



PLA D'IGUALTAT

FUNDACIÓ PRIVADA PERE MÀRTIR COLOMÉS

VIGÈNCIA: DEL 20 DE MARÇ DE 2025 AL 19 DE MARÇ DE 2029

ÍNDEX

- 1. Presentació de l'empresa**
 - 1.1 Missió
 - 1.2 Visió
 - 1.3 Valors
- 2. Marc normatiu i determinació de les parts signants del Pla**
- 3. Àmbit d'aplicació del Pla d'Igualtat**
 - 3.1 Àmbit personal
 - 3.2 Àmbit territorial
 - 3.3 Àmbit temporal
- 4. Objectius del Pla**
 - 4.1 Objectius generals
 - 4.2 Objectius específics
- 5. Diagnòstic de situació de l'empresa**
 - 5.1 Procés de selecció i contractació
 - 5.2 Classificació professional
 - 5.3 Formació
 - 5.4 Promoció professional
 - 5.5 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
 - 5.6 Situacions d'infrarepresentació femenina
- 6. Resultats de l'Auditoria Retributiva del Pla d'Igualtat**
 - 6.1 Diagnòstic de la situació retributiva
 - 6.2 Valoració dels llocs de treball – mètode
- 7. Mesures i accions a desenvolupar – responsabilitat i calendari**
 - 7.1 Àrea de selecció i accés a vacants
 - 7.2 Àrea de formació
 - 7.3 Àrea de comunicació
 - 7.4 Àrea de salut laboral
 - 7.5 Conciliació de la vida laboral, personal i familiar
 - 7.6 Retribucions
 - 7.7 Violència de gènere
- 8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe**
- 9. Sistema de seguiment, avaluació i revisió del Pla d'Igualtat**
 - 9.1 Comissió de seguiment
 - 9.2 Seguiment trimestral
 - 9.3 Sistema d'indicadors
- 10. Vigència del Pla d'Igualtat**
- 11. Difusió del Pla d'Igualtat**
- 12. Mitjans i recursos per a la implantació del Pla**
- 13. Procediment d'actuació davant discrepàncies**
- 14. Procediment de modificació del Pla d'Igualtat**

1. Presentació de l'empresa

Fundada l'any 1585, la Fundació Privada Hospital Pere Màrtir Colomés és una entitat de referència a Solsona en l'àmbit d'atenció a la gent gran. Històricament ha estat fidel al seu compromís amb la millora de la qualitat de vida del col·lectiu de les persones més desfavorides, primer des de l'àmbit sanitari i posteriorment, en l'àmbit d'atenció social a les persones grans.

La Fundació és una organització que aprèn cada dia de l'esforç i l'experiència dels que ens han precedit, de l'experiència que anem forjant amb el treball diari d'equip interdisciplinari i de les experiències d'atenció que es duen a terme en altres indrets i entitats.

La nostra missió, visió i valors

Missió

Impulsar, organitzar, articular i gestionar diferents serveis socials d'atenció a les persones grans amb qualitat i eficiència, contribuint a millorar la qualitat de vida de les persones que atenem i en el marc d'una organització orientada a potenciar l'excel·lència tècnica i humana dels seus professionals.

Visió

La visió de la nostra Fundació és la d'ésser un referent d'excel·lència i innovació en el desenvolupament de serveis per a la millora de la qualitat de vida de les persones grans en tres grans àrees: l'emocional i psicològica, la social i relacional i l'existencial.

Valors

Creiem que cadascuna de les activitats que fem ha de ser congruent amb uns valors que donen sentit a cadascuna de les decisions i accions. Aquests valors són un eix vertebrador que orienta els nostres esforços per actualitzar la nostra visió i missió en l'activitat diària.

2. Marc normatiu i determinació de les parts signants del Pla

El present Pla d'Igualtat s'elabora en compliment del que estableixen:

- La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.
- El Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- El VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

El Pla d'Igualtat ha estat concertat entre la part empresarial i la part social, amb la constitució prèvia de la Comissió Negociadora en els termes que estableix l'article 5 del RD 901/2020.

