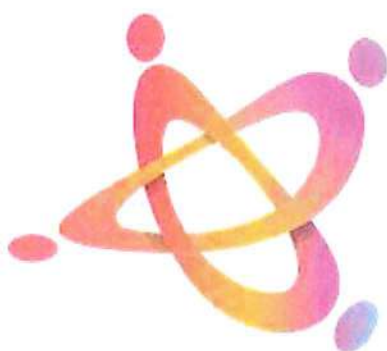


PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

2024 - 2028



SALUT
MENTAL
PONENT

ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT

C/ Henri Dunant 1, bajos 1ª

C.P. 25003 – Lleida

administracio@smponent.com

18/12 de 2011



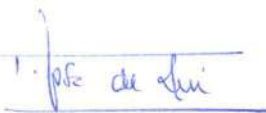
Índice

1. INTRODUCCIÓ.....	4
2. DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTAN EL PLA D'IGUALTAT	5
3. CONTEXT DE L'ORGANITZACIÓ I DEL PLA D' IGUALTAT	6
3.1. Dades de l'empresa.....	6
3.2. Dades del centre de treball i dels representants de la plantilla	6
3.3. Historia y cultura empresarial	7
4. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL D'APLICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT.....	8
5. MARC NORMATIU.....	9
6. METODOLOGIA	12
7. COMPROMÍS DE L'EMPRESA, CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA I PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES	14
7.1 Compromís de l'empresa	14
7.2 Constitució de la comissió negociadora del Pla de Igualdad	14
7.3 Informació a la plantilla	15
7.4 Participació de la plantilla.....	15
8. DIAGNOSI.....	16
8.1. Cultura i gestió organitzativa	19
8.2. Condicions laborals i representació femenina i masculina en l'organització	21
8.3. Accés a l'organització i extinció de les relacions laborals.....	41
8.4. Formació interna i/o contínua	46
8.5. Promoció i/o desenvolupament professional	48
8.6. Retribució: registre salarial i auditoria retributiva	49
8.6.1. Registre retributiu.....	49
8.6.2. Auditoria retributiva	54
8.6.2.1. Escalatge	56
8.6.2.2. Informe de resultats	57

8.7.	Temps de treball i corresponsabilitat	65
8.8.	Comunicació no sexista	69
8.9.	Salut laboral	71
8.10.	Prevenició i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.	73
	Mesures de millora previstes en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.	74
9.	PLA D'ACCIÓ	78
9.1.	Objectius i mesures	78
9.2.	Cronograma	92
10.	IMPLANTACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT:	93
11.	DESIGNACIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA.....	95
	Règim de funcionament de la Comissió de Seguiment	95
12.	EVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	98
13.	RESOLUCIÓ DE POSSIBLES DISCREPÀNCIES	100
14.	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	101
	ANNEX 1. RESULTATS DE L'ENQUESTA	102
	ANNEX 2. ACTA D'APROBACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	116

Con la col·laboració de:

TEIXIDÓ
ASSOCIATS 50^{Any}





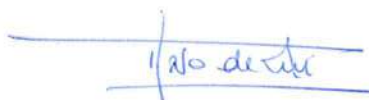
1. INTRODUCCIÓ

La gestió de la igualtat d'oportunitats s'integra en la política de responsabilitat social de ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT, essent també part dels seus valors fonamentals.

Els plans d'igualtat són el conjunt ordenat de mesures que permeten assolir la igualtat de gènere i eliminar les discriminacions per raó de sexe a l'empresa, tant en les relacions laborals com en la resta dels àmbits de gestió de les organitzacions.

Mitjançant la realització del diagnòstic es dona a conèixer la realitat de l'empresa i es detecten les discriminacions existents. En base a les dades obtingudes es fixen uns objectius i mesures de correcció. Cadascuna porta aparellada un sistema de seguiment i indicadors que permeten avaluar el grau d'assoliment dels objectius fixats.

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Es tracta d'un deure de l'organització per poder fomentar la lluita contra la discriminació en l'àmbit laboral, per assolir ambients laborals més igualitaris i respectuosos, amb igualtat d'oportunitats i sense discriminació laboral.





2. DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE CONCERTAN EL PLA D'IGUALTAT

El pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT, ha estat concertat per:

- En representació de l'empresa:
 - Sra. Teresa Josa de Riu
- En representació de les persones treballadores (RLPT):
 - Sr. Rafael Romero Urbano– delegat sindical (CCOO)

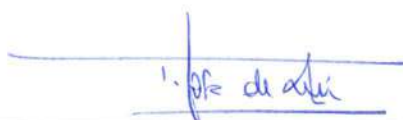
Composició de la comissió negociadora:

La comissió està constituïda per un total de 2 persones:

- Una dona en representació de l' empresa.
- Un home en representació de les persones treballadores.



GÈNERE	PERSONES
Dona	1
Home	1
Total	2





3. CONTEXT DE L'ORGANITZACIÓ I DEL PLA D' IGUALTAT

3.1. Dades de l'empresa

Raó social	ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT
NIF	G25318387
Adreça	C/ Henri Dunant 1, bajos 1ª, C.P. 25003 - LLEIDA
Web	https://smponent.com/
Plantilla actual	18 persones

3.2. Dades del centre de treball i dels representants de la plantilla

1	Centre de treball:	ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT
	Adreça:	C/ Henri Dunant 1, bajos 1ª, C.P. 25003
	Ciutat i província:	LLEIDA
	Representants legals de les persones treballadores	- Rafael Romero Urbano (delegat de CCOO)

L'empresa compta actualment amb un centre de treball situat a la província de Lleida.

3.3. Historia i cultura empresarial

Asociación Salut Mental Ponent, és una entitat privada sense ànim de lucre creada l'any 1993 a iniciativa de familiars de persones amb problemes de salut mental a Lleida, i declarada d'utilitat pública l'any 2010. Asociación desenvolupa les seves activitats socials principalment a Lleida, Sort i a les comarques vinculades.

La finalitat és millorar la situació social i la qualitat de vida de la persona amb trastorn mental, i oferir-los serveis i programes tant a ells com a les seves famílies, així com a la població en general que pugui necessitar informació, assessorament i orientació en l'àmbit de la salut mental. Així com vetllar per la igualtat d'oportunitats, la no discriminació i la defensa dels drets de les persones amb problemes de salut mental.

L'entitat és una organització social que genera oportunitats per a les persones amb necessitats de suports per desenvolupar-se de forma autònoma i inclusiva, millorant així la seva qualitat de vida.

La cultura de l'organització s'estructura a partir de:

- Les persones, situades al centre de totes les accions.
- Les seves famílies, enteses com a agents participatius en la seva vida.
- Els professionals, com a agent qualitatiu del seu benestar.
- La comunitat, per crear un territori compromès i inclusiu.

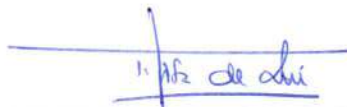
Salut Mental Ponent es una organització social de referència al territori, que genera suports basats en la responsabilitat envers les persones, la comunitat i el medi ambient, amb una millora contínua en benefici de la comunitat. Tot això sota uns valors de responsabilitat, qualitat, innovació, transparència, col·laboració, treball en xarxa, eficàcia i professionalitat, entre d'altres, amb un compromís vers la transformació social.

El nostre Pla té quatre eixos d'actuació:

- Millorar l'atenció a les persones que atenem.
- Millorar l'organització i gestió dels recursos i projectes.
- Millorar la comunicació interna i externa.
- Millorar la sostenibilitat econòmica dels projectes.



SALUT MENTAL PONENT



4. ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL D'APLICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Alcans	Tota la plantilla
Vigència del pla	4 anys des de la data de la seva aprovació

Àmbit personal:

El present Pla d'igualtat s'aplica a tota la plantilla de ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT.

D'acord amb el paràgraf quart de l'article 11.1 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, les mesures del pla d'igualtat també seran aplicables a les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis (RD 901/2020, de 13 de octubre).

Àmbit territorial:

S'aplica en tots els centres de treball de l'empresa. Actualment disposa d'un centre de treball a la província de Lleida.

Àmbit temporal:

Aquest Pla d'Igualtat entrarà en vigor en la data de la seva signatura i tindrà una vigència de 4 anys.

5. MARC NORMATIU

Convenis col·lectius

- Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats (codi de conveni n.º 79002795012009).
- Normativa Estatal
 - Constitució Espanyola.
 - Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
 - Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
 - Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
 - Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
 - Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
 - Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
 - Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
 - Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

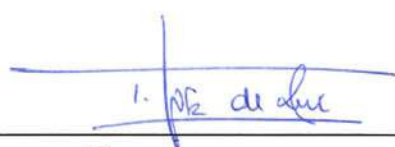
Normativa Autonòmica

- Estatut de autonomia de Catalunya.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Protocol de protecció de les víctimes de tràfic d'éssers humans a Catalunya.

Normativa Europea i Internacional

- Conclusions del Consell, de 7 de març de 2011, sobre Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere (2011-2020).
- Tractat de funcionament de la Unió Europea i la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.
- Directiva del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.
- Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- Directiva 97/81/CE del Consell, relativa a l'acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, relatiu a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació.
- Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, per la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, sobre l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Comunicació de la Comissió al Parlament Europeu, al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions de 21 de setembre de 2010, Estratègia per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015 [COM (2010) 491 final].
- Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final).
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02).
- Declaració Universal de Drets Humans, preàmbul i articles 7 i 23.
- Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.

- Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 2018 1950.
- ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere. Organització Internacional del Treball, 2008 (Segona edició).
- Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones. Organització Internacional del Treball, 1951.
- Conveni C111 sobre la discriminació en l'ocupació. Organització Internacional del Treball, 1958.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics, articles 3 i 26. Organització de les Nacions Unides.
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), article 3. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993.

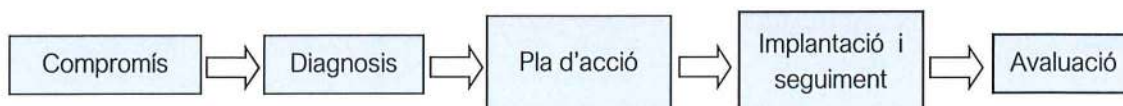
1.  Pérez de Arce



6. METODOLOGIA

La metodologia utilitzada pel disseny i elaboració del present pla d'igualtat ha estat confeccionada prenent com a referència les guies i manuals publicats tant per la *Generalitat de Catalunya* com el *Ministeri d'Igualtat*.

El procés de disseny i elaboració del pla d'igualtat es compon principalment de les fases següents:



Fase de compromís:

En la fase inicial l'empresa fa explícit el compromís d'implantar el principi d'igualtat d'oportunitats en la seva empresa a través de la confecció d'un pla d'igualtat. Aquesta decisió es fa constar en un acord formal que és comunicat al personal.

En aquesta fase, s'executa la posada en marxa del procés d'elaboració del pla, mitjançant l'obertura de la fase de negociació, i es pot constituir i constituint la comissió negociadora del pla d'igualtat.

Fase de diagnòs:

En aquesta fase es realitza una anàlisi exhaustiva de la situació de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La diagnòs es desenvolupa recopilant informació a través de mètodes quantitatius, qualitatius i participatius. Posteriorment es processa i interpreta la informació per poder obtenir conclusions sobre la presència del principi d'igualtat d'oportunitats a l'empresa.

La diagnòs contempla els següents aspectes:

1. Cultura i gestió organitzativa
2. Representació femenina i masculina en l'empresa
3. Condicions laborals
4. Accés a l'empresa i extinció de les relacions laborals

5. Formació interna y/o continua
6. Promoció y/o desenvolupament professional
7. Retribució: registre salarial i auditoria retributiva
8. Temps de treball i corresponsabilitat
9. Comunicació no sexista
10. Salut laboral
11. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere

Pla d'acció:

En aquesta fase s'estableixen les mesures a implementar a partir dels resultats obtinguts en la fase de diagnosi, se'n planifica l'execució, s'especifiquen els mecanismes de seguiment i es defineixen els indicadors d'avaluació.

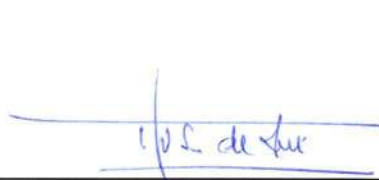
Una vegada realitzada la diagnosi de situació i dissenyades les mesures d'acció, l'empresa dona a conèixer el pla d'igualtat a través dels diferents canals de comunicació corporatius, tant interns com externs.

Fase d'implantació i seguiment:

Durant aquesta fase s'executen les diferents accions previstes en el pla, segons el cronograma pautat, realitzant un seguiment continu de la seva implementació a través d'indicadors prèviament establerts. Amb el seguiment es realitza el control i verificació que l'execució de les mesures s'ajusta a les previsions del pla, i que també serveix per detectar desajustos i poder adoptar mesures correctores.

Fase d'avaluació:

En la darrera fase del Pla d'Igualtat s'analitzen els resultats obtinguts després del desplegament del pla, avaluant el grau d'assoliment dels objectius i les mesures executades que s'han establert, en el mateix temps que s'identifiquen noves necessitats.




7. COMPROMÍS DE L'EMPRESA, CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA I PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES

7.1 Compromís de l'empresa

ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT, declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per aconseguir la igualtat en el si de l'empresa, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la Política Corporativa i de Recursos Humans.

7.2 Constitució de la comissió negociadora del Pla d'Igualtat

La Comissió Negociadora és l'òrgan encarregat d'elaborar el Pla d'Igualtat. La comissió negociadora del Pla d'Igualtat de ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT es troba constituïda per una persona en representació de l'empresa (una dona), i una persona en representació legal de les persones treballadores (un home). És paritària en representació de cada part. La data de constitució és el 25/09/2024.

Representació de l'empresa	Representació de les persones treballadores
Sra. Teresa Josa de Riu	Sr. Rafael Romero Urbano

Aquesta comissió ha rebut assessorament tècnic en matèria d'igualtat de gènere de professionals de TEIXIDO ASSOCIATS CONSELLERS S.L.U. especialitzats en la matèria.

Les competències de la Comissió Negociadora del pla d'igualtat, d'acord amb el RD 901/2020 de 13 d'octubre, són:

- Negociació i elaboració de la diagnosi, així com la negociació dels que integrin el pla d'igualtat.
- Elaboració de l' informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum de la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació,

acció com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma de les actuacions.

- d) Impuls de la implantació del pla d'igualtat a l'empresa.
- e) Definició dels indicadors de mesura i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau d'incompliment de les mesures del pla d'igualtat implantades.
- f) Quantes altres funcions puguin atribuir-se a la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o si acorden per la pròpia comissió, inclosa la remissió del pla d'igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes de registre, dipòsit i publicació.
- g) A més, correspondrà a la comissió negociadora l'impuls de les primeres accions d'informació i sensibilització a la plantilla.

7.3 Informació a la plantilla

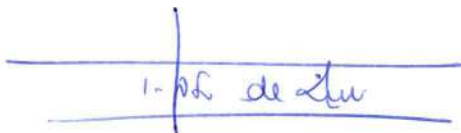
La plantilla ha estat informada de l'obertura de negociació del pla d'igualtat i del compromís de l'empresa mitjançant correu electrònic i publicacions als taulers d'anuncis.

En aquesta comunicació i obertura de la negociació, també s'ha informat de les matèries d'objecte del pla d'igualtat d'oportunitats.

7.4 Participació de la plantilla

A més de la participació derivada de l'assistència de la seva representació en la Comissió negociadora del pla d'igualtat, s'han recopilat dades qualitatives i quantitatives de l'opinió de la plantilla a través de la difusió d'enquestes a tota la plantilla. A l'Annex 1 es recopilen en un sol document tots els resultats de les enquestes anònimes.

L'enquesta anònima ha permès saber quin és el seu parer general sobre els 10 aspectes que componen la base del diagnòstic del Pla d'igualtat d'oportunitats. A més, s'incorporava un apartat final de suggeriments i comentaris en el qual les persones treballadores podien expressar la seva opinió lliurement. Les aportacions dels diferents grups d'interès s'han tingut en compte a l'hora de fixar els punts forts i aspectes a millorar en l'organització.


I. de Zu



8. DIAGNOSI

Es realitza un diagnòstic de situació per conèixer la realitat de la plantilla, detectar les necessitats i definir els objectius de millora, establint els mecanismes que permetin formular les propostes que s'integren en el present Pla d'Igualtat.

De forma específica es concreta en:

1. Identificar amb quina mesura la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes està lligada en el sistema general de gestió.
2. Fer visible la situació de partida de la plantilla i detectar una possible segregació horitzontal i/o vertical.
3. Analitzar els efectes que per dones i homes tenen el conjunt de les activitats, l'empresa del treball i les condicions en que es realitza.
4. Detectar si existeix discriminacions o desigualtats en les pràctiques de gestió de recursos humans quan es dirigeixen a dones o homes.
5. Formular recomanacions i propostes d'accions tendint a corregir les desigualtats o necessitats detectades i determinar àmbits prioritaris d'actuació que serveixin de base per la definició de les mesures que integraran el pla d'igualtat.

ÀMBITS DE LA DIAGNOSI

Aquesta diagnosi es realitza tant quantitativament com qualitativament en els següents àmbits:

1. Cultura i gestió organitzativa

En aquest àmbit principalment es mesura el grau d'integració del valor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'ens de l'empresa i la implicació de direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat.

2. Condicions laborals i representació femenina i masculina en l'organització

Per respectar l'equitat i aprofitar el talent o les competències de dones i homes, les organitzacions han d'examinar les condicions de treball de la seva plantilla. Han de promoure mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats. Per aquest motiu en l'àmbit Condicions laborals, s'analitza la presència de dones i homes en tota l'organització, les característiques generals de la plantilla, la distribució de dones i homes en el conjunt de l'organització, les condicions contractuals d'ambdós sexes, la

tipologia de jornada de dones i homes, així com la verificació que el procés d'extinció de les relacions laborals assegura l'absència de motius per raó de gènere, extincions i motius de les extincions de la relació laboral.

3. Accés a l'Organització i extincions laborals

El procés de selecció de personal ha de tenir com a objectiu identificar les candidatures idònies per a cada lloc de treball. La fi del procés ha de ser incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional sense que el sexe condicioni l'elecció. Aquesta anàlisi tindrà en compte les possibles mesures d'acció positiva que s'hagin pogut establir per equilibrar la presència d'homes i dones en cas de subrepresentació en grups i categories.

4. Formació interna i/o continua

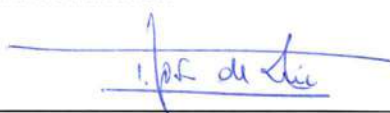
La formació millora les competències professionals del personal, alhora que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolides. L'empresa ha de garantir que es tinguin en compte les necessitats formatives de dones i homes i facilitar que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per realitzar la formació que ofereixen. En aquest àmbit de la diagnosi s'estudia la participació de dones i homes de les accions de formació.

5. Promoció i/o desenvolupament professional

En aquest àmbit s'analitza com s'inclou la igualtat d'oportunitat en la promoció interna i el desenvolupament professional. Aquesta anàlisi es necessari per valorar la presència de barreres que dificultin l'accés de les dones en la promoció i/o desenvolupament. Aquesta anàlisi tindrà en compte les possibles mesures d'acció positiva que s'hagin pogut establir per equilibrar la presència d'homes i dones en cas de subrepresentació en grups i categories.

6. Retribució: registre salarial i auditoria retributiva

S'estudia la política retributiva de l'organització i les retribucions percebudes per part de les dones i homes que conformen la plantilla. L'objectiu és detectar possibles bretxes salarials injustificades atenent les circumstàncies laborals i socioeconòmiques de cada professional. Aquest estudi és necessari a causa del problema persistent i universal de la desigualtat de remuneració entre dones i homes.



7. Temps de treball i corresponsabilitat

Diversos estudis posen en relleu que la desigual dedicació de temps al treball domèstic, reproductiu i de cura entre dones i homes és la base de les desigualtats laborals, ja que condiciona la participació i la trajectòria en el mercat de treball. En aquest àmbit s'analitza com la gestió del temps de treball afecta la igualtat d'oportunitats i quin és l'ús de les diferents mesures ofertes per l'empresa per part de les dones i homes de la plantilla.

8. Comunicació no sexista

El llenguatge i la comunicació són un vehicle social d'expressió d'idees, actituds i comportaments. El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada en els elements de comunicació contribueix a ocultar-les o excloure-les. Per aquest motiu les polítiques d'igualtat de les darreres dècades han posat l'èmfasi en l'ús inclusiu del llenguatge. En aquest àmbit s'analitza la comunicació interna i externa de l'empresa.

