Formació	ALTA	■																			
#03	Creació d'un vídeo per donar difusió al contingut de: Protocol per a la Prevenció i abordatge de l'Assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i altres discriminacions a la feina. Funcionament del nou Canal de Denúncies. Drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència de gènere.	ALTA	■																			
#04	Fomentar la formació interna en matèria d'igualtat i sensibilitzar a la plantilla per prevenir situacions d'assetjament i discriminació. Per tant, dins el Programa de Formació s'inclourà un capítol específic per abordar la matèria d'igualtat.	MITJA	■																			■
#05	Creació d'un grup de treball per elaborar una guia sobre les mesures de corresponsabilitat existents a l'Institut Guttmann.	MITJA	■																			
#06	Crear dos grups de treball (un per cada centre) per a millorar les mesures de conciliació dels diferents col·lectius de l'Institut Guttmann, tenint en compte els grups de treballadors/es que gaudeixen de menys mesures de conciliació.	MITJA	■																			
#07	Formalitzar qüestionaris de sortida, especialment en les bases voluntàries, per obtenir informació sobre les condicions de treball i el benestar de les persones treballadores.	MITJA	■																			
#08	Establir mesures de discriminació positiva per corregir les desigualtats que es puguin donar en els departaments i/o llocs de treball.	BAIXA	■																			■
#09	Incorporar la perspectiva de gènere en les comunicacions internes, externes i resta de documents a través del llenguatge inclusiu.	MITJA	■																			
#10	Crear un grup de treball per organitzar campanyes de sensibilització en matèria d'igualtat.	ALTA	■																			
#11	Sistematitzar la recollida de dades salarials.	MITJA	■																			
#12	Millorar el sistema informàtic de gestió de les nòmines per obtenir dades desagregades per cada concepte retributiu. (cada complement salarial i cada percepció extrasalarial)	MITJA	■																			

Planificació de l'acció
 Seguiment de l'acció
 Data fi prevista de l'acció

Abraham
[Signature] CC00

[Signature] CC00

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature] CC00

[Signature] CC00

[Signature]

[Signature]

8. SEGUIMENT I REVISIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

8.1. Composició i atribucions de l'òrgan paritari de vigilància i seguiment del pla

Segons el que estableix l'article 9.5 del Reial decret 901/2020:

"En el Pla d'Igualtat, i sense perjudici del que preveu l'article 47 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, s'haurà d'incloure una comissió o òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i atribucions que es dediquen en aquell, en el qual hauran de participar de forma paritària la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura del possible, tindrà una composició equilibrada entre homes i dones".

L'Institut Guttman compta amb Representació Legal del centre de Barcelona des del 12/07/2023, dia en que es va fer Acta de Constitució. I es va presentar al Registre Electrònic de la Generalitat en data 19/07/2023.

Per part de l'entitat:

- Sra. Elisenda Bassas (substituïda temporalment per la Sra. Sandra Palomo)
- Sra. Sole García (substituïda temporalment pel Sr. Hèctor López)
- Sr. Javier Remacha
- Sra. Eulàlia Solis

Per part de la RLPT:

- Sra. Montse Frigola (RLPT BDN)
- Sr. Xavier Pallàs (RLPT BDN)
- Sr. Abraham Rodríguez (RLPT BDN)
- Sra. Gilma Acosta (RLPT BCN)

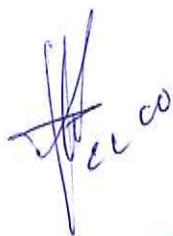
8.2. Informes de seguiment i avaluació

A l'acta de constitució de la Comissió Negociadora s'especifica que " la revisió del pla es realitzarà conforme l'establert en l'article 9 del Reial decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, fent una avaluació intermèdia i una altra final durant el període de vigència del Pla d'Igualtat " i que " no obstant això, podran acordar-se tantes altres mesures o accions de seguiment i revisió per la comissió de seguiment del pla d' igualtat, quan així es consideri oportú".

La Comissió Negociadora estableix les reunions de seguiment i avaluació de les accions seguint el que marca el cronograma d'actuació. Per tant, es farà una primera reunió al gener de 2024 per avaluar les accions d'alta prioritat i després cada 4 mesos, per avaluar la evolució el conjunt de les accions.