La Comissió Negociadora està integrada per tres representants de la Fundació i tres representants de les persones treballadores.

S'adjunta l'acta de constitució de la comissió i l'acta d'aprovació del Pla amb la signatura de totes dues parts.

Aquest Pla constitueix un conjunt ordenat de mesures adoptades després de la realització d'un diagnòstic de situació, amb la finalitat de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol forma de discriminació per raó de sexe.

3. Àmbit d'aplicació del Pla d'Igualtat

Àmbit personal

El Pla s'aplica a tota la plantilla de la Fundació Hospital Pere Màrtir Colomés, incloent-hi personal fix, temporal i a temps parcial.

Àmbit territorial

Aplicable a tots els centres de treball de la Fundació ubicats a Solsona, Lleida, Catalunya.

Àmbit temporal

El present Pla té una vigència de quatre anys, des del 20 de març de 2025 fins al 19 de març de 2029.

Les accions definides en el present Pla s'han de dur a terme durant aquest període en les dates acordades per a cadascuna d'elles.

4. Objectius del Pla

4.1 Objectius generals

Impulsar polítiques transversals i d'acció positiva que contribueixin a crear condicions que permetin que la igualtat entre dones i homes sigui real i efectiva, en tracte i oportunitats.

Potenciar la igualtat i el benestar de la plantilla, evitant la discriminació per qualsevol tipus de causa.

A més de la igualtat de gènere, incloure mesures que abordin possibles desigualtats per edat, orientació sexual, origen ètnic, discapacitat o qualsevol altra circumstància personal o social.

Fer un diagnòstic interseccional que permeti detectar necessitats específiques i adaptar les accions de manera personalitzada.

4.2 Objectius específics

Establir un programa d'actuacions on es defineixin les accions a desenvolupar en els diferents àmbits i àrees identificats en el diagnòstic previ.

Implicar totes les persones amb càrrecs de responsabilitat en la posada en marxa de mesures d'acció positiva.

A la Fundació Pere Màrtir Colomé apostem per la igualtat, garantint les mateixes oportunitats per a totes les persones treballadores.

En tot el procés de negociació i elaboració del Pla d'Igualtat s'ha comptat amb la participació de la Comissió Negociadora.

Amb aquest mateix objecte es constitueix la Comissió de Seguiment, composta per les mateixes persones que integren la Comissió Negociadora, acordant-se la celebració de reunions de seguiment amb periodicitat **trimestral**.

5. Diagnòstic de situació de l'empresa

La Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat ha realitzat el diagnòstic comptant amb la següent informació:

- Diagnòstic de la situació retributiva a l'empresa.
- Valoració dels llocs de treball – mètode de classificació de llocs de treball.
- Anàlisi qualitativa i quantitativa de la plantilla desagregada per sexe.

El diagnòstic de situació s'ha realitzat analitzant totes les matèries establertes a l'article 7 del Reial decret 901/2020, incloent el procés de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions de treball, exercici corresponsable dels drets de conciliació, infrarepresentació femenina, retribucions i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

5.1 Procés de selecció i contractació

No s'han detectat pràctiques discriminatòries.

El procés es realitza de manera objectiva i amb criteris neutres.

Les ofertes laborals fan ús d'un llenguatge inclusiu.

5.2 Classificació professional

La presència femenina és constant en totes les categories professionals.

Els òrgans de direcció presenten composició paritària.

No s'observa segregació professional per raó de gènere.

5.3 Formació

L'anàlisi demostra una participació equilibrada d'homes i dones en les accions formatives que es duen a terme a la Fundació.

L'oferta formativa es comunica i s'ofereix en condicions d'igualtat a tota la plantilla, garantint que totes les persones treballadores puguin accedir a les accions formatives sense discriminació per raó de sexe.