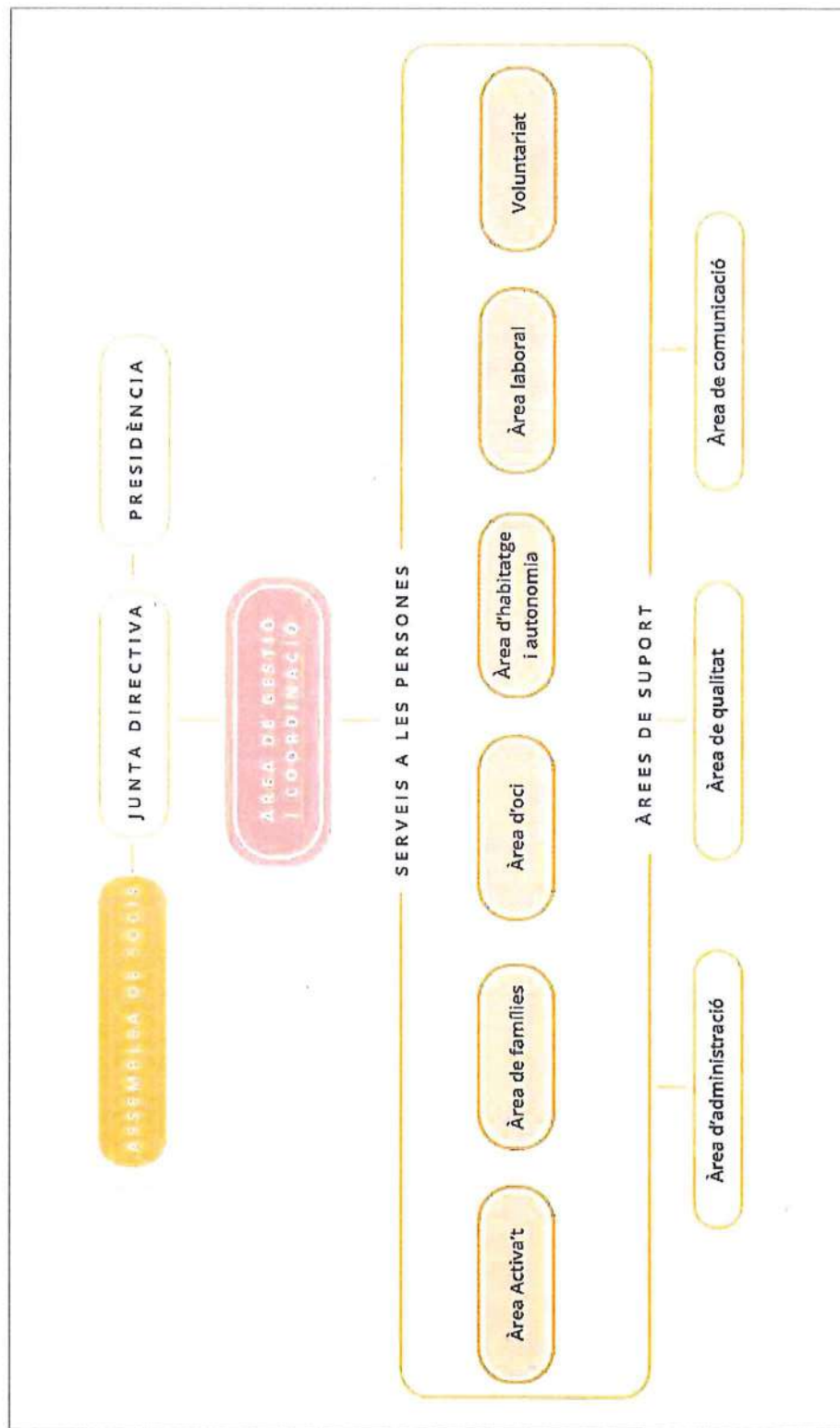
9. Salut laboral

S'analitza com es gestiona la salut laboral i la seva afectació a la igualtat d'oportunitats. Mitjançant una anàlisi amb perspectiva de gènere, es valoren les dades que agafen els accidents de treball, les malalties professionals i les contingències comunes. Aquesta valoració amb enfocament de gènere permet detectar llocs amb més freqüència d'accidentabilitat o perillositat segons el sexe de l'empleat.

10. Prevenició i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

En aquest àmbit es pretén valorar les mesures adoptades per l'empresa per prevenir, evitar i eliminar les actituds sexistes i l'assetjament, i els protocols d'actuació en cas que es produeixin.

8.1. Cultura i gestió organitzativa



1. Àrea de Gestió i Coordinació

Aquesta és l'àrea central que dirigeix i coordina les activitats de les altres àrees.

2. Serveis a les Persones

Inclou totes les àrees dedicades directament a oferir serveis a les persones usuàries:

- Àrea Activa't
- Àrea de Famílies
- Àrea d'Oci
- Àrea d'Habitatge i Autonomia
- Àrea Laboral
- Voluntariat

3. Àrees de Suport

Funcions transversals que donen suport a les altres àrees per garantir el bon funcionament de l'associació:

- Àrea d'Administració
- Àrea de Qualitat
- Àrea de Comunicació

Òrgans de representació legal de les persones treballadores

Hi ha representació sindical de les persones treballadores en el centre de treball.

Un delegat sindical per CCOO:

1. Rafael Romero Urbano

Acta sindical registrada el dia 17.05.2023, num. del preavis 206/2023 i num. de l'acta 232/2023.

PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Àmbit Cultura i Gestió organitzativa	
Punts Forts	Àrees de Millora
- Per part de la plantilla, tenen una percepció bona en igualtat d'oportunitats entre dones i homes. - Llenguatge adequat i respectuós en les comunicacions internes de l'empresa	- Donar a conèixer les accions que realitza l'empresa per implantar el principi d'igualtat d'oportunitats.

8.2. Condicions laborals i representació femenina i masculina en l'organització

Les dades contingudes en aquesta anàlisi corresponen al període d'estudi a data 31 de desembre de 2023. Els centres de treball de l'empresa que no han tingut personal donat d'alta en les dates continguts en l'estudi no són referenciats.

L'empresa es regeix pel següent conveni col·lectiu:

- Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats (codi de conveni n.º 79002795012009).

REPRESENTACIÓ FEMENINA I MASCULINA A L'ORGANITZACIÓ



GÈNERE	NUM.
Dona	16
Home	5
Total	21

ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT té una plantilla conformada en un 24% per homes i en un 76% per dones. Aquests reflecteixen una infrarepresentació del sexe masculí en les dades totals. La composició de l'empresa es pot deure a diverses raons que no tenen per què ser exemplificats de l'existència d'una discriminació de gènere deliberada per part de l'empresa.

La proporció més gran de dones en La Asociación es pot explicar per la naturalesa del sector i les funcions que exerceix l'entitat, cosa que històricament ha atret més dones que homes.

L'àmbit d'atenció a persones amb trastorn mental sever i suport emocional i psicològic estan lligats a sectors tradicionalment dominats per dones a causa de factors socioculturals i educatius. Això inclou:

- **Orientació cap a les professions de cura i suport:** Les dones han estat més representades en àrees relacionades amb l'atenció social, la psicologia i el suport emocional, a causa de la percepció cultural que tenen habilitats relacionades amb l'empatia, la cura i la comunicació interpersonal. Tot i que aquests estereotips estan canviant, encara influeixen en l'elecció professional.
- **Formació i accés al sector:** Les estadístiques mostren que un percentatge més gran de dones estudien carreres com treball social, psicologia i ciències socials, que són formacions base per al tipus de tasques que realitza l'entitat, com orientació, informació i atenció social.
- **Tendències històriques del sector sense ànim de lucre:** Les entitats sense ànim de lucre, especialment aquelles orientades a la salut mental, el suport social i l'acompanyament a famílies, han estat històricament ocupades per dones per la seva afinitat amb professions orientades al servei comunitari.
- **Condicions laborals:** Els sectors no lucratius solen oferir més flexibilitat laboral o un entorn alineat amb valors de cura i responsabilitat social, cosa que ha atret tradicionalment més dones, especialment aquelles que busquen compatibilitzar la vida laboral i familiar.

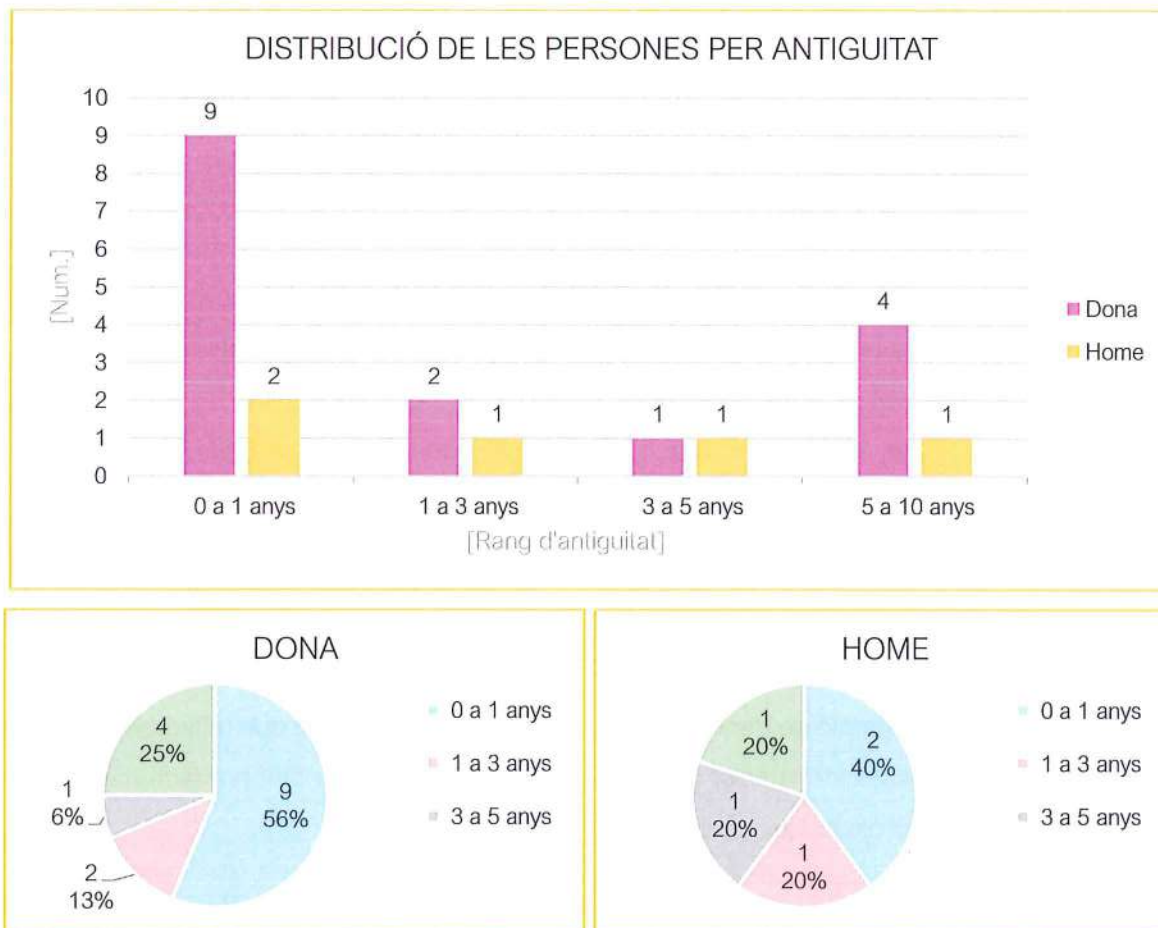
En resum, l'alta proporció de dones a l'entitat no és un cas aïllat, sinó que reflecteix una tendència generalitzada al sector de la salut mental i el treball social, influïda tant per factors culturals com per la formació i les dinàmiques del mercat laboral.

És essencial destacar que aquestes raons no justifiquen l'exclusió d'homes en una indústria o professió específica. La diversitat de gènere no només és ètica i justa, sinó que també pot resultar beneficiosa per a les empreses, ja que aporta una gamma més àmplia d'habilitats, perspectives i enfocaments que poden impulsar la innovació i l'èxit empresarial. Promoure la igualtat d'oportunitats i treballar per eliminar els prejudicis de gènere són passos fonamentals per construir una societat i un entorn laboral més equitatius.

CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE LA PLANTILLA

Distribució de la plantilla per rang antiguitat:

Es tracta d'una informació rellevant per valorar l'estabilitat laboral de la plantilla i com afecta a dones i homes.



L'anàlisi de l'antiguitat laboral posa de manifest que el 50% de la plantilla compta amb menys d'un any d'antiguitat, reflectint una tendència recent d'incorporació de noves persones treballadores. En aquest grup, la presència femenina és predominant, representant un 56%, un fet que podria estar relacionat amb la tradicional major presència de dones en sectors com el social i el de salut mental, àmbits on l'organització desenvolupa la seva activitat.

En els rangs d'antiguitat més elevats (de 5 a 10 anys), la representació femenina continua sent superior, amb 4 dones enfront d'1 home. Aquest fet pot atribuir-se tant a l'estabilitat laboral de les dones en aquests rols com al seu predomini històric en el sector. Per contra, la majoria d'homes es concentren en els rangs més recents (de 0 a 3 anys), un indicador d'una progressiva incorporació masculina en els últims anys, tot i que en proporcions encara inferiors a les de les dones.

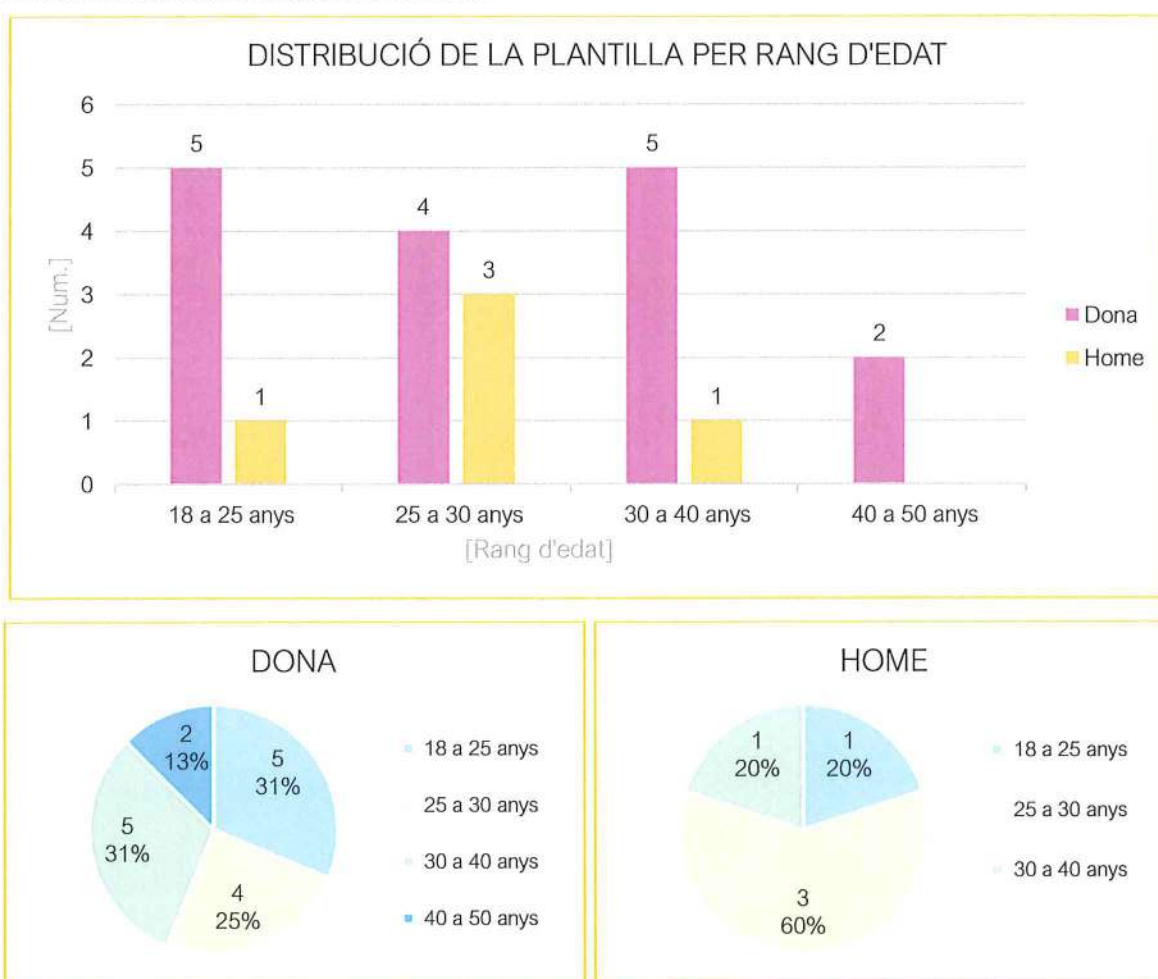
Aquesta distribució suggereix la necessitat de promoure polítiques de retenció i desenvolupament professional dirigides tant a homes com a dones, especialment en els rangs de menor antiguitat, per a consolidar una plantilla equilibrada i compromesa a llarg termini.

Distribució de la plantilla per edat:

Mitjana d'edat per sexe:

GÈNERE	MITJANA D'EDAT
Dona	31
Home	30
TOTAL	30,5

Distribució de la plantilla per rang d'edat:



S'observa una predominança femenina en tots els rangs d'edat, especialment en els trams de 18 a 25 anys i 30 a 40 anys, on les dones representen una clara majoria (62% del grup). Aquesta distribució reflecteix una tendència característica del sector, que tradicionalment atrau perfils femenins degut a la seva estructura laboral i a factors socioculturals.

En el rang de 25 a 30 anys, la distribució és més equilibrada, amb quatre dones i tres homes, la qual cosa pot reflectir una recent d'homes en aquest segment.

En el tram de 40 a 50 anys, tot i ser el grup menys representat (dues persones en total), les dones continuen sent majoria amb un 13% de representació femenina.

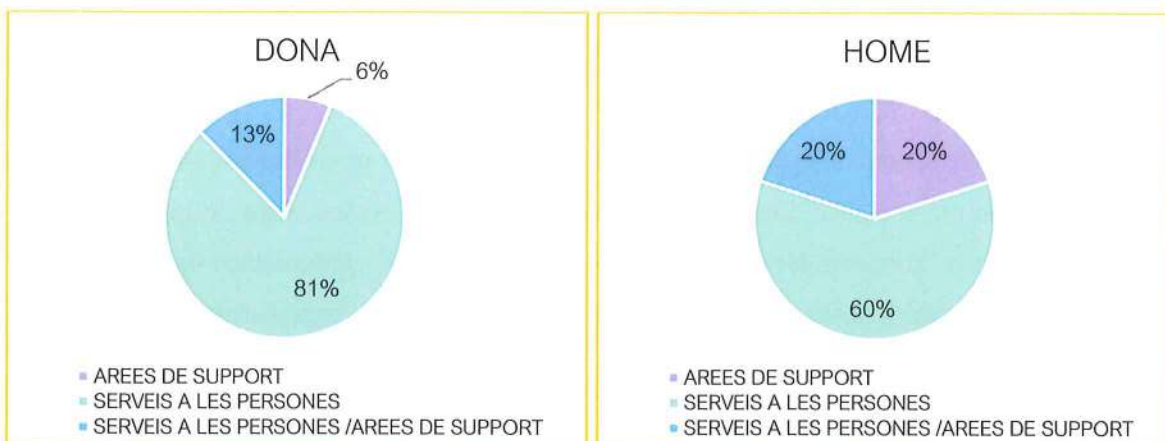
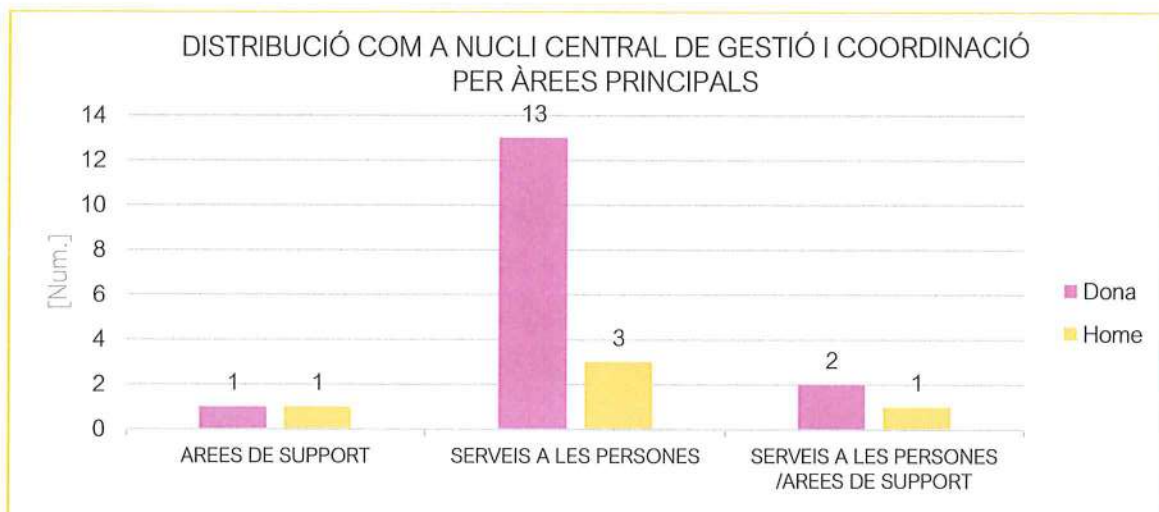
En general, la distribució per edats evidencia una estabilitat en la trajectòria professional de les dones i una menor representació masculina. Aquesta situació podria atribuir-se a una rotació més alta o a una menor atracció cap al sector per part dels homes. Aquesta anàlisi pot ajudar a identificar accions per promoure una major diversitat de gènere en tots els trams d'edat.