Abraham
ccoo



Xavier
ccoo



Gilma
ccoo



Sandra
ccoo



Eulàlia
ccoo



Si totes les accions es duen a terme dins del termini establert, la següent reunió serà el gener de 2027 per a realitzar una avaluació final i enfocar la renovació del Pla d'Igualtat. Més enllà d'aquestes previsions, la comissió negociadora podrà reunir-se quan estimi necessari per a assegurar el compliment de les accions del Pla d'Igualtat.

8.3. Procediment de resolució de conflictes

Davant de situacions de bloqueig, incompliment, o disconformitat, la Comissió Negociadora podrà recórrer a la intervenció o col·laboració de personal intern o extern, per ajudar en el procés d'arbitratge davant una situació de discrepància.

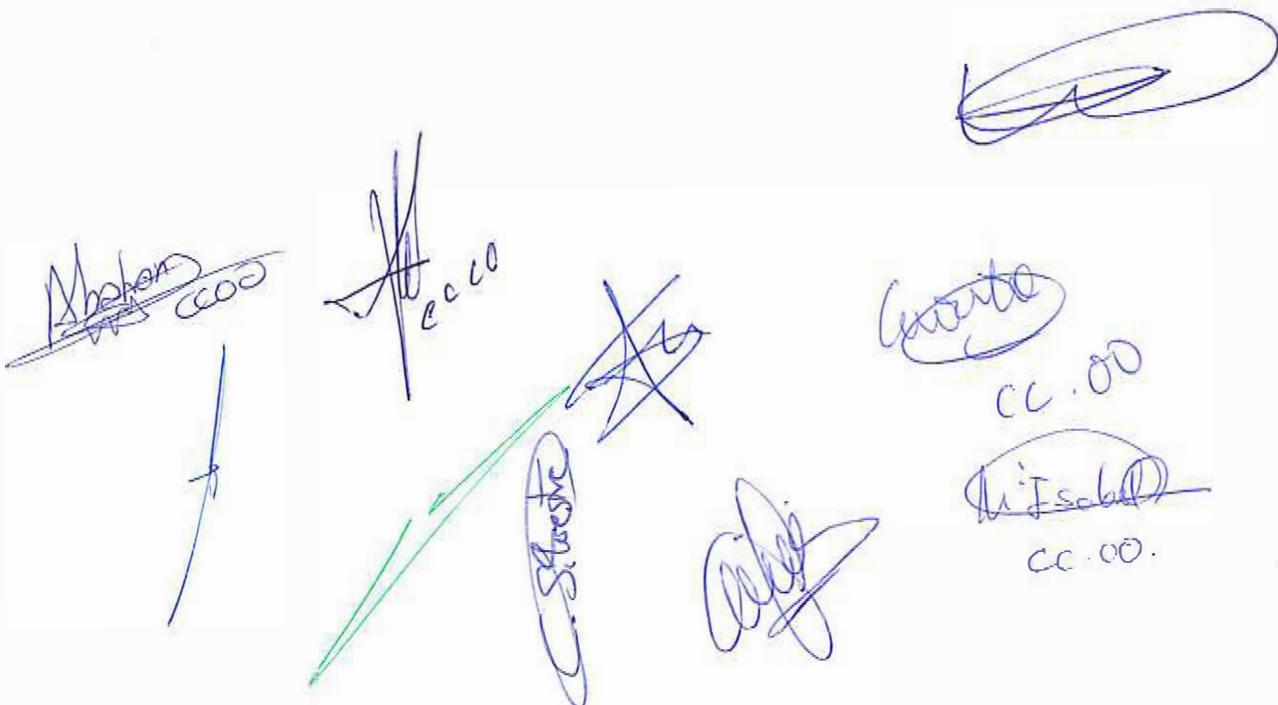
En el cas que la situació que ha provocat la discrepància continuï sense haver-se resolt, la Comissió podrà recórrer a procediments o òrgans de resolució autonòmica de conflictes. Per als aspectes que no han estat tractats en aquest reglament, l'actuació s'ha de dur a terme mitjançant el procediment marcat a l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors.

9. APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

El present Pla d'Igualtat ha estat aprovat a 4 de gener de 2024, per la comissió negociadora de l'Institut Guttman.

La Comissió Negociadora designa a la Sra. Montserrat Caldes Santamaria com a persona encarregada de registrar el Pla d'Igualtat al REGCON.

S'annexarà a aquest document l'acta d'aprovació del pla i l'acta de designació de la persona responsable del registre.



Abel
ccoo
ccoo
S. Caldes
M. Sabat
cc.oo
cc.oo