5.4 Promoció professional

Els criteris per a la promoció interna són clars i transparents i són coneguts per tota la plantilla.

No s'han detectat desigualtats per raó de sexe en les oportunitats de promoció professional.

5.5 Condicions de treball i exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Les mesures de conciliació existeixen i són accessibles per a tota la plantilla.

L'ús dels permisos i reduccions de jornada vinculats a la conciliació no genera cap discriminació ni limita el desenvolupament professional.

La Fundació fomenta activament la corresponsabilitat entre dones i homes en l'exercici dels drets vinculats a la cura i la conciliació.

5.6 Situacions d'infrarepresentació femenina

No s'han detectat situacions d'infrarepresentació femenina a cap nivell jeràrquic ni professional dins de la Fundació.

6. Resultats de l'Auditoria Retributiva del Pla d'Igualtat

Mètode de valoració dels llocs de treball – Auditoria salarial resum

La Comissió de negociació del Pla d'Igualtat de la Fundació realitza el diagnòstic comptant amb la següent informació:

- Diagnòstic de la situació retributiva a l'empresa.
- Valoració dels llocs de treball – mètode de classificació de llocs de treball.

Aquesta informació permet comptar amb diferents visions de la realitat de l'empresa.

6.1 Diagnòstic de la situació retributiva a l'empresa

La informació extreta dels indicadors, tant qualitatius com quantitius, constata que a la Fundació s'aplica el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

El resultat de l'auditoria salarial expressa que la dona té presència a l'empresa amb un percentatge del 90%.

En el sector sanitari la plantilla està feminitzada en un percentatge aproximat del 80%.

A la Fundació la presència de les dones està repartida entre les diferents categories professionals, havent-hi equitat entre homes i dones en línia amb les dades del sector.

La dificultat de reclutar personal sanitari en general limita considerablement la incorporació d'homes en categories com la de gerocultor.

Per a l'estudi del sistema retributiu existent a l'empresa es classifiquen les retribucions en salari, complements salarials i percepcions extrasalarials.

Mediana de la retribució total anual

Dones: 18.749,58 €

Homes: 21.408,94 €

Diferència: 12,4 %

S'evidencia una diferència salarial en el salari mitjà entre dones i homes del 12 %. Aquesta diferència es deu a la presència d'un home a la direcció de la Fundació.

Una vegada analitzades les dades per categories obtingudes amb les mitjanes ponderades, a la Fundació Pere Màrtir Colomé no es troben discrepàncies significatives en les percepcions salarials entre homes i dones.

Es constata que **no existeix bretxa salarial en llocs d'igual valor**.

La Fundació disposa d'un **registre retributiu anual actualitzat**, desagregat per sexe i per grup professional, d'acord amb el que estableix el Reial decret 902/2020, el qual és revisat periòdicament per garantir el principi d'igualtat retributiva entre dones i homes.

6.2 Valoració dels llocs de treball – Mètode de classificació

Amb la valoració dels llocs de treball de l'empresa es determina el valor que aporta cadascun dels llocs de treball a la mateixa.

Llocs d'igual valor. L'empresa assumeix el sistema de classificació professional establert pel conveni col·lectiu aplicable (**VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal**).

Els llocs de treball i el nombre de persones treballadores que els integren, desagregat per sexes, estan repartits de la següent manera:

CATEGORIA	DONES	HOMES	TOTAL	%DONES	%HOMES
A T S	4	0	4	100%	0%
Aux.Admin.	1	0	1	100%	0%
Aux.Geriat	35	5	40	88%	13%
Direcció	1	1	2	50%	50%
Ed.Social	1	0	1	100%	0%
Fisioter.	2	0	2	100%	0%
Governanta	1	0	1	100%	0%
Mantenim.	0	1	1	0%	100%
Neteja/Bugaderia	14	0	14	100%	0%
Recepcionista	2	0	2	100%	0%
supervisor	1	0	1	100%	0%
T.Social	1	0	1	100%	0%
Tit. mig	1	0	1	100%	0%
Titulat sp	1	0	1	100%	0%
Total general	65	7	72	90%	10%

Total general: 65 dones / 7 homes (72 persones treballadores)

Distribució: 90% dones / 10% homes.