DISTRIBUCIÓ DE DONES I HOMES EN L'ORGANITZACIÓ:

Distribució per àrees

Associación Salut Mental Ponent treballa amb un model organitzatiu flexible, on les àrees no funcionen com a àrees rígids sinó com espais de col·laboració orientats a projectes i serveis. Aquesta estructura, basada en la polivalència dels equips, s'adapta a la dimensió de l'entitat i a les necessitats canviants de les persones usuàries.

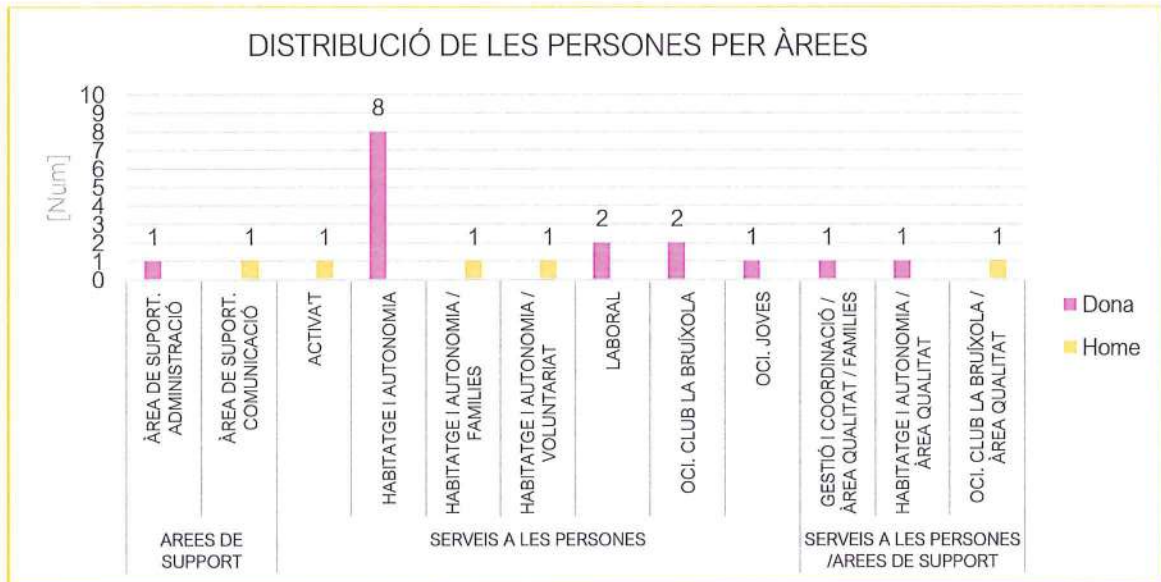
L'organització estructura les seves funcions en tres grans àrees que garanteixen una gestió eficient i adaptada a les seves necessitats. L'Àrea de Gestió i Coordinació actua com a nucli central, dirigint i supervisant l'activitat de les altres àrees. D'aquesta, es bifurquen dues divisions principals: els Serveis a les Persones, que inclouen les àrees d'Activa't, Famílies, Oci, Habitatge i Autonomia, Laboral i Voluntariat, i les Àrees de Suport, formades per Administració, Qualitat i Comunicació.



En l'anàlisi de la distribució de la plantilla per àrees principals, es reflecteixen tres columnes a la gràfica per representar amb claredat la situació real. Les dues primeres columnes corresponen a les àrees principals de l'organització: Àrees de Suport i Serveis a les Persones. La tercera columna

agrupa aquelles persones que desenvolupen tasques en ambdues àrees, destacant la polivalència de la plantilla i la naturalesa transversal de determinades funcions.

L'objectiu d'aquest punt és analitzar la presència de dones i homes per cada un d'aquests àrees.



La distribució de la plantilla per àrees reflecteix una clara predominança femenina, amb les dones representant el 76% del total, en contrast amb el 24% d'homes. Aquesta diferència de gènere és especialment visible en els Serveis a les Persones, on es concentra el gruix de la plantilla, majoritàriament femenina, mentre que els homes tenen una presència més dispersa i limitada a tasques concretes o combinacions d'àrees.

Les Àrees de Suport, per la seva banda, compten amb una distribució equitativa però molt reduïda en volum, fet que reforça la centralitat de l'atenció a les persones en l'organització. Cal destacar que algunes persones assumeixen responsabilitats en més d'una àrea, evidenciant una estructura flexible i adaptada a les necessitats operatives.

En qualsevol cas, hem de recordar que no és possible realitzar un anàlisi raonable quan el nombre de persones es molt petit, i és el que ocorre en la majoria de les àrees de la organització. Així mateix, val a dir com s'ha fet en anteriors punts, que la presència femenina es predominant i per tant, la majoria de divisions o categories professionals estan més desequilibrades.

Dades 2023 – Taula. Distribució per gènere i àrea:

ÀREES	PERSONES	DONES	%DONES	HOMES	%HOMES	%TOTAL
HABITATGE I AUTONOMIA	8	8	38,10%	0	0%	38,10%
ACTIVA'T	1	0	0%	1	4,76%	4,76%
ÀREA DE SUPORT. ADMINISTRACIÓ	1	1	4,76%	0	0%	4,76%
ÀREA DE SUPORT. COMUNICACIÓ	1	0	0%	1	4,76%	4,76%
ÀREA DE GESTIÓ I COORDINACIÓ	1	1	4,76%	0	0%	4,76%
HABITATGE I AUTONOMIA / VOLUNTARIAT	1	0	0%	1	4,76%	4,76%
HABITATGE I AUTONOMIA / ÀREA QUALITAT	1	1	4,76%	0	0%	4,76%
HABITATGE I AUTONOMIA / FAMÍLIES	1	0	0%	1	4,76%	4,76%
LABORAL	2	2	9.52%	0	0%	9.52%
OCI. CLUB LA BRUÍXOLA	2	2	9.52%	0	0%	9.52%
OCI. CLUB LA BRUÍXOLA / ÀREA QUALITAT	1	0	0%	1	4,76%	4,76%
OCI. JOVES	1	1	4,76%	0	0%	4,76%
TOTAL	21	16	76,19%	5	23,81%	100%

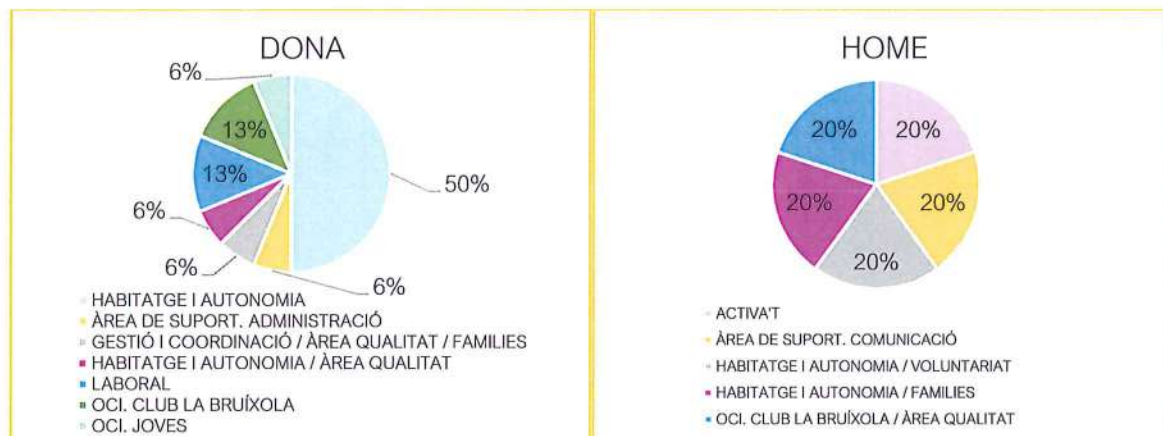
Cal destacar que, a causa de la dimensió reduïda de la plantilla i la polivalència necessària en l'organització, algunes persones treballadores desenvolupen les seves tasques en més d'una àrea. Aquest fet es reflecteix en la interrelació entre Serveis a les Persones i Àrees de Suport, garantint una major adaptabilitat i optimització dels recursos humans.

Aquesta distribució posa en evidència una marcada segregació horitzontal, amb una presència majoritària de dones en gairebé totes les àrees, mentre que els homes estan concentrats en àrees específiques i amb una participació molt reduïda. En destaca especialment l'àrea d'Habitatge i Autonomia, que agrupa el major nombre de treballadores (totes dones) i constitueix gairebé el 40% del total de la plantilla.

No obstant això, es poden observar àrees amb presència masculina limitada, com ara l'Àrea de Suport - Comunicació, que compta amb un únic home, o Habitatge i Autonomia/Voluntariat. Aquesta distribució dispersa reflecteix un patró on els homes tenen poca representació i no hi ha àrees amb una proporció de gènere equilibrada.

Aquest desequilibri pot estar influït per diversos factors, incloent-hi la naturalesa de les tasques assignades, les expectatives socials i culturals associades a cada rol, així com les dinàmiques històriques pròpies de l'organització o del sector.

A la gràfica següent podem observar amb més visualment la proporció de cada àrea:



Distribució de la plantilla per grup professional

Per analitzar aquestes dades, hem de diferenciar els diferents grups professionals que defineix el conveni d'aplicació i les categories que s'inclouen a cada un d'ells.

- ❖ Conveni col·lectiu Nacional d'empreses de Seguretat (codi de conveni n.º 99004615011982).

Capítol 2

Classificació professional

Article 7.

Classificació professional.

El personal que presta servei en qualsevol centre dels enunciats a l'article 1 d'aquest conveni ha de ser

Grup 1: Personal tècnic.

Subgrup 1: Personal no educatiu titulat.

- De grau superior.
- De grau mitjà.

Grup 2: Personal Administratiu.

- Gerent.
- Cap administratiu.
- Oficial administratiu de 1a.
- Oficial administratiu de 2a.
- Auxiliar administratiu.

r. ph de lín

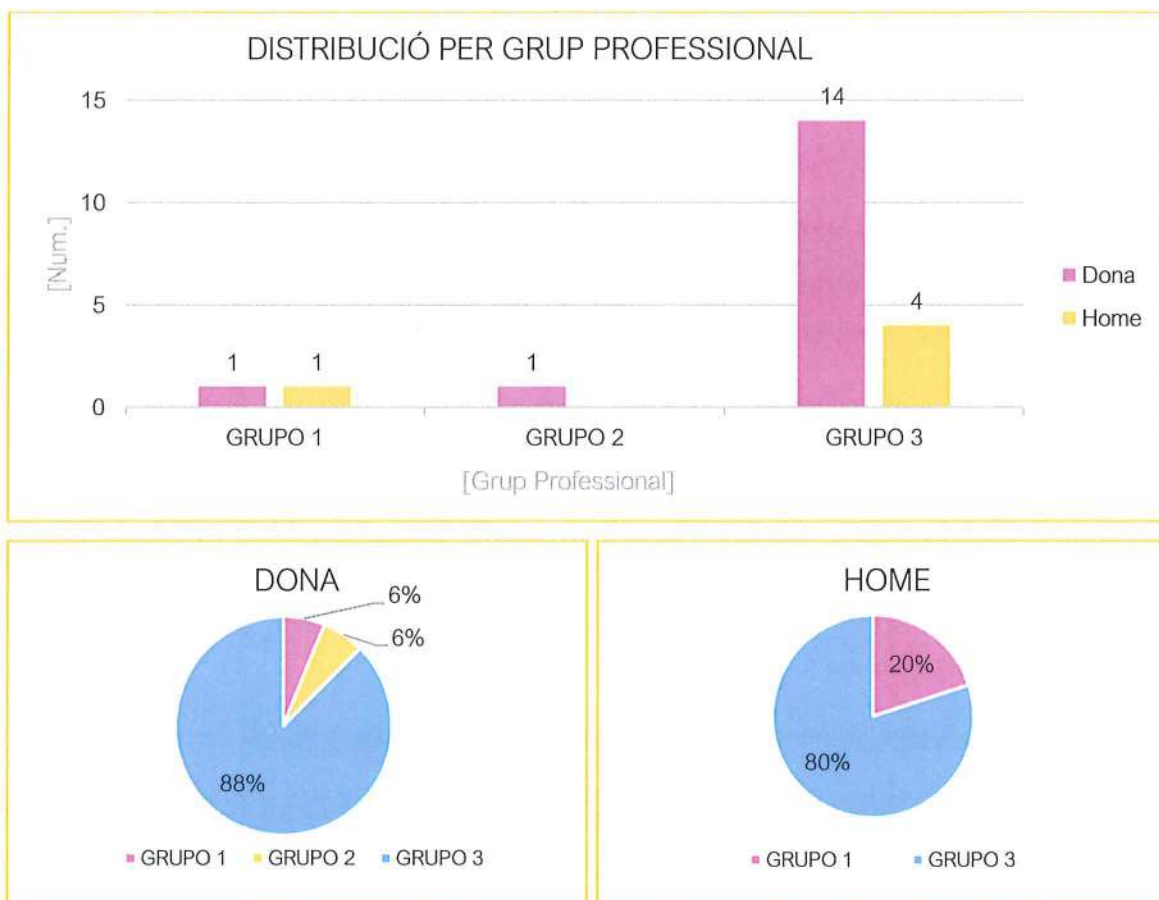
[Signature]

Grup 3: Personal de serveis generals.

- a) Cap de Serveis generals.
- b) Oficial de Serveis generals.
- c) Auxiliars de serveis generals.

[...]

A la gràfica següent podem observar amb més visualment la proporció de cada grup professional:



Dades 2023 – Taula. Distribució per gènere i grup professional

GRUP PROFESSIONAL	PERSONES	DONES	%DONES	HOMES	%HOMES	%TOTAL
GRUP 1	2	1	5%	1	5%	10%
GRUP 2	1	1	5%	-	0%	5%
GRUP 3	18	14	66%	4	19%	85%
TOTAL	21	16	76%	5	24%	100%

La classificació professional de l'empresa segueix els criteris establerts pel conveni col·lectiu aplicable, que organitza als treballadors en tres grups professionals. Aquesta categorització,

encara que útil per a estructurar les funcions i responsabilitats, limita l'anàlisi detallada de les diferències per gènere degut a la falta de desagregació més específica dins de cada grup.

En el grup professionals del Grup 1 s'aprecia una paritat en la contractació de tots dos gèneres.

El Grup 2 està compost exclusivament per una dona. Encara que aquest grup compta amb una representació limitada en termes de quantitat, la seva composició suggereix una especialització o responsabilitat específica que, en aquest cas, recau en una dona.

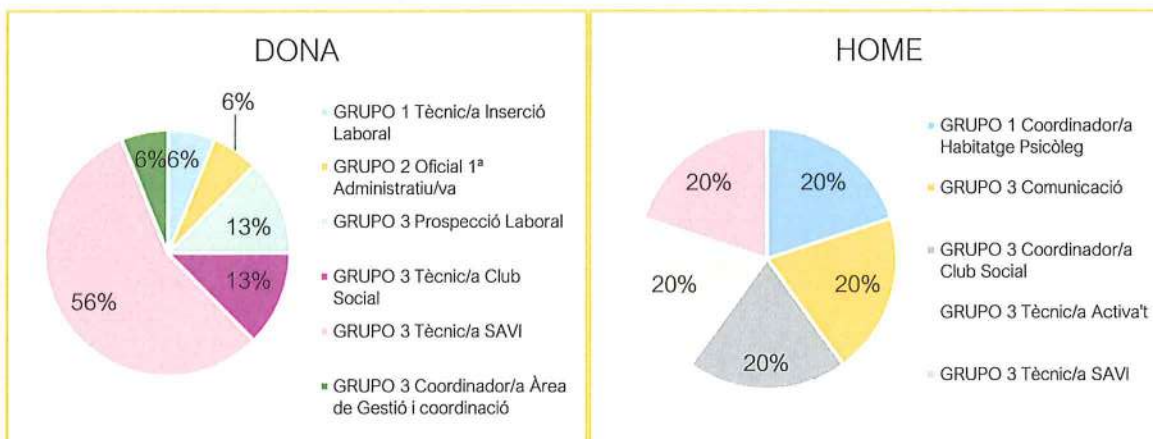
El Grup 3 concentra la major part de la plantilla, amb 14 dones i 4 homes, la qual cosa reflecteix una major presència femenina en aquest nivell, d'acord amb la tendència general del sector. Aquest grup, en ser més nombrós, inclou una diversitat de llocs que, sota els criteris del conveni, no es poden desglossar més detalladament per a identificar diferències específiques de gènere.

Tot i que l'empresa ofereix llocs de treball sense discriminació de gènere, s'evidencia una absència exclusiva d'homes en aquestes posicions, la qual cosa subratlla la necessitat d'abordar i rectificar aquesta disparitat de gènere en l'estructura laboral.

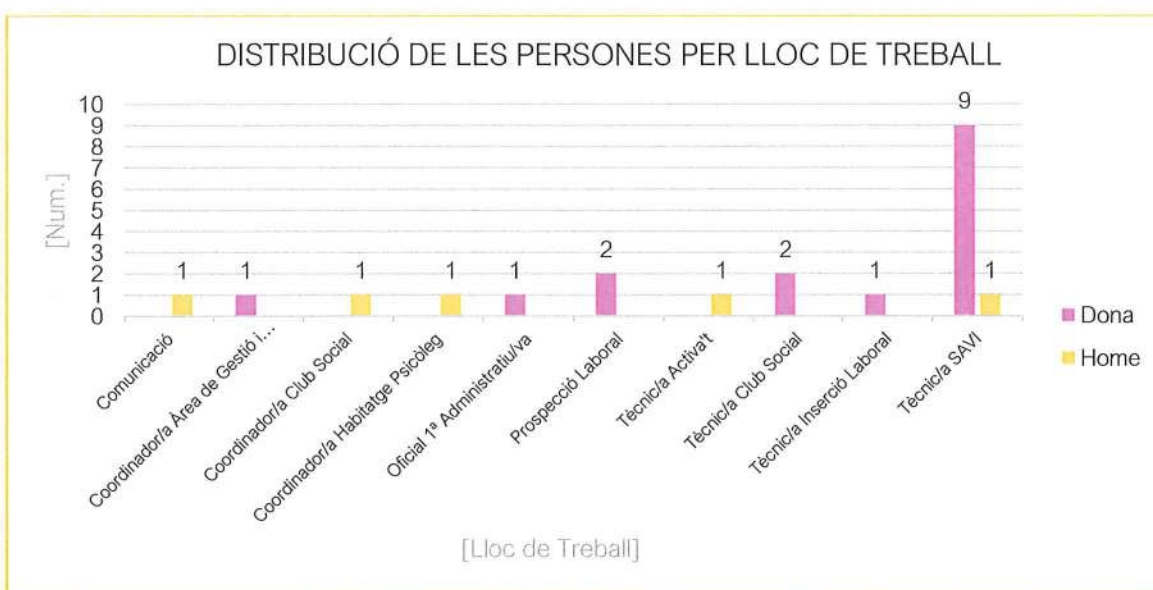
Amb l'objectiu de realitzar una anàlisi més detallada, a continuació, es presenta la distribució del personal per grup professional i per categories o llocs de treball específics. Aquest enfocament permetrà identificar possibles diferències en la composició de gènere dins de cada nivell professional, així com avaluar l'assignació de rols i responsabilitats. Analitzar aquestes categories de forma desagregada és clau per a detectar àrees de millora en matèria d'igualtat i garantir una representació equitativa en tots els àmbits de l'empresa