Mètode de valoració de llocs dut a terme – Classificació de llocs de treball

No obstant això, a efectes d'aquest diagnòstic s'ha dut a terme una valoració de llocs de treball que realitza una estimació global de tots els factors que concorren o poden concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permetent l'assignació d'un valor numèric al mateix.

Els factors de valoració han estat considerats de manera objectiva i estan vinculats de manera necessària i estricta amb el desenvolupament de l'activitat laboral.

A més, la valoració es refereix a cadascuna de les tasques i funcions de cada lloc de treball de l'empresa, oferint confiança respecte dels seus resultats i sent adequada al sector d'activitat, al tipus d'organització de l'empresa i a altres característiques significatives.

Les característiques que es valoren inclouen des del nivell de responsabilitat requerit, les competències exigides, els coneixements tècnics, l'acompliment o la complexitat, entre d'altres.

En concret, s'han valorat els factors següents:

1. Experiència i coneixements
2. Dificultat tècnica
3. Nivell d'autonomia
4. Responsabilitat pel treball propi
5. Responsabilitat pel treball d'altres

Es revisa l'aplicació del salari fixat en conveni col·lectiu per a cadascun dels grups professionals.

Es constata que es respecta el salari establert per a cada grup professional sense distinció de gènere.

No es detecten bretxes salarials analitzant el total de retribucions satisfetes a dones i homes en funció de llocs d'igual valor.

7. Mesures i accions a desenvolupar

Les mesures incloses en aquest Pla d'Igualtat s'han definit a partir dels resultats obtinguts en el diagnòstic de situació, amb l'objectiu de corregir possibles desigualtats detectades i reforçar la cultura d'igualtat dins de l'organització.

Per continuar amb la promoció de la igualtat a l'empresa, s'acorda seguir treballant en les àrees següents:

- a) Selecció i accés a vacants
- b) Formació
- c) Comunicació
- d) Salut laboral
- e) Conciliació de la vida laboral i familiar
- f) Retribucions
- g) Víctimes de violència de gènere

a) Àrea de selecció i accés a vacants

Responsabilitzar-nos de garantir que tots els processos de selecció de l'empresa es duguin a terme de manera transparent, informant degudament del perfil i requisits del lloc de treball.

Garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació.

Potenciar, en la mesura del possible, la presència equilibrada d'homes i dones en tots els grups professionals (tenint en compte la realitat del sector, aproximadament 80/20).

Garantir la igualtat entre dones i homes en les promocions i en l'accés a vacants internes.

Formació a responsables de selecció: capacitar les persones que participen en els processos de selecció en tècniques d'entrevista inclusives i en la detecció i correcció de biaixos inconscients, afavorint que la selecció es dugui a terme de la manera més objectiva i equitativa possible.

b) Àrea de formació

Fomentar la participació equilibrada d'homes i dones en el Pla de Formació de la Fundació.

Proposar accions formatives en matèria d'igualtat, intentant adaptar al màxim la participació dins de la jornada laboral o compensant el temps emprat en aquestes formacions.

Formació en biaixos inconscients i lideratge inclusiu: impulsar programes de formació per a tots els nivells de l'organització, especialment per a comandaments intermedis i directius.

Programes de mentoria i desenvolupament: establir iniciatives de mentoria i coaching orientades a potenciar el lideratge femení i la promoció interna del talent divers.

c) Àrea de comunicació

Comunicació interna i externa proactiva: organitzar campanyes, tallers i taules rodones que fomentin el diàleg sobre igualtat i diversitat.

Divulgar, tant en la comunicació interna com externa, mesures que contribueixin a fomentar la informació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Fomentar l'ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori en totes les comunicacions.