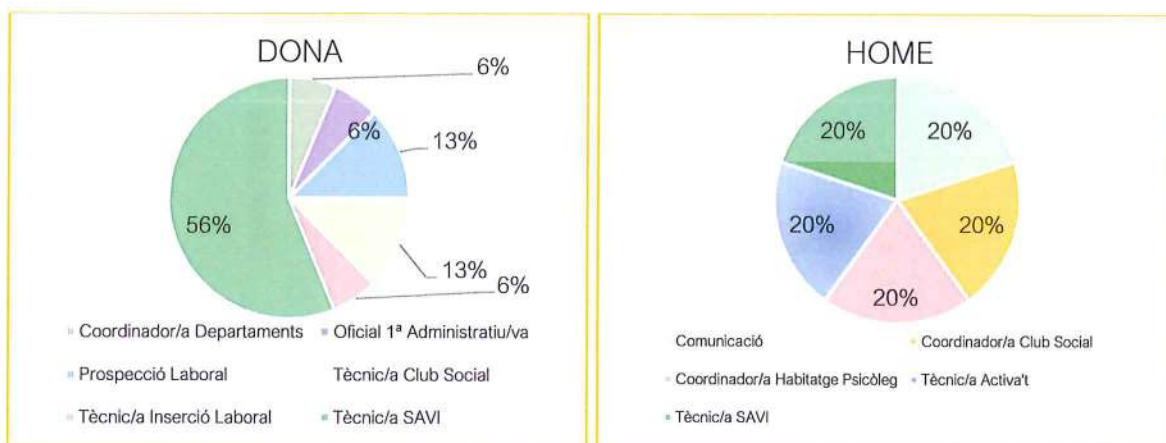
Distribució de la plantilla per grup professional y categoria o lloc de treball:

LLOC DE TREBALL	DONA	HOME	TOTAL
GRUP 1	1	1	2
Coordinador Habitatge Psicològic	-	1	1
Tècnic/a Inserció Laboral	1	-	1
GRUPO 2	1	0	1
Oficial 1ª Administratiu/va	1	-	1
GRUPO 3	14	4	18
Comunicació	-	1	1
Coordinador/a Club social	-	1	1
Coordinador/a Àrea de Gestió i Coordinació	1	-	1
Prospecció Laboral	2	-	1
Tècnic/a Activa't	-	1	1
Tècnic/a Club Social	2	-	2
Tècnic/a SAVI	9	1	1
TOTAL	16	5	21



Distribució de la plantilla per categoria o lloc de treball:

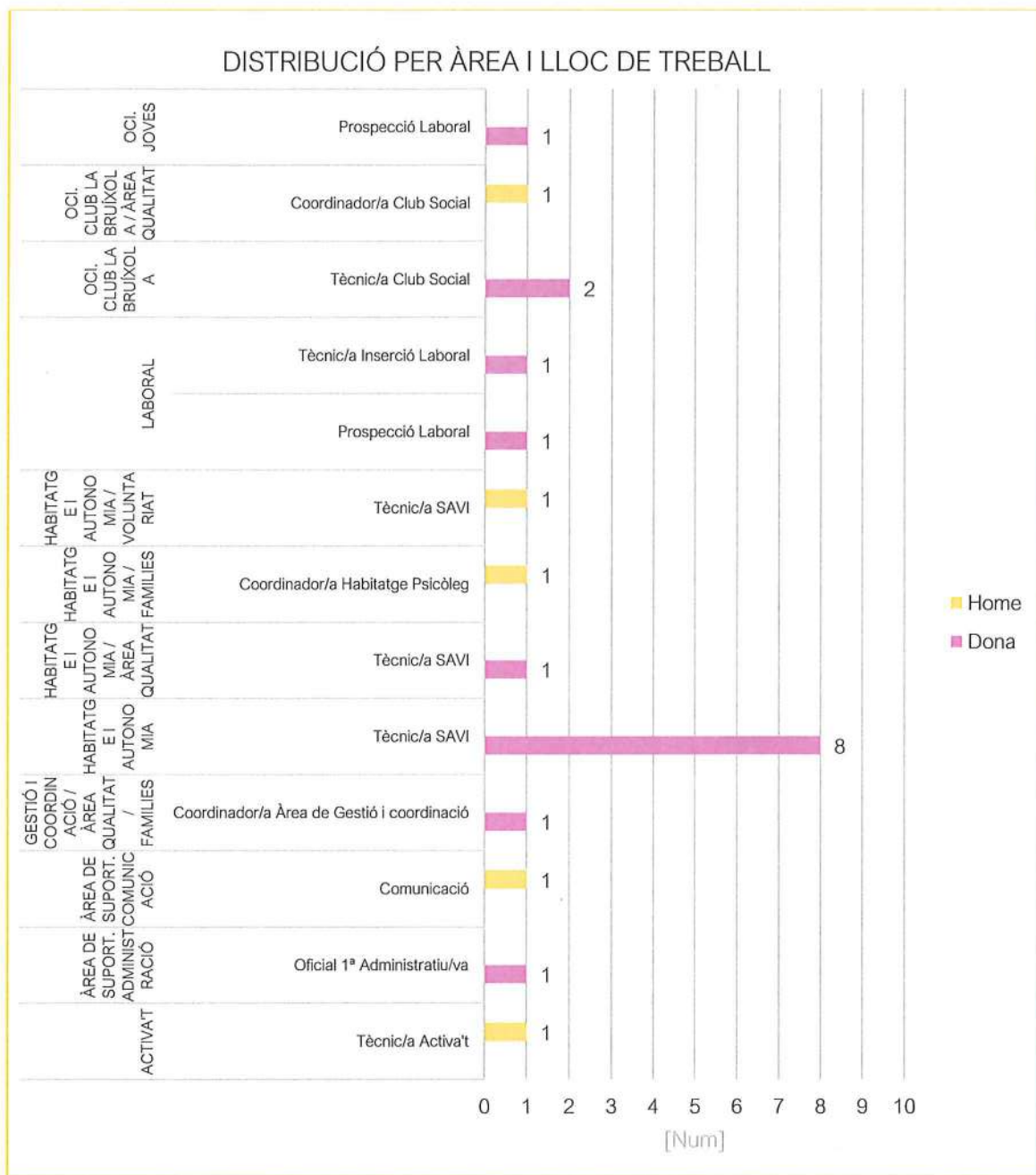


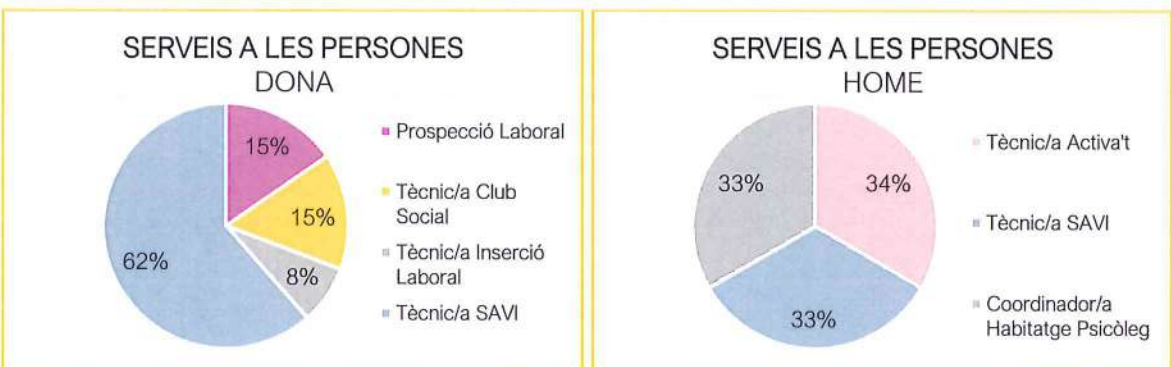
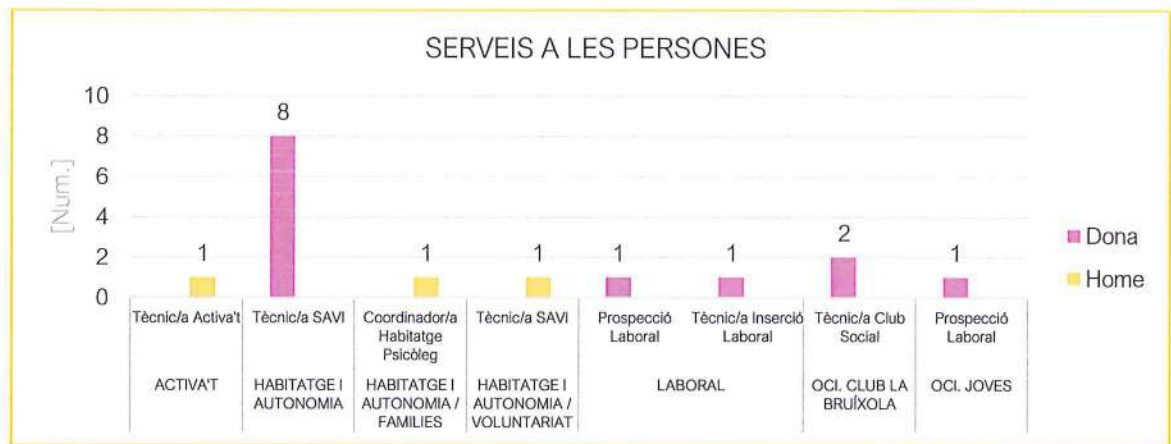
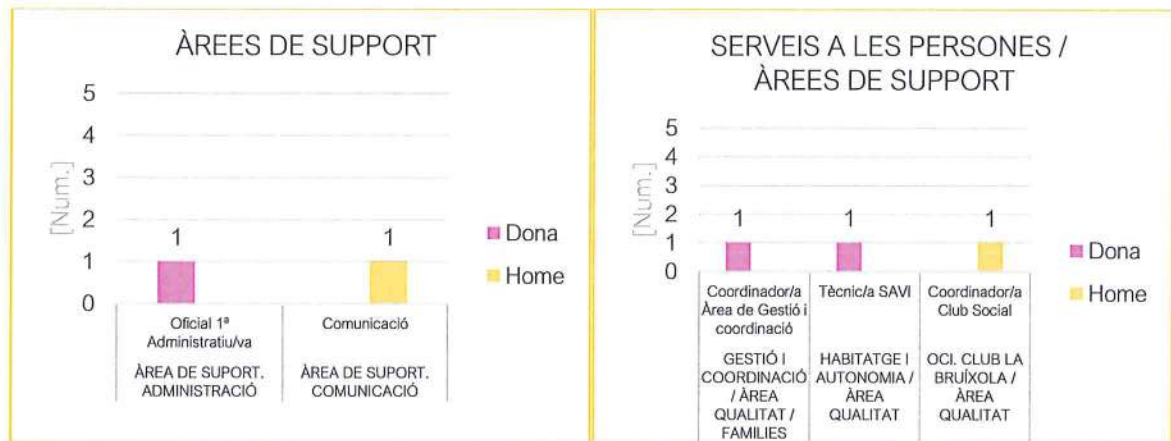


En l'estructura de llocs de treball, s'identifica que la categoria de Tècnic SAVI concentra la major quantitat de persones treballadores, amb un total de 10 persones, dels quals 9 són dones i 1 és home. Aquesta categoria exerceix un paper central en l'activitat principal, ja que proporciona suport directe a les persones usuàries i és fonamental per al compliment dels objectius de l'entitat.

Distribució de la plantilla per àrea i categoria o lloc de treball

Es presenta una gràfica amb el nombre de dones i homes per àrea i lloc de treball, seguit dels gràfics per percentatge disgregant les àrees:







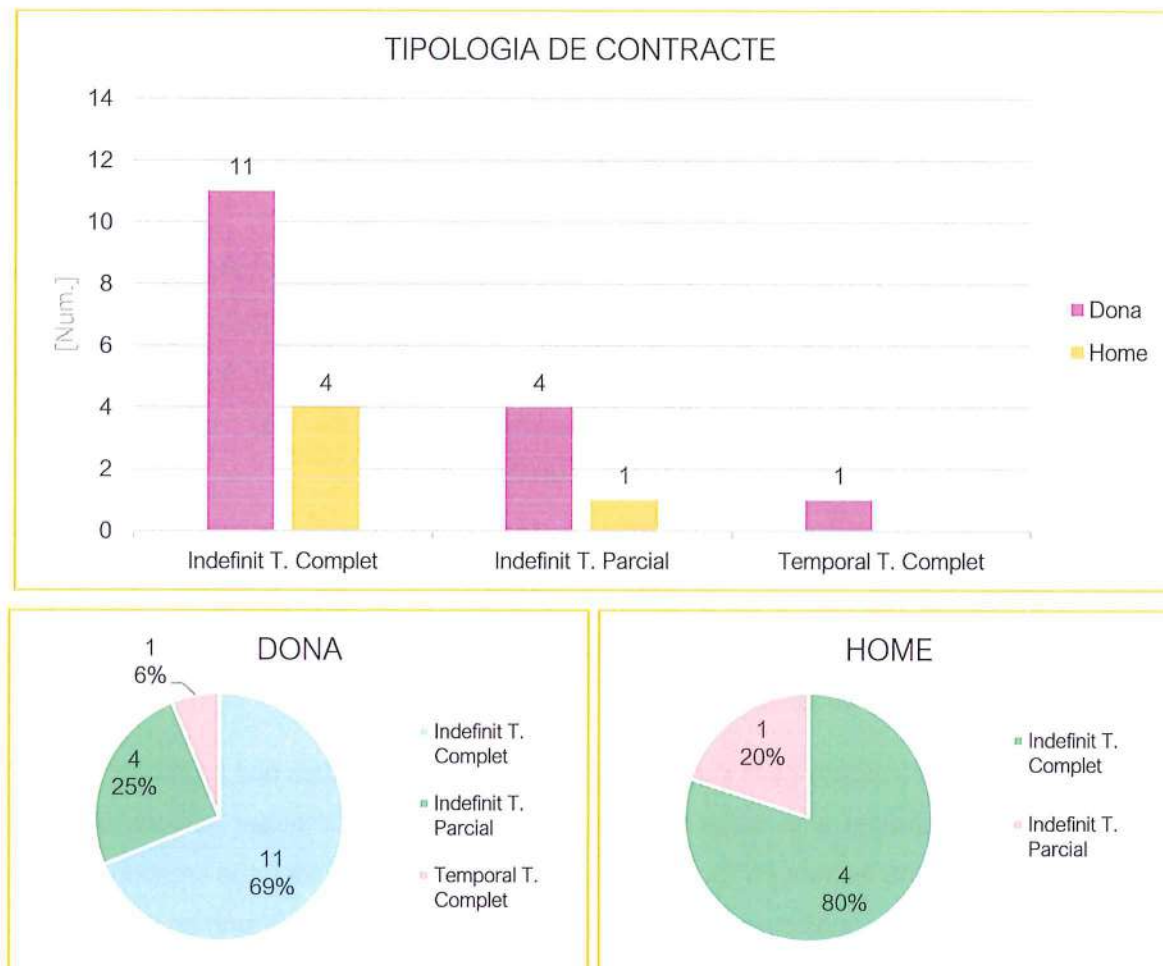
La distribució de la plantilla per àrees i llocs de treball evidencia una estructura amb una marcada presència femenina, especialment en funcions tècniques i d'atenció directa com Tècnic/a SAVI i Tècnic/a Club Social. Aquesta concentració de dones en determinades àrees contrasta amb la representació més limitada d'homes, que es focalitzen en llocs de coordinació i funcions transversals, com Comunicació o Coordinació de Club Social.

Es percep també una certa polivalència en àrees combinades, on algunes persones desenvolupen tasques que abasten diverses àrees, com Habitatge i Autonomia/Famílies o Gestió i Coordinació/Àrea Qualitat. Aquesta configuració reflecteix la flexibilitat organitzativa i la capacitat d'adaptació a les necessitats operatives.

Aquesta distribució assenyalava la importància d'implementar polítiques que promoguin la diversitat de gènere en funcions amb baixa representació masculina i d'impulsar accions que fomentin l'equilibri entre gèneres, tant en llocs tècnics com en posicions de lideratge i responsabilitat. Això contribuirà a construir una estructura més equilibrada i equitativa en línia amb els objectius d'un pla d'igualtat.

CONDICIONS CONTRACTUALS

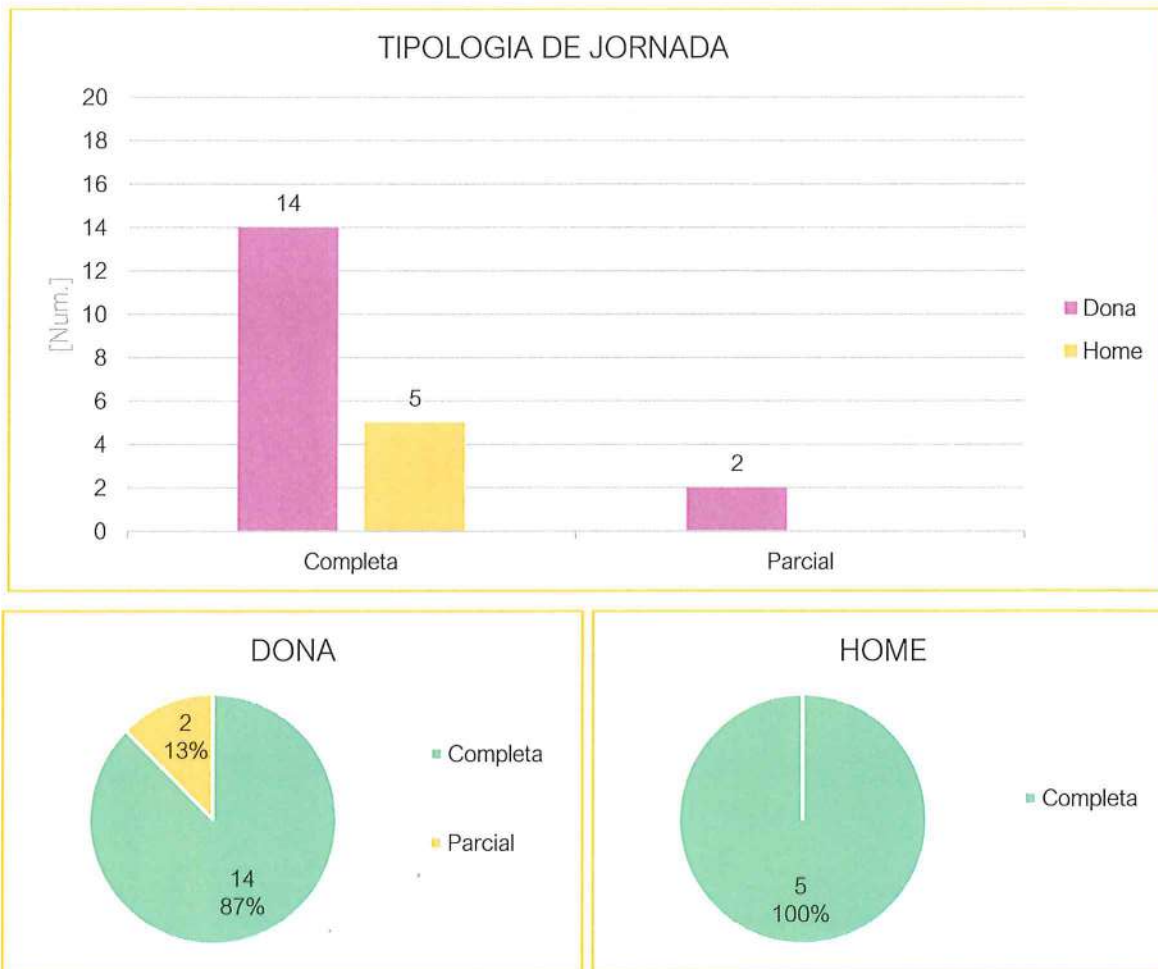
Distribució per tipologia de contracte:



Amb l'objectiu d'analitzar possibles diferències entre la tipologia de contractes i els gèneres, les dades es presenten en relació amb el total de cada sexe. En ambdós casos, predomina el contracte indefinit a temps complet, representant un 75% en el cas de les dones i un 80% en el cas dels homes. Només una dona té un contracte temporal a temps complet. No s'observen diferències significatives en les modalitats contractuals entre sexes, indicant que existeix estabilitat contractual en ambdós casos. Pel que fa al personal amb contracte indefinit a temps parcial, aquest correspon a tres dones i un home, tots ells amb una reducció de jornada per cura o naixement de menors.