Realitzar una enquesta de clima laboral que permeti a la plantilla expressar les seves inquietuds i propostes en matèria d'igualtat.

d) Àrea de salut laboral

Potenciar la salut laboral de manera global i, en concret, la relacionada amb la dona treballadora embarassada, facilitant l'adaptació del lloc de treball quan sigui necessari.

Garantir a tota la plantilla la vigilància periòdica del seu estat de salut, assegurant el dret a la intimitat.

Per afavorir la realització dels reconeixements mèdics periòdics, es contracta el servei perquè aquests es duguin a terme a les instal·lacions de l'empresa, sense necessitat que les persones treballadores s'hagin de desplaçar al centre de salut de la companyia contractada.

e) Àrea de conciliació de la vida laboral i familiar

Garantir que tota la plantilla pugui acollir-se a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense distinció de sexe, antiguitat o tipus de contracte.

Garantir que les persones que s'acullin a qualsevol dels drets relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral (permisos, reduccions de jornada, etc.) no vegin frenat el desenvolupament de la seva carrera professional ni les seves possibilitats de promoció.

Modalitats de treball flexibles: fomentar alternatives com el teletreball, horaris flexibles o jornades compactades, facilitant l'equilibri entre la vida laboral i personal, sempre que sigui possible segons el lloc de treball.

Protocols i mesures específiques per a víctimes de violència de gènere: facilitar no només l'accés als drets (reducció de jornada, flexibilitat horària), sinó també la identificació primerenca de possibles situacions de violència, garantint la confidencialitat en el procés i l'accés a suport psicològic especialitzat.

Seguiment personalitzat: establir un sistema de seguiment que verifiqui l'efectivitat del protocol i garanteixi la continuïtat del suport a les persones afectades.

f) Àrea de retribucions

La retribució salarial és assignada dins dels llocs professionals de conformitat amb les taules salarials del conveni col·lectiu vigent en cada moment.

En les taules salarials, que són públiques, no existeix discriminació per raó de gènere.

Continuar mantenint un sistema retributiu equilibrat i igualitari per a tota la plantilla, establint indicadors que permetin comprovar-ho.

Continuar confeccionant rebuts de salari clars i senzills.

Totes les persones treballadores reben el document de la nòmina mensual en el seu correu electrònic.

La plantilla pot fer consultes específiques en relació amb les seves nòmines al Departament de Recursos Humans, contribuint així a la transparència i seguretat pel que fa al cobrament del salari.

g) Àrea de víctimes de violència de gènere

Establir els termes perquè les persones víctimes de violència de gènere puguin fer ús dels seus drets en matèria d'horari i reducció de jornada.

Oferir suport psicològic a aquestes persones.

8. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

La Fundació disposa d'un protocol específic per prevenir i actuar davant situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Aquest protocol forma part del sistema intern de garanties del Pla d'Igualtat.

El protocol estableix:

- mecanismes de prevenció
- canals confidencials de comunicació
- procediments d'actuació davant possibles casos
- mesures cautelars i de protecció

El protocol és conegut per la plantilla i està disponible a través dels canals interns de comunicació de l'organització.

La Fundació es compromet a promoure accions periòdiques de sensibilització i formació per prevenir situacions d'assetjament.

9. Sistema de seguiment, avaluació i revisió del Pla d'Igualtat

Durant la negociació del Pla d'Igualtat es constitueix la **Comissió de Seguiment**, integrada per les mateixes persones que formen part de la Comissió Negociadora.

9.1 Comissió de seguiment

La Comissió té com a objectius:

- Establir mecanismes de seguiment del Pla d'Igualtat.
- Calendaritzar reunions periòdiques per al seguiment del Pla.
- Realitzar control periòdic del percentatge d'accions de millora implementades a l'empresa.
- Elaborar informes periòdics deixant constància dels objectius assolits.
- Acordar la celebració de reunions extraordinàries quan ho sol·liciti qualsevol membre de la Comissió de Seguiment o quan es produeixin fets en matèria d'igualtat que ho requereixin.