1.06 de febrer

Tipologia de jornada:

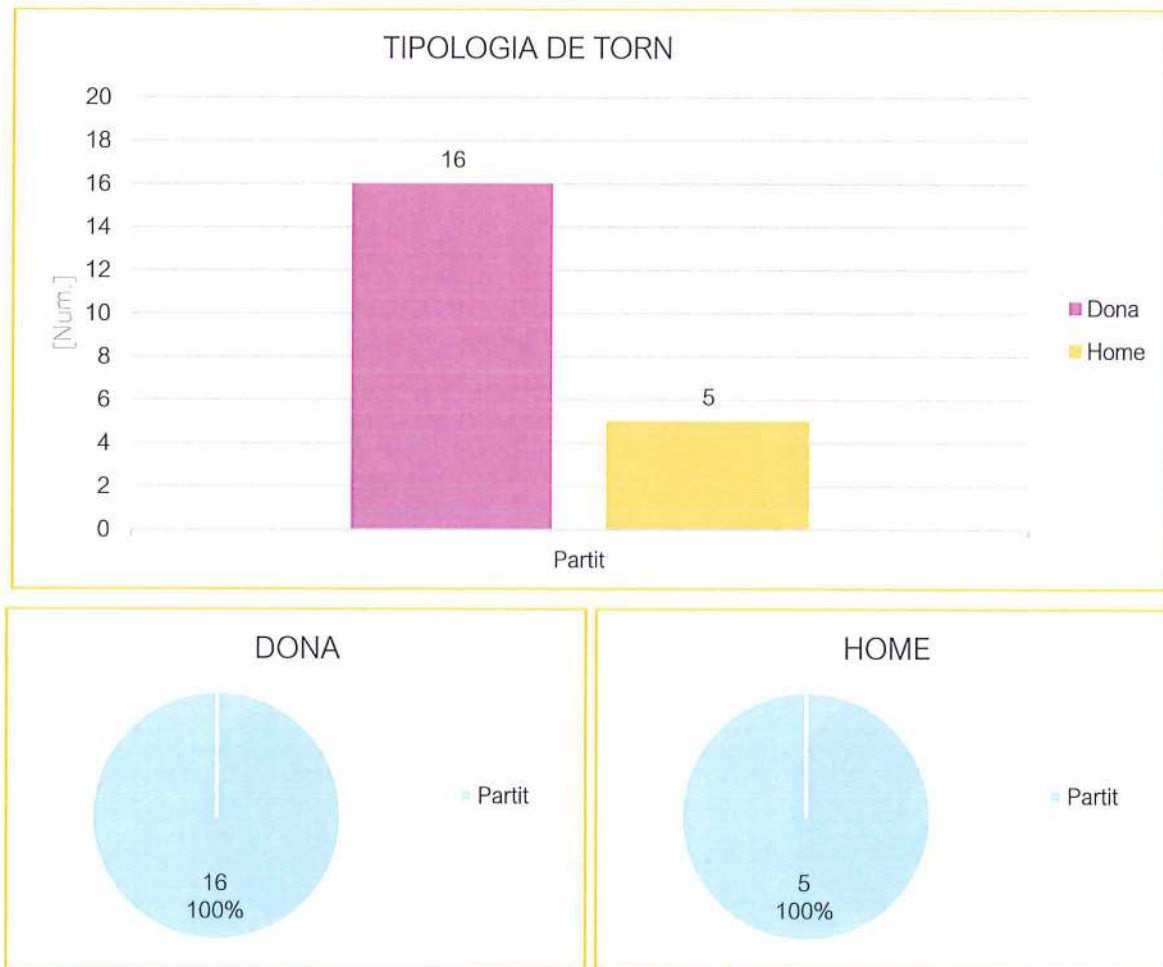


Les xifres indiquen que la política de l'empresa afavoreix l'ús de la jornada completa. Per tant, no s'aprecien diferències significatives entre ambdós sexes.

15/12/2019

[Signature]

Tipologia de horari



En ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT, s'implementa un horari partit de manera generalitzada per a tota la plantilla. No s'evidencien disparitats significatives entre homes i dones quant a la distribució dels diferents tipus d'horaris.

El tipus d'horari que es realitza a ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT:

DIES DE LA SETMANA	HORARI	HORES
De dilluns a dijous	De 08.00 a 19:00 hores	35 hores
Els divendres	De 8.00 a 15.00 hores	

Les persones treballadores, en funció de l'àrea i lloc de treball al qual pertanyen i de les necessitats específiques dels centres als quals brinden atenció, tenen la possibilitat d'ajustar el seu horari dins

d'aquest rang. Aquest enfocament permet organitzar la jornada laboral de manera flexible per a atendre les demandes dels serveis.

Lloc de treball Oci. Club La Bruixola

Tot i que no es detecta desigualtat pel que fa a la jornada laboral ni a la seva distribució, cal destacar que el personal gaudeix de flexibilitat per a desenvolupar les seves tasques, la qual depèn en gran mesura de la disponibilitat dels clients i de les necessitats específiques de cada cas. Pel que fa al Lloc de treball Oci. Club La Bruixola, les persones treballadores realitzen un dissabte de feina al mes, amb torns rotatius. Segons el dissabte treballat, es modifica la distribució de la jornada setmanal per adaptar-se a les necessitats laborals.

DIES DE LA SETMANA	HORARI	HORES
De dilluns a dijous	De 08.00 a 19:00 hores	35 hores
Els divendres	De 8.00 a 15.00 hores	
Dissabtes	De 9:00 a 13:00 hores	

PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Àmbit Condicions laborals i representació masculina i femenina en l'organització	
Punts forts	Àrees de millora
- La majoria de la plantilla de disposa de contracte indefinit, per tant, hi ha estabilitat contractual per a totes les persones treballadores. - La majoria de la plantilla es troba a jornada completa. - L'empresa ofereix la possibilitat a la seva plantilla a adaptar el seu horari en funció de les seves necessitats familiars i de corresponsabilitat.	- Fomentar la contractació de les persones del sexe infrarepresentat en les àrees i llocs de treball amb infrarepresentació.

8.3. Accés a l'organització i extinció de les relacions laborals

SELECCIÓ

ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT no disposa de protocol de selecció definit, però s'evidencia que en les últimes contractacions s'ha seguit un mateix patró. Abans d'iniciar un procés de selecció extern, l'empresa avalua la possibilitat de promoció interna. En cas que es descarti aquesta opció, es decideix si procedir amb un procés de selecció interna gestionat pel coordinador dels serveis juntament amb el coordinador de l'àrea pertinent i la presidenta.

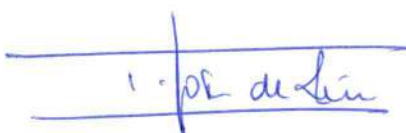
El procés que es realitza és el següent:

1. Promoció interna.
2. Publicació oferta a les plataformes pertinents
3. Selecció de candidatures per part del coordinador de l'àrea i coordinador de serveis juntament amb la presidenta.
4. Contactar amb les persones seleccionades i concertar dia d'entrevista.

L'entrevista personal tracta sobre qüestions relacionades amb les aptituds professionals per a desenvolupar el lloc de treball que cal cobrir. En l'entrevista no es pregunta ni es valora la situació personal, les càrregues familiars o altres condicionants que puguin requerir mesures de conciliació.

Les ofertes de treball publicades es confeccionen en un llenguatge correcte i respectuós, en matèria d'igualtat d'oportunitats.

Algun dels models publicats de les ofertes de treball:

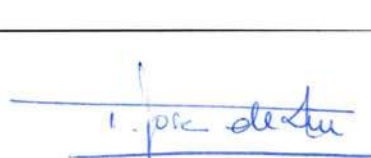


DL11361 Tècnica per al programa SAVI per L'Associació Salut Mental Ponent
Tècnic/a per al programa SAVI per L'Associació Salut Mental Ponent (Ref. 11361)

Característica	Descripció
Data d'alta	11/04/2023
Estat de l'oferta	Tancada
Població	LLEIDA
Places	1
Resum	Tècnica per al programa SAVI per L'Associació Salut Mental Ponent
Funcions	• Suport en les activitats d'autocura • Suport en les AVO (manteniment de la llar, recerca d'activitats a la comunitat, gestió econòmica...) • Suport en la gestió emocional • Suport en acompanyaments mèdics • Coordinació amb altres serveis socials i de salut
Horari	Flexible a convenir
Jornada laboral	Jornada completa
Tipus de contracte	Indefinit
Durada del contracte	Durada indeterminada per obra o servei
Sou orientatiu	Segons conveni
Edat	Entre 16 i 65 anys
Formació reglada	FP2 / CF Grau Superior / Cert. Prof N3 Tècnic Superior en Integració social
Altres formació	Formació en l'àmbit social / Titulació en l'àmbit de les Ciències Socials i/o de la salut
Llombes	Català, Castellà
Permís de conduir	B
Vehicle	Turisme
Observacions	Formació en l'àmbit social Coneixements del col·lectiu de salut mental Carnet i vehicle propi per poder arribar al domicili Incorporació immediata
Tipus ocupació	Integració Social

DL11631 Tècnica per al programa d'inserció laboral "Programa Incorpora"
Tècnic/a per al programa d'inserció laboral "Programa Incorpora" (Ref. 11631)

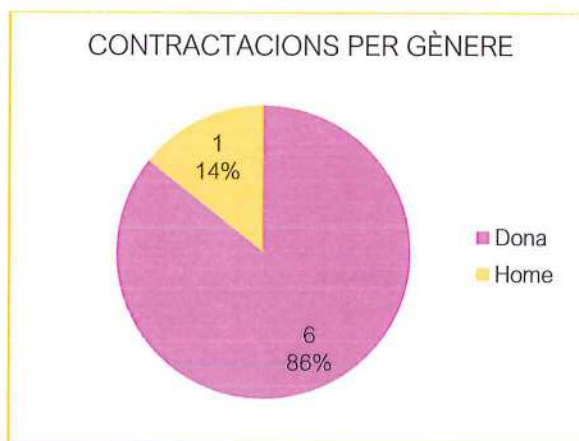
Característica	Descripció
Data d'alta	16/06/2023
Estat de l'oferta	Tancada
Població	LLEIDA
Places	1
Resum	Tècnica per al programa d'inserció laboral "Programa Incorpora"
Funcions	Entrevistes d'acollida. Traçar itinerari personalitzat d'inserció. Realització del CV i ajuda en la cerca de feina a través de les TIC. Entrenament en habilitats socials. Orientació dels diferents recursos laborals del territori. Treball en xarxa amb el professional que ha derivat el beneficiari. Gestió borsa de treball Incorpora/Aplicatiu. Tècnica de formació. Preparació de formació en salut mental a diferents empreses del territori. Prospecció en empreses i presentació del programa.
Horari	9:00 a 14:00 i alguna tarda (horari a convenir)
Jornada laboral	Jornada completa
Notes jornada	Dilluns a divendres (35h setmanals)
Tipus de contracte	Indefinit
Durada del contracte	Indefinit ()
Sou orientatiu	segons conveni
Incorporació	01/07/2023
Experiència	1 any
Edat	Entre 16 i 65 anys
Formació reglada	FP2 / CF Grau Superior / Cert. Prof N3
Altres formació	FP2/ CFGS Integració social/ Titulació universitària de l'àmbit social, Psicologia, Treball Social o Educació Social.
Observacions	Experiència i formació específica relacionada amb la inserció laboral Formació i coneixements en l'ús d'eines ofimàtiques per a la gestió del programa. Es valorarà coneixements en l'àmbit de la salut mental.
Tipus ocupació	Tècnica d'inserció Laboral



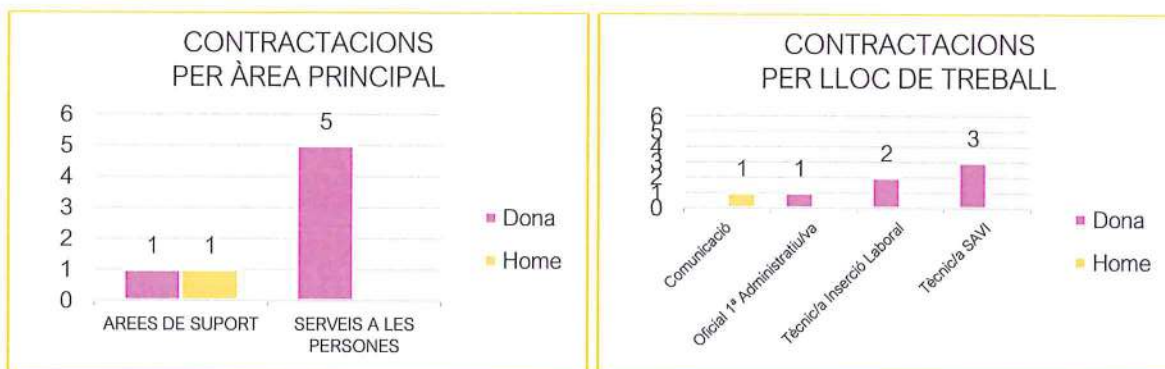

Evolució de les contractacions

Contractacions noves produïdes l'any 2023 per sexe:

En aquest cas s'analitzen les contractacions que hi ha hagut a l'empresa durant l'any 2023.



Durant el període avaluat, l'empresa va realitzar un total de 7 contractacions, sis dones i un home.

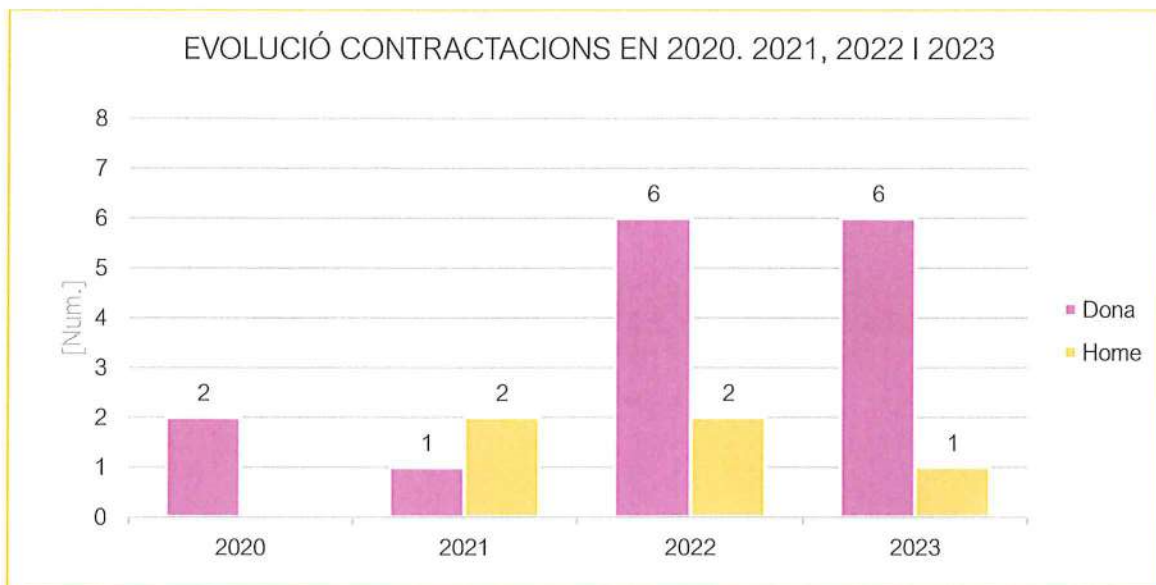


Després d'analitzar les set contractacions realitzades durant el període avaluat, s'observa una notable presència femenina, amb un 86% de les noves incorporacions corresponents a dones. La incorporació d'un home i una dona en Àrees de suport evidencia un equilibri inicial en aquest àrea, destacant una proporció equitativa en rols administratius. En l'àrea de Serveis a les persones ha comptat exclusivament amb la contractació de dones, la qual cosa reforça la tendència general de predomini femení en els processos de selecció..

Aquestes contractacions consoliden el compromís de l'organització amb la igualtat d'oportunitats. Equitat i diversitats. Aquesta anàlisi ens permet continuar ajustant les nostres estratègies per a garantir una distribució justa i equilibrada en futurs processos de selecció.

[Signature]

Evolució de les noves contractacions produïdes en els darrers 4 anys:

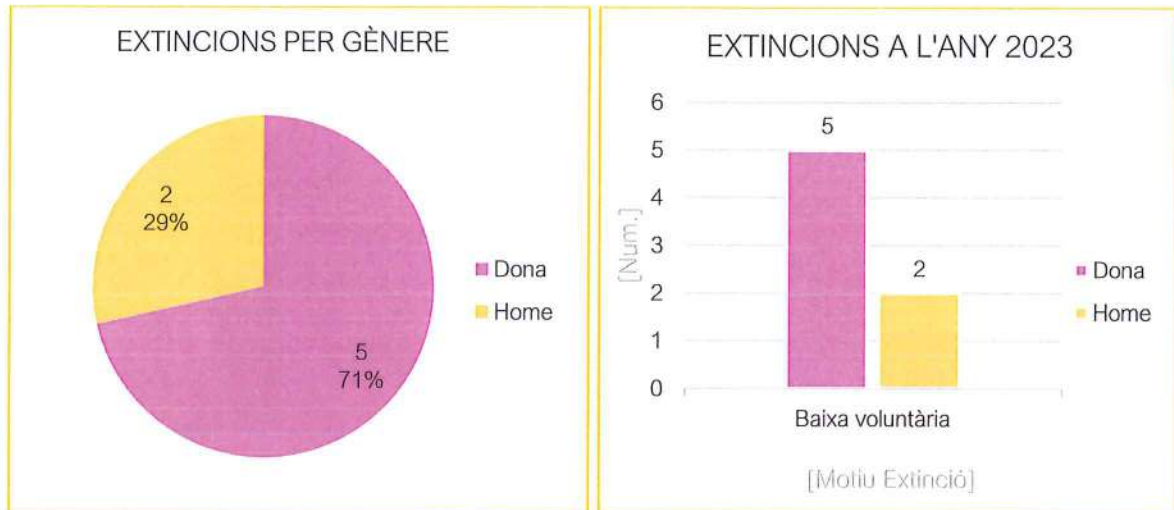


L'anàlisi de les contractacions dels últims quatre anys mostra una tendència cap a una alta representació femenina, amb un total de 15 dones (75%) enfront de 5 homes (25%).

Aquesta situació reflecteix l'escassa representació masculina en un sector predominantment femení.

Extinció de les relacions laborals

Tipus d'extincions laborals produïdes l'any 2023:



Durant l'any 2023 es va produir un total de set extincions laborals, totes per baixes voluntàries amb cinc dones i dues d'homes.

PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Àmbit accés a la organització i extinció de les relaciones laborals	
Punts forts	Àrees de millora
- Les ofertes de treball es redacten amb un llenguatge respectuós i llenguatge inclusiu. - No hi ha diferències significatives entre dones i homes en les extincions laborals, per tant, aquestes no van lligades al gènere sinó amb les seves aptituds i resultats dins de l'empresa.	- Disposar d'un protocol de selecció per escrit, establir criteris de selecció equitatius, paritat en el procés de selecció i criteris per fomentar la neutralitat i perspectiva de gènere en tot el procés. - Incrementar la contractació masculina mitjançant la implementació de mesures d'acció positiva.

8.4. Formació interna i/o contínua

ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT disposa d'un protocol intern per les formacions.

PROGRAMA DE FORMACIÓ CONTÍNUA

FINALITAT D'AQUEST PROTOCOL

ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT vetlla perquè tots els treballadors de l'entitat tinguin accés a la formació i que aquesta sigui de qualitat i adaptada a les necessitats de cada àrea i servei.

La formació contínua consisteix en un conjunt d'accions formatives desenvolupades per millorar les qualificacions, coneixements i competències dels treballadors.

S'utilitza per millorar la capacitat d'adaptació, la competitivitat i sobretot actualitzar els coneixements.

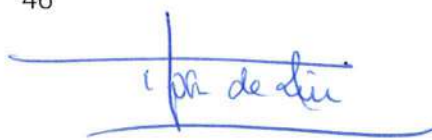
El Pla de Formació es realitza amb la col·laboració dels referents de totes les àrees que formen part de l'entitat, per tal de recollir i poder donar resposta a totes les necessitats formatives de l'entitat.

TIPOLOGIES DE LES ACCIONS FORMATIVES

- Cursos oberts: Es realitzaran com a formació general. Hi podrà accedir qualsevol treballador que compleixi els requisits que s'especifiquin en cada curs. El responsable de recursos humans autoritzarà, prèvia presentació document de petició de permís de formació.
- Dirigits: Són els que l'entitat organitzarà en funció de les necessitats dels equips, serveis o àrees i a petició dels treballadors.

SELECCIÓ DELS CANDIDATS A LES FORMACIONS

- Es valorarà cada cas de forma individual, tenint en compte el que marca el conveni i aplicant sempre les mesures que afavoreixen que tots/es els/les professionals
- Si el nombre de peticions supera els serveis mínims per oferir l'atenció adequada dels serveis es prioritzarà segons marca l'article 16 del conveni laboral, que es refereix al reciclatge i la formació:
 - o Els treballadors afectats pel present conveni amb una relació laboral ininterrompuda d'almenys 1 any amb l'empresa tenen dret a un període de 65 hores anuals o 10 dies l'any dins la jornada de treball, per assegurar la seva formació permanent.
 - o Quan els cursos de reciclatge són a proposta de l'empresa, aquesta en satisfà les despeses.
En qualsevol altre supòsit, el titular ha d'estudiar fórmules d'ajuda per pagar el cost esmentat. Es donarà prioritat als/les professionals que no hagin realitzat cap formació similar al sol·licitat.
 - o En cas d'igualtat de condicions, es valorarà en funció de la data de sol·licitud.



Valoració i Avaluació de les accions formatives

Al finalitzar cada curs, cada professional es compromet a fer-ne una valoració en el document:

Plantilla valoració Formació La valoració de les accions formatives és imprescindible, tant per a la programació anual de la formació, com per establir les correccions oportunes per la seva adequació a l'entorn de treball.

Aquesta informació es valora com a molt important per saber quina ha estat l'adequació del curs en el moment de la seva realització i per activitats formatives futures, en quant a objectius, metodologia, organització, ... i poder millorar.

Totes les accions de formació bonificades tenen una enquesta de satisfacció voluntària. D'altra banda al finalitzar l'any s'enviarà una enquesta als/les gestores dels serveis per poder valorar l'eficàcia de la formació.

Les formacions que realitzem a l'entitat es poden subdividir en les següents temàtiques:

1. Formació tècnica: destinada a millorar coneixement i competències professionals per enfocades a l'activitat diària dels professionals.
2. Formació en Prevenció de riscos: Per prevenir els riscos i danys derivats de l'activitat Diària.
3. Formació Transversal: destinada a millorar competències personals i professionals.
4. Formació amb valor: destinada a millorar el benestar laboral de tots els professionals de l'entitat.

FORMACIONS REALITZADES A 2023

- Excel.
- Contencions físiques i emocionals
- Estrès laboral i autocora.

PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Àmbit Formació interna i/o continua	
Punts forts	Àrees de millora
- La participació d'homes en formació és correlativa al nombre de persones que componen la plantilla en cada sexe.	- Recordar al personal, la possibilitat de proposar formacions que es creguin convenients i adequades per afavorir el seu creixement professional. - Fomentar la formació en tots els àmbits de l'empresa per a totes les persones treballadores.

8.5. Promoció i/o desenvolupament professional

ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT no disposa d'un protocol escrit de promoció interna, tot i així, prioritza aquest procediment davant la contractació de nou personal. Les persones que intervenen en la decisió sobre les persones que es promocionen són per part del coordinador de l'àrea i el coordinador de La Asociación i es passa proposta a la Junta directiva.

Per a la promoció es tenen en compte els següents aspectes:

- Experiència
- Rendiment
- Grau d'implicació
- Coneixements
- Empatia
- Lideratge

Durant l'any 2023 es va realitzar una promoció:

PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Àmbit Promoció i/o desenvolupament professional	
Punts forts	Àrees de millora
- Les responsabilitats familiars no influeixen en la decisió de les promocions. - Informen a les persones treballadores de les possibilitats de promoció.	- Promocionar al sexe infrarepresentat en els llocs de treball amb responsabilitat.

8.6. Retribució: registre salarial i auditoria retributiva

8.6.1. Registre retributiu

L'empresa disposa de registre salarial de l'any 2023 i de l'any 2024 fins el 31 de setembre, realitzat amb la eina del registre retributiu que recomana el Ministeri d'Igualtat. Aquest registre es realitza seguint les disposicions del Reial decret 902/2020, de 13 de octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Inclou la mitjana aritmètica i la mediana dels salaris, complements salarials, i percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe seguint la classificació professional de l'empresa. El registre està realitzat per:

- Retribucions efectives: conté tota la informació fidedigna respecte les retribucions efectivament percebudes en el període de referència per les persones treballadores en l'empresa, per cada una de les seves situacions contractuals, les seves mitjanes aritmètiques i medianes estan desglossades per sexes i grups professionals.
- Retribucions equiparades: a més de la informació fidedigna de les retribucions efectivament satisfetes corresponents a les diferents situacions contractuals, inclou la denominada equiparació (normalització i/o anualització de les retribucions a fi de proporcionar una dada addicional de comparabilitat (imports equiparables).
 - Criteris d'equiparació:
 - Mateixa jornada al llarg de l'any: Es realitza una normalització de les retribucions a la mateixa jornada (jornada completa).
 - Mateixa duració dels serveis prestats al llarg de l'any: Es realitza una anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors a l'any.

Els grups professionals utilitzats en el registre es realitzen segons:

- ∞ Conveni col·lectiu de treball de Catalunya d'associacions per a centres de formació, rehabilitació, orientació, valoració, autonomia personal, protecció i atenció a discapacitats (codi de conveni n.º 79002795012009).

CLASIFICACIÓ PROFESSIONAL I GRUPS PROFESSIONALS:

En l'empresa se segueix la classificació professional que marca el conveni col·lectiu d'aplicació. Els grups professionals informats en l'eina s'han configurat tenint en compte els nivells salarials assimilables establerts convencionalment, de tal manera que en cada grup professional podem trobar als següents llocs de treball:

LLOC DE TREBALL	ÀREA PRINCIPAL	GRUPO PROFESIONAL
Comunicació	ÀREA DE SUPORT. ADMINISTRACIÓ	Grupo 3
Aux. Administratiu/va	ÀREA DE SUPORT. ADMINISTRACIÓ	Grupo 2
Oficial 1ª Administratiu/va	ÀREA DE SUPORT. ADMINISTRACIÓ	Grupo 2
Prospecció Laboral	LABORAL OCI. JOVES	Grupo 3
Tècnic/a Activa't	ACTIVA'T	Grupo 3
Tècnic/a Club Social	OCI. CLUB LA BRUÍXOLA	Grupo 3
Tècnic/a Inserció Laboral	LABORAL	Grupo 1 y 3
Tècnic/a SAVI	HABITATGE I AUTONOMIA HABITATGE I AUTONOMIA / ÀREA QUALITAT HABITATGE I AUTONOMIA / VOLUNTARIAT	Grupo 3
Coordinador/a Club Social	OCI. CLUB LA BRUÍXOLA / ÀREA QUALITAT	Grupo 3
Coordinador/a Habitatge Psicòleg	HABITATGE I AUTONOMIA / FAMILIES	Grupo 3
Coordinador/a Àrea de Gestió i coordinació	GESTIÓ I COORDINACIÓ / ÀREA QUALITAT / FAMILIES	Grupo 3

INFORME DE REGISTRE RETRIBUTIU:

Les dades estadístiques les proporciona l'informe extret mitjançant el model de registre retributiu que recomana el Ministeri d'Igualtat.

La mitjana aritmètica és el valor que s'obté al sumar totes les dades que es disposen i es divideix el resultat entre el número total. La mitjana és el número intermedi d'un grup de números.

Les bretxes en els imports efectius que quan es passen a imports equiparables es redueixen a un valor inferior a 25%, no són objecte de justificació expressa. La normativa indica que, si s'aprecien diferències salarials superiors al 25%, s'han de justificar. Quan el valor és positiu la bretxa és en perjudici de les dones. Quan el valor és negatiu, la bretxa és en perjudici dels homes.

A més a més, les dades es disgreguen en:

- Retribucions efectivament cobrades, per les persones treballadores en el període de referència, per a cadascuna de les seves situacions contractuals.
- Retribucions equiparades. L'eina del registre retributiu, a més de la informació fidedigna inclou la denominada "equiparació" (normalització i/o anualització) de les retribucions amb la finalitat de poder comparar els imports equiparables en cas de reduccions de jornades o que les dades de les situacions contractuals divergeixin.

A continuació, es mostren les possibles bretxes entre la retribució de dones i homes. Les bretxes calculades tant en mitjanes aritmètica com en mitjanes es mostren tant en imports efectius com en imports equiparables normalitzables.

Les bretxes de 25% o més que s'indiquen en l'informe, es poden justificar en tots els casos. A continuació, es mostra el detall.

Període de referència i personal inclòs en l'estudi:

- Data inici: 01/01/2023
- Data fi: 31/12/2023
- Personal inclòs: Tota la plantilla que hagi estat en situació d'alta durant el període de referència, amb independència de si han causat baixa o no abans de finalitzar l'anualitat.

INFORME DE RESULTATS:

GRUP PROFESSIONAL 1

No hi ha presència de dones en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 2

No hi ha presència d'homes en aquest grup professional.

GRUP PROFESSIONAL 3

Salaris equiparats

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 03	-17%	-10%	-16%	78% ³	-12%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 03	-93% ¹	-16%	-93% ²		-95% ⁴

Justificació bretxes:

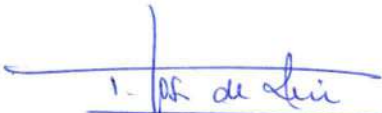
¹ Justificar -93% → En aquest grup, la bretxa salarial del -93% en la mitjana, es deu principalment a les funcions i responsabilitats específiques dels coordinadors, els quals, per nivell de responsabilitat que comporten els seus llocs de treball, perceben un salari lleugerament superior al de la resta dels membres del grup.

És important destacar que aquesta diferència salarial està alineada amb el que estableix el conveni col·lectiu per al grup professional, on els coordinadors, a l'assumir funcions de major responsabilitat, reben una retribució més elevada en comparació amb la resta del personal tècnic.

² Justificar -93% → Es manté la justificació exposada en l'anotació anterior per a aquesta bretxa en el total salari.

³ Justificar 78% → La bretxa del 78% en el total extrasalarial es deu al fet que un dels coordinadors ha rebut una indemnització especial per les seves responsabilitats i funcions, mentre que la resta dels membres del grup no han percebut aquest concepte. Aquesta indemnització ha generat una distorsió en la mitjana dels complements extrasalarials. Cal tenir en compte que, si no es considerés aquesta indemnització, la mitjana seria de 0%, ja que la majoria dels membres del grup no perceben cap complement d'aquest tipus.

⁴ Justificar -95% → Es manté la justificació exposada en l'anotació segona per a aquesta bretxa en el total salari.


J. de Lluís



8.6.2. Auditoria retributiva

L'auditoria retributiva té per objectiu obtenir la informació necessària per a comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. La vigència de l'auditoria retributiva serà la mateixa que el present pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Emprant l'eina del registre retributiu es pot obtenir l'informe d'auditoria retributiva. El registre retributiu ordena i calcula les bretxes en atenció als grups professionals segons s'estableixi en el conveni. En l'auditoria s'utilitzen les mateixes dades del registre retributiu, però s'ordena i agrupa les persones treballadores amb les escales dels llocs de treball d'igual valor. Aquestes escales s'enumeren atenent la valoració que realitza l'empresa dels seus llocs de treball.

VALORACIÓ DELS LLOCS DE TRABALL

La valoració dels llocs de treball té per objectiu realitzar una estimació global de tots els factors que concorren o puguin concórrer en un lloc de treball, tenint en compte la seva incidència i permeten l'assignació d'una puntuació o valor numèric a aquest. Els factors de valoració són considerats de manera objectiva i estan vinculats de manera necessària i escrita al desenvolupament de l'activitat laboral.

ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT, S'ha procedit a la valoració dels llocs de treball de l'empresa fent ús de l'eina elaborada en el si d'una taula tècnica de diàleg social en la qual han participat les organitzacions sindicals CCOO i UGT, i patronals CEOE i CEPYME, així com el Ministeri de Treball i Economia Social i l'Institut de les Dones del Ministeri d'Igualtat. S'ha donat compliment a l'obligació de realitzar l'avaluació dels llocs de treball com a component del diagnòstic de la situació retributiva de l'empresa, permetent que es reflecteixin les mitjanes aritmètiques i les mitjanes dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials de la plantilla distribuïdes per les agrupacions dels treballs d'igual valor en l'empresa. Aquesta eina permet realitzar una valoració amb perspectiva de gènere dels llocs de treball evitant els biaixos de gènere o l'estimació estereotipada dels factors de valoració. És un mètode quantitatiu i ponderat, ja que l'avaluació dels llocs de treball es realitza mitjançant l'assignació d'un valor numèric a cadascun d'ells, garantint així la comparabilitat entre aquests. Els factors que conformen la valoració s'estableixen amb vinculació directa i objectiva amb l'activitat realment desenvolupada, permeten considerar totes i cadascuna de les condicions que singularitzen els llocs de treball, tracten d'evitar estimacions estereotipades i és transparent:

A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS RESPONSABILITAT

B. CONDICIONES EDUCATIVAS CONDICIONS DE TREBALL

C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con
EL DESEMPEÑO

Per cada una d'aquestes famílies s'han valorat els factors:

A. NATURALESA DE LES FUNCIONS O TASQUES	FACTOR 1	POLIVALÈNCIA O DEFINICIÓ EXTENSA D'OBLIGACIONS	
	FACTOR 2	ESFORÇ FÍSIC	POSICIÓ CONTINUADA I POSTURES FORÇADES
			MOVIMENTS REPETITIU
			ESFORÇ VISUAL
			ESFORÇ AUDITIU
			ALTRES TIPUS D'ESFORÇ FÍSIC
	FACTOR 3	ESFORÇ MENTAL	
	FACTOR 4	ESFORÇ EMOCIONAL	
	FACTOR 5	RESPONSABILITAT D'ORGANITZACIÓ, COORDINACIÓ I SUPERVISIÓ	RESPONSABILITAT D'ORGANITZACIÓ I COORDINACIÓ
			RESPONSABILITAT DE SUPERVISIÓ DE RESULTATS I QUALITAT
FACTOR 6	RESPONSABILITATS FUNCIONALS	RESPONSABILITAT SOBRE EL BENESTAR DE LES PERSONES	
		RESPONSABILITAT ECONÒMICA	
		RESPONSABILITAT SOBRE INFORMACIÓ CONFIDENCIAL	
FACTOR 7	AUTONOMIA		

B. CONDICIONS EDUCATIVES	FACTOR 8	ENSENYAMENT REGLAT	
--------------------------	----------	--------------------	--

C. CONDICIONS PROFESSIONALS I DE FORMACIÓ	FACTOR 9	CONEIXEMENTS I COMPRENSIÓ	PROCEDIMENTS, MATERIALS, EQUIPS I MÀQUINES
			COMPETÈNCIES DIGITALS
			GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD
			CONEIXEMENT O DOMINI D'IDIOMA ESTRANGER
			FORMACIÓ NO REGLADA
			EXPERIÈNCIA
			ACTUALITZACIÓ DE CONEIXEMENTS
	FACTOR 10	APTITUDS	DESTRESA

			MINUCIOSITAT
			APTITUDS SENSORIALS
			CAPACITAT PER A PLANTEJAR IDEES I SOLUCIONS
	FACTOR 11	HABILITATS SOCIALS	CAPACITAT COMUNICATIVA
			CAPACITAT EMOCIONAL
			CAPACITAT DE RESOLUCIÓ DE CONFLICTES

D. CONDICIONS LABORALS I FACTORS ESTRUCTURALMENT RELACIONATS AMB L'ACOMPLIMENT	FACTOR 12	ENTORN	CONDICIONS FÍSQUES
			CONDICIONS PSICOSOCIALS
	FACTOR 13	CONDICIONS ORGANITZATIVES	HORARIS, DESCANSOS I VACANCES
			DESPLAÇAMENTS I VIATGES

8.6.2.1. Escalatge

ÀREA	LLOC DE TREBALL	ESCALA
AREES DE SUPORT	Aux. Administratiu/va	Escala 3
ÀREA DE SUPORT. ADMINISTRACIÓ	Comunicació	
ÀREA DE SUPORT. ADMINISTRACIÓ	Oficial 1ª Administratiu/va	
LABORAL OCI. JOVES	Prospecció Laboral	
ACTIVAT	Tècnic/a Activa't	
LABORAL	Tècnic/a Inserció Laboral	
HABITATGE I AUTONOMIA HABITATGE I AUTONOMIA / ÀREA QUALITAT HABITATGE I AUTONOMIA / VOLUNTARIAT	Tècnic/a SAVI	Escala 4
OCI. CLUB LA BRÚXOLA	Tècnic/a Club Social	Escala 5
GESTIÓ I COORDINACIÓ / ÀREA QUALITAT / FAMILIES	Coordinador/a Àrea de Gestió i coordinació	
CI. CLUB LA BRÚXOLA / ÀREA QUALITAT	Coordinador/a Club Social	Escala 6
HABITATGE I AUTONOMIA / FAMILIES	Coordinador/a Habitatge Psicòleg	

8.6.2.2. Informe de resultats

Els resultats de l'auditoria mostren la mitjana aritmètica i mitjana dels salaris base, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla. Les dades en percentatge es mostren disgregant per gènere cada escala. A més, l'auditoria mostra els resultats en dos formats:

1. Retribucions efectives: conté tota la informació fidedigna de les retribucions efectivament percebudes en el període de referència per les persones treballadores en l'empresa, per cadascuna de les seves situacions contractuals. Les seves mitjanes aritmètiques i medianes es desglossen per gènere i grup professional.
 2. Retribucions equiparades: a més de la informació fidedigna de les retribucions efectivament satisfetes corresponents a les diferents situacions contractuals, inclou la denominada equiparació (normalització i/o anualització) de les retribucions a fi de proporcionar una dada addicional de comparabilitat (importos equiparables).
- Criteris d'equiparació:
- a. Mateixa jornada al llarg de l'any: Es realitza una normalització de les retribucions ateses les jornades realitzades (jornada completa i jornada parcial).
 - b. Mateixa durada dels serveis prestats al llarg de l'any: Es realitza una anualització de les retribucions percebudes en períodes inferiors l'any.

A continuació, es mostren les bretxes entre dones i homes per cada ESCALA de llocs de treball d'igual valor. Únicament es recullen les bretxes en import equiparable atès que són les realment comparables. Les bretxes en importos efectivament percebuts no tenen en compte les situacions particulars de cada persona treballadora.

Aquelles bretxes que es redueixen a un valor inferior al 25% es justifiquen automàticament. Es poden atribuir a jornades parcials, reduïdes i/o persones que no han treballat tota l'anualitat del període.

Les bretxes de 25% o més s'han de justificar expressament. En aquest cas, les bretxes existents a la ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT, es poden justificar en tots els casos ateses les justificacions realitzades en el registre salarial. A continuació, es mostra el detall estadístic de cada escala i es remet a l'exposició prèvia en relació amb les justificacions pertinents.

ESCALA 03

Inclou els llocs de treball:

ÀREA	LLOC DE TREBALL	ESCALA
AREES DE SUPORT	Aux. Administratiu/va	ESCALA 03
AREES DE SUPORT SERVEIS A LES PERSONES	Comunicació	
AREES DE SUPORT	Oficial 1ª Administratiu/va	
SERVEIS A LES PERSONES	Tècnic/a Inserció Laboral	
SERVEIS A LES PERSONES	Prospecció Laboral	
SERVEIS A LES PERSONES	Tècnic/a Activa't	

Media aritmètica

Salaris equiparats

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	-1%	44% ¹	9%		16%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	4%	43% ²	24% ³		24% ⁴

Justificació bretxes:

¹ i ² Justificar 44% i 43% → La bretxa observada en els complements salarials, amb un 44% en la media i un 43% en la mitjana, es deu a la percepció d'un plus de responsabilitat per part de dues persones d'aquest grup, que són homes. Aquestes dues persones ocupen llocs amb majors responsabilitats i tasques específiques, la qual cosa justifica la percepció d'un complement salarial més elevat en comparació amb la resta del grup.

³ Justificar 24% → Es manté la justificació exposada en l'anotació anterior per a aquesta bretxa en el total salari.

⁴ Justificar 24% → Es manté la justificació exposada en l'anotació segona per a aquesta bretxa en el total retribució.

ESCALA 04

Inclou els llocs de treball:

ÀREA	LLOC DE TREBALL	ESCALA
SERVEIS A LES PERSONES SERVEIS A LES PERSONES /AREES DE SUPORT	Tècnic/a SAVI	ESCALA 04

Media aritmètica

Salaris equiparats

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	24%	12%	22%		21%

Mitjana

Salaris equiparats

	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	1%	12%	3%		2%

Encara que es detecta una bretxa del 24% en la media del salari base, la mitjana només presenta una diferència del 1%. Aquesta disparitat en la media no és significativa ni suficient per requerir una justificació, ja que les condicions laborals i les responsabilitats entre els membres del grup són similars..

ESCALA 05

Inclou els llocs de treball:

ÀREA	LLOC DE TREBALL	ESCALA
SERVEIS A LES PERSONES	Tècnic/a Club Social	ESCALA 05
SERVEIS A LES PERSONES /AREES DE SUPORT	Coordinador/a Àrea de Gestió i coordinació	

No hi ha presència d'homes en aquesta escala.