9.2 Seguiment trimestral

Les reunions de seguiment del Pla es realitzaran amb periodicitat **trimestral**.

Els resultats del seguiment es recolliran en informes elaborats per la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, els quals seran analitzats i aprovats en les reunions trimestrals de la Comissió.

També es preveu una revisió global del Pla a mitja vigència (març de 2027) i una avaluació final abans de la seva renovació.

9.3 Sistema d'indicadors

El seguiment del Pla es realitzarà mitjançant **indicadors associats a cadascuna de les mesures**, inclosos en les taules del Pla, amb dades desagregades per sexe quan correspongui.

Les fonts de dades principals seran:

- Registres de RRHH (plantilla, contractació i selecció, formació, promoció, permisos i reduccions, etc.).
- Registre retributiu anual i informació d'auditoria retributiva.
- Enquestes internes i altres registres interns vinculats a les mesures del Pla.

10. Vigència del Pla d'Igualtat

El present Pla d'Igualtat té una vigència de **quatre anys**, des del **20 de març de 2025 fins al 19 de març de 2029**.

Les accions definides en el present Pla s'han de dur a terme durant l'esmentat període en les dates acordades per a cadascuna d'elles.

11. Difusió del Pla d'Igualtat

El Pla d'Igualtat serà difós a tota la plantilla de la Fundació mitjançant els canals interns de comunicació de l'organització.

Es garantirà que totes les persones treballadores tinguin accés al document complet del Pla d'Igualtat i a la informació relativa a les mesures que s'hi estableixen.

12. Mitjans i recursos per al Pla d'Igualtat

La Fundació Privada Hospital Pere Màrtir Colomé posa al servei del Pla d'Igualtat tots els mitjans materials i humans que es requereixin, incloent:

- el cost de les accions formatives i informatives pertinents,
- els recursos materials necessaris per a la difusió del Pla i de les seves accions,
- i qualsevol altre recurs que des de la Comissió de Negociació i/o Seguiment se sol·liciti i es consideri necessari.

Per al compliment de les funcions encomanades a la Comissió de Seguiment i Avaluació, es compromet a facilitar els mitjans necessaris, en especial:

- Un lloc adequat per a la celebració de les reunions establertes.
- El material necessari per al seu desenvolupament.
- Aportar des de Recursos Humans de l'empresa la informació estadística desagregada per sexe, establerta en els criteris de seguiment acordats en cadascuna de les mesures corresponents i de forma periòdica.
- Remuneració de les hores de reunions de la Comissió, computant-se com a temps de treball.

- La designació d'una persona responsable en matèria d'igualtat que faciliti els mitjans adequats, possibilitant el treball eficient de la Comissió.

13. Procediment d'actuació davant discrepàncies i procediment de modificació del Pla

La Comissió de Seguiment informará, mitjançant l'elaboració d'un informe, de les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del Pla.

Si escau, proposarà mesures noves o addicionals correctores per assegurar el compliment dels objectius si l'efectivitat de les mesures no assolís els objectius proposats en els terminis establerts.

Aquestes mesures hauran de ser aprovades per la totalitat dels membres de la Comissió.

Per a totes aquelles qüestions controvertides que sorgeixin durant la vigència del Pla i respecte de les quals no es pugui donar una solució interna en la pròpia Comissió de Seguiment, s'optarà per la presentació d'una sol·licitud d'intervenció, en clau mediadora, davant el **Tribunal Laboral de Catalunya**, concretament davant la seva comissió d'igualtat.

14. Procediment de modificació del Pla d'Igualtat

El Pla podrà ser modificat en qualsevol moment per acord de la Comissió d'Igualtat, especialment si es produeixen canvis rellevants en la normativa o en l'estructura de la plantilla.

Les modificacions seran negociades entre la representació social i l'empresarial i registrades al **REGCON**.