ESCALA 06

Inclou els llocs de treball:

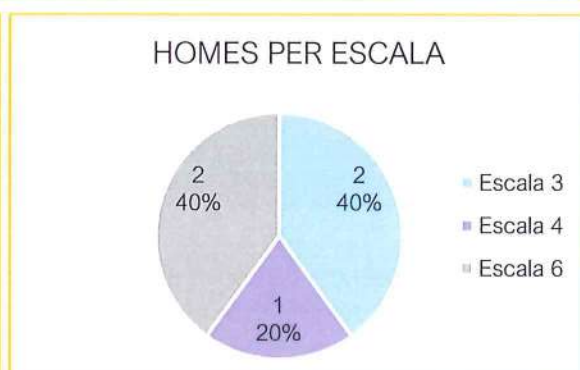
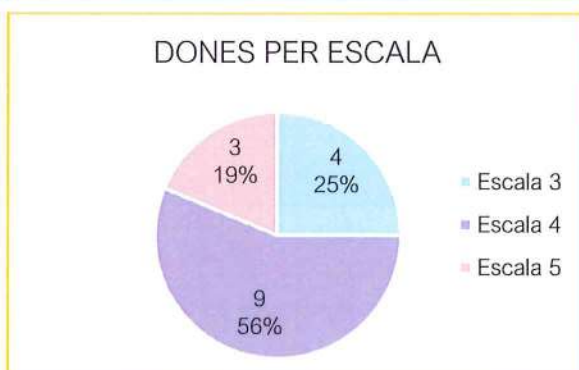
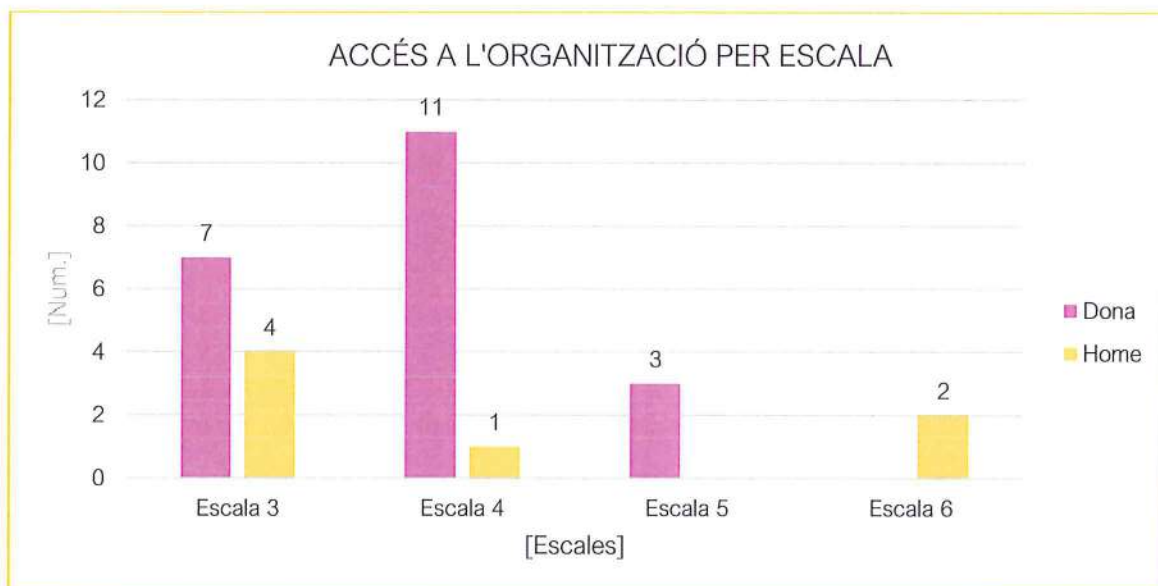
ÀREA	LLOC DE TREBALL	ESCALA
SERVEIS A LES PERSONES	Coordinador/a Habitatge Psicòleg	ESCALA 06
SERVEIS A LES PERSONES /AREES DE SUPORT	Coordinador/a Club Social	

No hi ha presència de dones en aquesta escala.

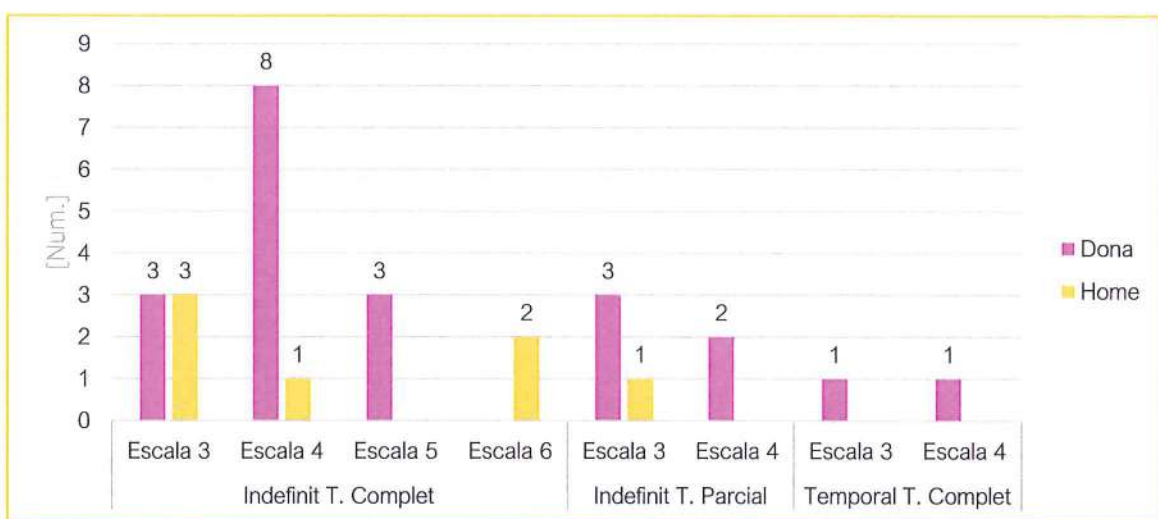
1. Pla de Treball

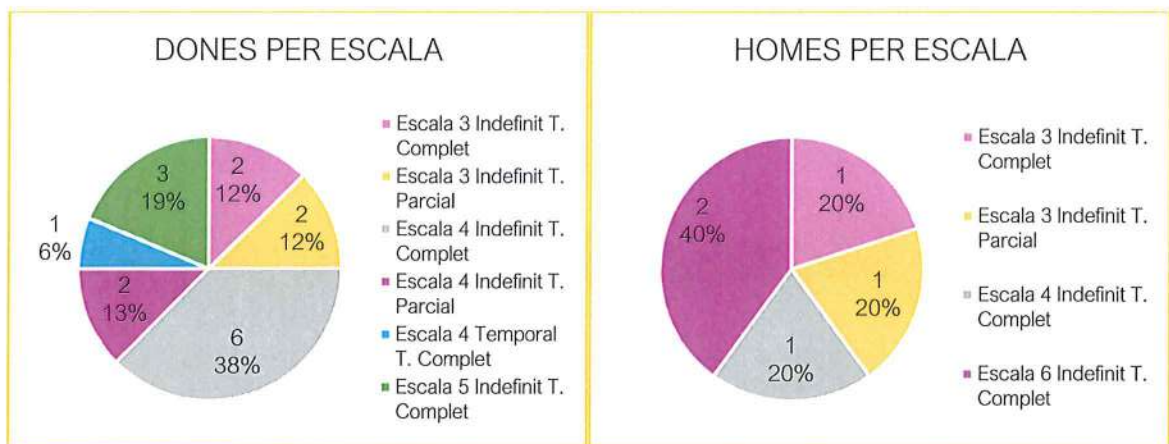


Distribució de la plantilla per Escala:

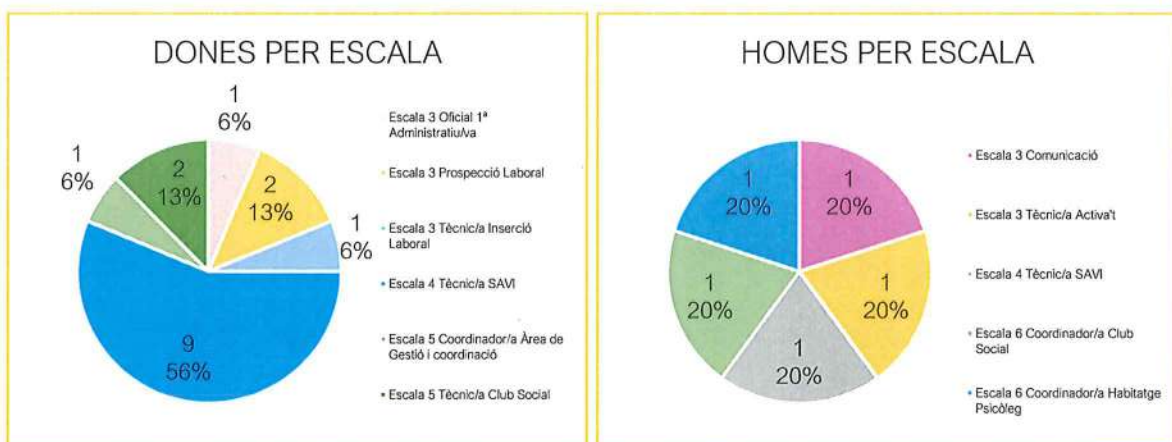


Tipologia de contracte de la plantilla per Escala:

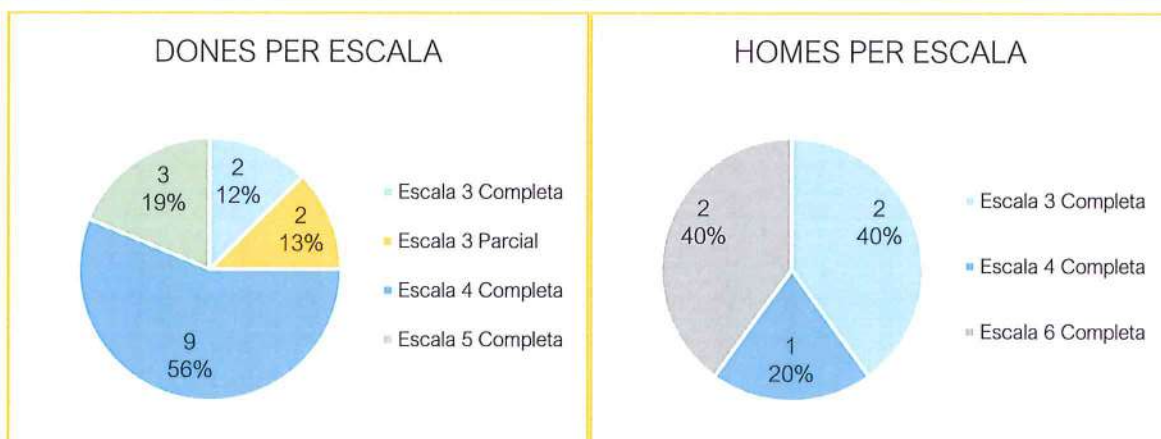
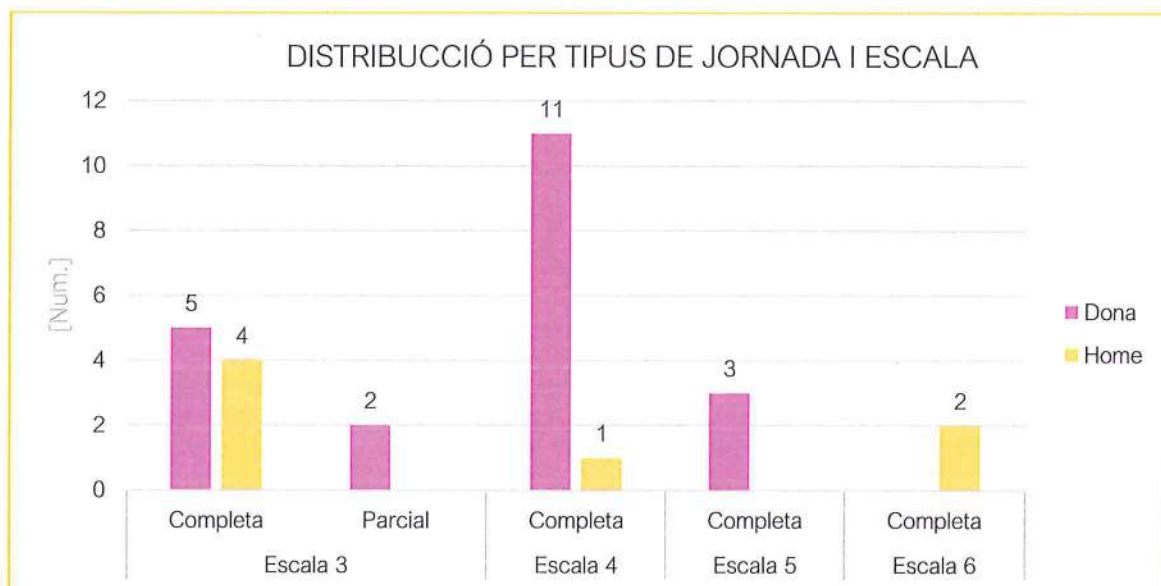




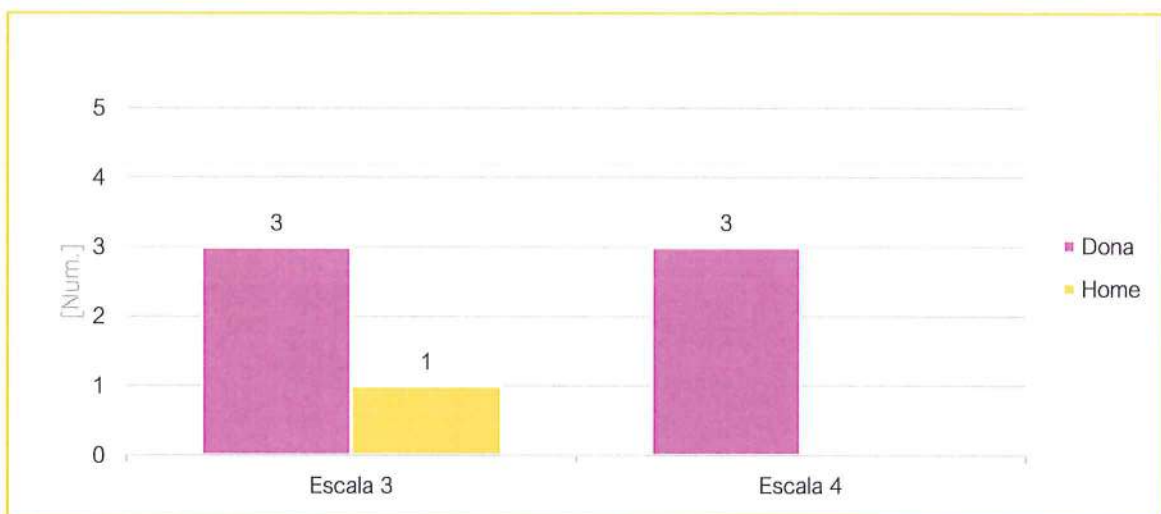
Distribució de la plantilla per Lloc de treball i per Escala:



Tipologia de jornada i Escala:



Contractacions per Escala en 2023:



PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Àmbit Temps de treball i responsabilitat	
Punts forts	Àrees de millora
- No existeixen bretxes injustificades en cap concepte salarial de 25% ni superior en Escales de agrupacions de llocs de treball d'igual o similar valor.	- Mantenir la transparència i els criteris objectius sobre els conceptes retributiu.

8.7. Temps de treball i corresponsabilitat

L'empresa ofereix les mesures de conciliació legalment previstes:

1. Baixa de maternitat i paternitat per autònoms i treballadors/es: Permís retribuït per maternitat i paternitat al qual es poden acollir tots els treballadors i treballadores de l'empresa. Aquesta mesura també inclou suposats d'adopció o acolliment. El període de descans obligatori per a tots dos progenitors és de sis setmanes reconeixent per a la dona la totalitat de 16 setmanes (dues més en cas de part o adopció múltiple). En el cas dels homes, tenen reconegut un permís de 12 setmanes.
2. Reducció o adaptació de la jornada de treball: Adaptació de la jornada laboral tant en durada com en distribució horària i fins i tot en forma de prestació (teletreball), sense necessitat de reduir hores de treball i, per tant, sense reduir el salari. Es pot fer efectiva la sol·licitud fins que els fills compleixin 12 anys. També es poden beneficiar aquells treballadors/as que tinguin familiars dependents a càrrec. En cas de reducció de jornada, suposaria un descens en la càrrega d'hores de treball i, en conseqüència, una disminució del sou.
3. Permís de lactància: Permís per als dos progenitors en cas que tots dos treballin. Dret del progenitor una hora d'absència del treball durant els primers nou mesos de vida del bebè, que es pot dividir en dues fraccions. També existeix l'opció d'aplicar aquesta mesura substituint l'hora de lactància per una reducció de mitja hora en la jornada laboral.
4. Excedència laboral per a la cura de fills/es o familiars:
5. Dret a acollir-se a un període d'excedència. Si és per la cura d'un fill/a que tindrà una durada màxima de tres anys a comptar des de la data de naixement del bebè. Si l'excedència està destinada a cura d'un familiar dependent (malaltia, accident...), la durada es prolonga durant un any. L'empresa reserva el lloc de treball durant el primer any, després en el moment en què es realitzarà la reincorporació s'assignarà un lloc de grup o categoria professional equivalent.
6. Noves mesures de conciliació familiar contemplades en el Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny:
 - o Les persones treballadores tindran dret a sol·licitar les **adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball**, en temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per cura de:
 - Fills/as majors de dotze anys.
 - Cònjuge o parella de fet.

- Familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora.
- Altres persones dependents quan visquin en el mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per si mateixos, i han de justificar les circumstàncies en què fonamenta la seva petició.
- Permisos:
 - Permís per matrimoni o registre de parella de fet. La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, durant 15 dies naturals.
 - Permís retribuït per accident o malaltia. La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, durant cinc dies (fins ara 2 dies sense desplaçament i 4 amb desplaçament) per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que visqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva.
 - Permís retribuït per defunció. La persona treballadora, previ avís i justificació, es pot absentar del treball, amb dret a remuneració, durant dos dies per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per a això la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.
 - Reducció de jornada per a la cura del lactant pel mateix fill o filla. Si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret, podrà limitar-se el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, davant aquest cas l'empresa ha d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació. Reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la seva durada, a qui necessiti encarregar-se de la cura directa del cònjuge o parella de fet, o un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

- **Permís per motius familiars.** La persona treballadora té dret a **absentar-se del treball** per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata. En aquests casos, **tenen dret al fet que siguin retribuïdes les hores d'absència** equivalents a quatre dies a l'any, d'acord amb el que s'estableix en el conveni col·lectiu, aportant les persones treballadores, si escau, acreditació del motiu d'absència.
- **Suspensió del contracte:**
 - **Excedència,** de durada no superior a dos anys, tret que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, als treballadors per a atendre la cura del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i per afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda. L'excedència (per cura relacionats amb la família) el període de durada de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores.
 - En supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment en el supòsit de discapacitat del fill o filla, en cas que hi hagi una única persona progenitora, aquesta podrà gaudir de les **ampliacions completes de la suspensió** previstes per al cas de famílies amb dues persones progenitores.
 - **Permís parental.** Les persones treballadores tindran dret a un permís parental, per a la cura de fill, filla o menor acollit per un temps superior a un any, fins al moment en què el menor faci vuit anys, que tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes, i que es pot gaudir a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial.

En cas que algú de la plantilla hagi tingut alguna necessitat personal i/o familiar, s'han atorgat permisos especials per a aquests casos, fins i tot superiors als legalment establerts.

Mesures de conciliació familiar, personal i laboral

L'empresa disposa de mesures per a la conciliació familiar, personal i laboral fixades per la legislació i les disposicions convencionals.

Permisos de maternitat, paternitat o reduccions de jornada per cura de menors (2023)

En el període analitzat cap persona va demanar una reducció de jornada per tenir cura de menors.

PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Àmbit Temps de treball i corresponsabilitat	
Punts forts	Àrees de millora
- Proporció de permisos especials per necessitats familiars en cas que es requereixi.	- Conèixer per part de la Asociación les responsabilitats familiars i personals de les persones treballadores amb el compromís de facilitar l'adaptació a cada cas. - Augmentar la difusió de les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar de les quals disposa l'empresa i garantir el seu accés a tota la plantilla a tenir en compte el RD 5/2023.

8.8. Comunicació no sexista

COMUNICACIÓ INTERNA

ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT disposa de diferents mitjans per a comunicar-se internament amb la seva plantilla. Els canals utilitzats més habituals són:

- Taulell d'anuncis ubicats a l'oficina.
- Correu electrònic -Gmail

Exemple:

Exemple:

Hola a tots/es,

Aquest any preparem novament l'Escola de Famílies, l'objectiu d'aquestes sessions són generar un espai educatiu per a familiars que vulguin conèixer i profunditzar sobre la salut mental.

Hi han varies temàtiques, a continuació us passo totes les sessions amb la data que es farà, la que vulgueu impartir podeu apuntar el vostre nom al costat mateix, i ho envieu.

Si us sembla bé, demà a la reunió que tenim d'actes ho acabem de parlar.

Gràcies

SESSIONS ESCOLA DE FAMÍLIES:

DIA DE REALITZACIÓ DIMECRES DE 17 A 18.30

LLOC: SALA POLIVALENT ASSOCIACIÓ

L'anàlisi de les comunicacions de ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT, engloba les seves ofertes de treball i web, destinades a informar sobre l'empresa

Es constata que el llenguatge escrit és adequat en perspectiva de gènere i inclusiu; el mateix succeeix amb l'ús de les imatges per a presentar a l'empresa. S'utilitza un llenguatge respectuós i adequat, podent millorar-se el llenguatge inclusiu.

COMUNICACIÓ EXTERNA

ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT està present en diferents plataformes digitals i xarxes socials. La plataforma digital principal és:

Web:	https://smponent.com
Facebook:	https://www.facebook.com/SalutMentalPonent/
Instagram:	https://www.instagram.com/smponent/
Twitter:	https://x.com/smponent
Linkedin:	https://www.linkedin.com/company/salut-mental-ponent

En la pàgina web es poden veure els productes que ofereix l'empresa on no es mostren cap biaix discriminatori. La comunicació visual i escrita en la web no perpetua estereotips de gènere. Totes les imatges que apareixen reflecteixen els serveis i programes que ofereix l'empresa. El llenguatge escrit utilitzat, és respectuós i adequat.

PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Àmbit Comunicació no sexista	
Punts Forts	Àrees de Millora
- Llenguatge adequat i respectuós en les comunicacions internes i externes de l'empresa.	- Aconseguir l'ús habitual d'un llenguatge incliusiu en les comunicacions internes i externes per part de totes les persones que formen part de l'empresa.

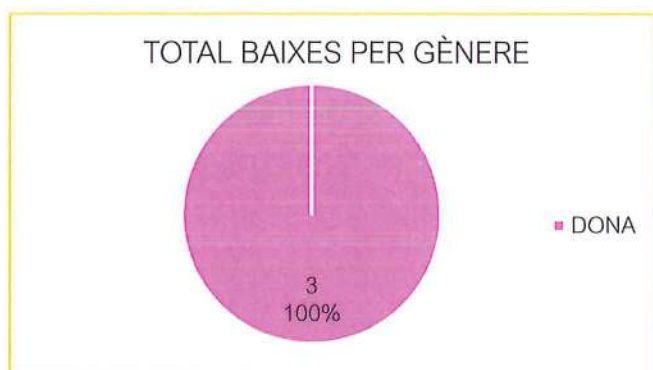
8.9. Salut laboral

BAIXES PER ACCIDENT LABORAL A L'ANY 2023:

Durant l'any 2023 no es va registrar cap baixa per accident laboral a La ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT.

CONTINGÈNCIES COMUNES A L'ANY 2023:

Baixes per contingències comunes durant el 2023:



Dies de baixa per contingències comunes durant el 2023:



Risc d'embaràs:

En el període analitzat no hi ha hagut cap risc d'embaràs tramitat, ja que no hi ha hagut cap treballadora embarassada en un lloc amb risc.

MALALTIES PROFESSIONALS

En l'últim any no hi ha hagut cap malaltia professional en l'empresa.

PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Àmbit Salut laboral	
Punts Forts	Àrees de Millora
- L'accidentalitat va lligada als llocs de treball ocupats i no al gènere. - Fomentar un entorn laboral segur i adequat a les condicions específiques segons el gènere. - Durant l'any analitzat no s'ha registrat cap accident laboral, la qual cosa reflecteix un entorn de treball segur i saludable.	- Dins de l'àmbit de prevenció de riscos laborals, realitzar formacions al personal amb perspectiva de gènere. - Realitzar les avaluacions en perspectiva de gènere.

8.10. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT té implantat un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere..

D'acord amb els principis del pla, ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT declara que l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere no seran permesos ni tolerats en cap circumstància. No han de ser ignorats i seran sancionats amb contundència.

Els objectius del protocol són definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere i altres formes d'assetjament discriminatori. També erradicar aquestes conductes, per tant, pretén ser un instrument de prevenció, detecció, actuació i resolució d'aquests casos.

Els objectius específics són:

- Crear un entorn de treball respectuós
- Explicitar la política empresarial de tolerància zero
- Informar, sensibilitzar i formar

En el protocol es contemplen principalment els següents punts:

- A. Declaració institucional.
- B. Objectius.
- C. Àmbit objectiu, personal i temporal d'aplicació.
- D. Marc legal.
- E. Definicions: Violència en l'àmbit laboral i tipologies d'assetjament.
- F. Principis i garanties.
- G. Drets i obligacions de la direcció, de les persones treballadores i de la seva representació legal.
- H. Vies de resolució.
- I. Subjectes de procediment.
- J. Via interna: el procediment.
- K. Via externa.
- L. Mesures de prevenció i mecanismes de difusió del reglament.

Existeixen dues persones de referència (un home i una dona) a les quals la plantilla pot recórrer en cas de sofrir qualsevol tipus d'assetjament.

Malgrat això, també es poden dirigir a la persona responsable de cada centre de treball i aquesta persona es posarà en contacte amb una de les dues persones de referència per a activar el procediment oportú.

Mesures de millora previstes en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.

A fi de desenvolupar i millorar les condicions laborals de la dona treballadora víctima de violència de gènere, s'acorda desenvolupar els següents drets:

1. Condició per a aplicar aquestes mesures.

A fi de poder accedir als drets desenvolupats en el present acord, l'empresa reconeixerà la condició de víctima de violència de gènere les persones treballadores que puguin acreditar la seva situació judicial o administrativament mitjançant:

1.1 Mitjans de prova qualificats per a la identificació de les situacions de violència de gènere:

- a) La sentència de qualsevol ordre jurisdiccional, a pesar que no hagi guanyat fermesa, que declari que la dona ha sofert alguna de les formes d'aquesta violència.
- b) L'ordre de protecció vigent.
- c) Informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

1.2 En absència d'algun dels mitjans establerts per l'apartat 1.1, són mitjans específics d'identificació de les situacions de violència de gènere, sempre que expressin l'existència d'indícis que una dona ha sofert o està en risc versemblant de sofrir-la:

- a) Qualsevol mesura cautelar judicial de protecció, seguretat o d'assegurament vigent.
- b) L'atestat elaborat per les forces i cossos de seguretat que han presenciat directament alguna manifestació de violència de gènere.
- c) L'informe del Ministeri Fiscal.
- d) L'informe mèdic o psicològic elaborat per una persona professional col·legiada, en el qual consti que la dona ha estat atesa en algun centre sanitari a causa de maltractament o agressió.
- e) L'informe dels serveis públics amb capacitat d'identificació de les situacions de violència masclista. Es reconeix aquesta capacitat als serveis socials d'atenció primària, als serveis d'acolliment i recuperació, als serveis d'intervenció especialitzada i a les unitats especialitzades dins de les forces i cossos de seguretat.

- f) L'informe de l'Institut o Observatori de la Dona o de la Violència de Gènere.
- g) Qualsevol altre mitjà establert per disposició legal.

1.3 Les disposicions que regulen el reconeixement dels drets i l'accés a les prestacions a què fa referència aquest acord estableixen en cada supòsit, si escau, les formes d'identificació de la violència masclista.

2. Reducció de la jornada de treball.

La treballadora víctima de violència de gènere podrà reduir la seva jornada ordinària amb la disminució proporcional del salari. La concreció d'aquest dret li correspondrà a la treballadora. Es podrà restablir les condicions originals de jornada en qualsevol moment a petició de la treballadora.

3. Reordenació del temps de treball.

La treballadora podrà reordenar el seu temps de treball a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació d'un horari flexible, de l'elecció de torn o de qualsevol altra forma d'ordenació del temps de treball que s'utilitzi en l'empresa.

4. Permisos.

A la dona víctima de violència de gènere se li facilitaran els permisos necessaris per a la realització de les gestions administratives, judicials o mèdiques, incloses aquelles que puguin afectar fills/as al seu càrrec, per a fer efectiu el seu dret a la protecció o a l'assistència social integral.

Aquests permisos, amb independència dels legal o convencionalment acordats, seran retribuïts. En la seva tramitació i justificació se seguiran els procediments habituals de ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT

La utilització d'aquests permisos no serà considerada absència a l'efecte del cobrament de primes o plusos la finalitat dels quals sigui la d'incentivar la presència en el treball.

5. Excedència per raó de violència de gènere.

La dona víctima de violència de gènere, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret a sol·licitar la situació d'excedència sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que resulti d'aplicació cap termini de permanència en aquesta. Tindrà dret a la reserva del lloc de treball durant els primers sis mesos,

prorrogable per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit, quan de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima l'exigís. Aquest període serà computable a l'efecte d'ascensos, antiguitat i drets passius. Per a l'accés a aquesta prestació caldrà l'ús dels mitjans reforçats de prova.

6. Vacances.

Si el dret de protecció o el d'assistència social integral de la treballadora fan necessari la fixació del període vacacional en unes dates determinades, es buscaran fórmules d'adaptació dels processos habituals o convencionals establerts per a l'assignació de vacances, al cas concret.

7. Gestió integral de la situació laboral de la treballadora víctima de violència de gènere.

Tan aviat es tingui notícia que una treballadora pertanyent a la plantilla és víctima de violència de gènere, es dirigirà a aquesta treballadora a una persona dins de l'organització que s'ocuparà, amb la major discreció i confidencialitat possible, de donar-li suport i col·laboració i de gestionar les mesures laborals contingudes en la L.O. i en el present acord que s'adaptin a la seva situació i que facilitin tant la seva protecció com el seu dret a l'assistència social integrada.

Les persones designades per a complir aquestes tasques comptaran amb la informació i formació necessàries per a l'eficaç compliment d'aquestes.

La direcció haurà d'informar la RLPT del nombre de casos de violència de gènere que es tractin en el si de l'empresa, així com de les mesures aplicades en cadascun d'ells, mantenint totes dues parts la deguda confidencialitat.

8. Mesures de seguretat.

Si la parella de la dona víctima de violència de gènere treballa en la mateixa empresa, aquesta prengué les mesures legals necessàries per a garantir la seguretat d'aquesta. Es modularan i valoraran totes les mesures de protecció idònies segons les característiques de la situació, optant fins i tot per la teleassistència al treball, modulació dels temps de treball i jornada.

9. Altres consideracions.

Es revisaran periòdicament les condicions que van donar lloc a la concessió de què es tracti, prolongant-se en funció de l'evolució de les circumstàncies de la interessada.

PUNTS FORTS I ÀREES DE MILLORA

Àmbit Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere	
Punts Forts	Àrees de Millora
- Existeix protocol de prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere. Revisar i actualitzar segons normativa vigent,	- Recordar a tot el personal els qui són les persones de referència existents per a aquests casos. - Formació específica per a les persones de referència. - Realitzar campanyes periòdiques de conscienciació, sensibilització i formació, relacionades amb el protocol d'assetjament a totes les persones treballadores.

9. PLA D'ACCIÓ

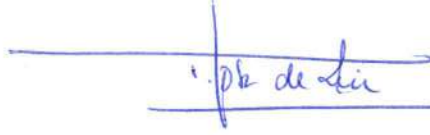
9.1. Objectius i mesures

ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT un cop realitzada la diagnosi amb les dades qualitatives i quantitatives, defineix els següents objectius i mesures, orientats a potenciar, millorar i corregir les mancances detectades durant la fase de la diagnosi.

L'empresa, també ha realitzat la valoració dels llocs de treball i l'auditoria retributiva de la qual s'ha derivat també accions de millora mitjançant objectius i mesures.

El present Pla d'acció, inclou els objectius i mesures de millora derivats tant de la diagnosi del pla d'igualtat com les derivades de l'auditoria retributiva. Amb la finalitat de garantir la implementació d'aquestes mesures, s'estableix una temporització específica per a cadascuna d'elles a través d'un calendari d'execució. A més, es designa un equip o àrea responsable de la seva realització i supervisió, assignant-los recursos i indicadors que permetin fer un seguiment acurat.

A continuació es presenten les mesures del Pla agrupades segons els eixos organitzadors de la diagnosi.


Pla de la



Àmbit 1: CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

OBJETIVO 1	Difusió de la política d'igualtat d'oportunitats de l'empresa.
MESURES	1.1 Donar a conèixer el pla d'igualtat d'oportunitats de l'empresa anualment: - Realitzar enquestes anuals sobre el coneixement del pla d'igualtat i la seva importància revaloritzant els aspectes de la diagnosi. - Difondre l'existència del pla d'igualtat i el protocol d'abordatge de l'assetjament a les persones que s'incorporen a l'organització. 1.2 Donar a conèixer el compromís amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les empreses i entitats col·laboradores.
INDICADORS	- S'ha difós el pla d'igualtat de l'empresa a la plantilla? - S'ha difós el compromís a les empreses col·laboradores externes?
RESPONSABLE	Direcció
TERMINI D'EXECUCIÓ	Mesures 1.1 i 1.2. – continuada – a l'inici de cada 1r semestre
RECURSOS	<u>Recursos materials per la difusió</u>: material oficina, connexió internet, hardware i software necessaris per la comunicació, etc. <u>Recursos humans</u>: persones responsables de la difusió. <u>Recursos econòmics</u>: cost material, temps invertit, personal extern especialitzat.
SEGUIMENT	1r semestre 2024, 2025, 2026, 2027 i 2028
OBSERVACIONS	

1. pla de seguiment



Àmbit 2: CONDICIONES LABORALES

OBJETIVO 1	Incrementar la representació femenina o masculina en els llocs de treball amb infrarrepresentació.
MESURES	2.1 Quan existeixi una vacant al lloc de treball amb infrarrepresentació femenina o masculina, s'optarà per les candidatures del sexe infrarrepresentat que compleixin els requisits necessaris per ocupar el lloc de treball i tinguin igualtat de mèrits i capacitats.
INDICADORS	- Número de treballadors/es de nova incorporació al lloc de treball amb menys representació. - Número de treballadors/es de nova incorporació per agrupacions de llocs de treball d'igual o similar valor.
RESPONSABLE	Recursos humans i responsables d'àrea
TERMINI D'EXECUCIÓ	Mesura 2.1 – Continuada fins aconseguir l'objectiu.
RECURSOS	<u>Recursos humans:</u> les persones responsables de la valoració de les candidates al lloc de treball. <u>Recursos econòmics:</u> cost del temps invertit i els recursos necessaris per la incorporació dels nous treballadors..
SEGUIMENT	2º semestre 2024, 2º semestre 2025, 2º semestre 2026, 2º semestre 2027
OBSERVACIONS	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

OBJETIVO 1	Fomentar la representació femenina als càrrecs de responsabilitat.
MESURES	3.1 Sempre que existeixi alguna vacant en algun càrrec amb responsabilitat i es presentin candidatures d'ambdós gèneres amb iguals mèrits i capacitats, mitjançant discriminació positiva s'optarà pel gènere in-frarrepresentat.
INDICADORS	- Número de treballadores de nova incorporació en els llocs de treball amb responsabilitat.
RESPONSABLE	Direcció
TERMINI D'EXECUCIÓ	Mesura 3.1 – Continuada fins aconseguir l'objectiu
RECURSOS	<u>Recursos humans:</u> les persones responsables de la valoració de les candidates al lloc de treball. <u>Recursos econòmics:</u> temps invertit i recursos necessaris per la incorporació de les treballadores.
SEGUIMENT	2º semestre 2024, 2º semestre 2025, 2º semestre 2026, 2º semestre 2027
OBSERVACIONS	

[Signature]

[Signature]

Àmbit 3: ACCÉS A L' ORGANITZACIÓ

OBJECTIU 4	Protocol de selecció que vetlli per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
MESURES	4.1 Disposar d'un protocol de selecció, que incorpori la descripció de llocs de treball (DPT) amb perspectiva de gènere; que asseguri que es regeixi pels principis d'igualtat i no discriminació, evitant biaixos de gènere.
	4.2 Formació en igualtat de gènere i d'oportunitats a les persones que formen part dels processos de selecció del personal.
INDICADORS	- Es disposa d'un protocol de selecció?
RESPONSABLE	Direcció – RRHH
TERMINI D'EXECUCIÓ	Mesures 4.1 i 4.2 – Puntual – 1r semestre de 2024
RECURSOS	<u>Recursos materials</u> necessaris per l'elaboració del manual. <u>Recursos humans</u> : persones responsables de buscar / realitzar el manual. <u>Recursos econòmics</u> : temps invertit i recursos necessaris pel mateix.
SEGUIMENT	2º semestre 2024
OBSERVACIONS	

Àmbit 4: FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

OBJECTIU 5	Fomentar la igualtat d'oportunitats en la plantilla de l'empresa i disposar d'una oferta formativa sobre matèries d'igualtat.
MESURES	5.1 Realitzar formació de sensibilització de gènere i de igualtat d'oportunitats en el conjunt de la plantilla. 5.2 Planificar anualment formació que sigui d'interès per tota la plantilla per facilitar la seva promoció i reciclatge professional. 5.3 Creació d'un canal intern o bústia de suggeriments perquè la plantilla pugui fer arribar a l'empresa propostes de formació específiques.
Contingut de la formació.	- Contingut de la formació. - Dades d'assistència a les formacions disgregades per sexe
RESPONSABLE	Àrea recursos humans
TERMINI D'EXECUCIÓ	Mesura 5.1 – Puntual – 1er semestre 2024 Mesura 5.2 – Anual – 2º semestre 2024, 2º semestre 2025, 2º semestre 2026 y 2º semestre 2027 Mesura 5.3 – Puntual – 1er semestre 2024
RECURSOS	<u>Recursos materials</u> per la impartir la formació: aparells informàtics, sala, projector, etc. <u>Recursos humans</u>: formador especialitzat. <u>Recursos econòmics</u>: cost del material, temps invertit, cost acció formativa.
SEGUIMENT	2º semestre 2024, 2º semestre 2025, 2º semestre 2026 i 2º semestre 2027
OBSERVACIONS	

1.ª de des



Àmbit 5: PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

OBJECTIU 6	Garantir la no influència del sexe de les persones en les decisions relatives a promoció i/o desenvolupament professional.
MESURES	6.1 Disposar d'un protocol de promocions amb criteris, objectius i requisits (formació, experiència, etc.), per optar a la promoció professional. Realitzar la seva difusió a la plantilla. 6.2 Publicar l'oferta de vacants de promoció professional interna mitjançant els canals habituals de comunicació a l'empresa, pel coneixement de tota la plantilla.
INDICADORS	- Número de promocions realitzades de cada sexe. - Informes motivats emesos.
RESPONSABLE	Àrea recursos humans
TERMINI D'EXECUCIÓ	Mesura 6.1 – Puntual – 1er semestre 2024 Mesura 6.2 – Continuada
RECURSOS	<u>Recursos materials</u> per l'elaboració del protocol: aparells informàtics, sala, projector, etc. <u>Recursos humans</u> : persones encarregades de l'elaboració del protocol. <u>Recursos econòmics</u> : cost material, temps invertit per la confecció del protocol.
SEGUIMENT	2º semestre 2024, 2º semestre 2025, 2º semestre 2026 i 2º semestre 2027
OBSERVACIONS	

1. de des

Àmbit 6: RETRIBUCIÓ

OBJECTIU 7	Evitar bretxes salarials entre Dones i Homes en: - Grups professionals - Llocs de treball d'igual o similar valor. - Garantir una política salarial clara, objectiva i no discriminatòria per raó de gènere.
MESURES	7.1 Mantenir la definició de la política retributiva clara i transparent. 7.2 Establir una Política Retributiva clara i transparent per facilitar el control antidiscriminatori.. 7.3 7.3 Realitzar l'anàlisi de les bretxes seguint la classificació professional de l'empresa i les Escales de valor de llocs de treball. En cas de bretxa injustificada, aprovar les correccions retributives oportunes per solucionar la possible discriminació salarial.
INDICADORS	- S'ha definit la política retributiva? - Es disposa del registre salarial i l'auditoria retributiva? - La valoració dels llocs de treball està actualitzada?
RESPONSABLE	Direcció
TERMINI D'EXECUCIÓ	Mesures: 7.1, 7.2 y 7.3 – Anuals – 1er semestre de 2024, 1r semestre de 2025, 1r semestre de 2026, 1r semestre de 2027 i 1r semestre de 2028.
RECURSOS	<u>Recursos materials necessaris per la implantació:</u> materials d'oficina, connexió internet, ordenadors,, etc. <u>Recursos humans:</u> persones responsables de les accions, especialistes, etc. <u>Recursos econòmics:</u> cost dels materials d'oficina, costos de temps invertit pels responsables.
SEGUIMENT	2º semestre 2024, 2º semestre 2025, 2º semestre 2026 i 2º semestre 2027
OBSERVACIONS	

1r pla de xis

[Signature]

Àmbit 7: TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

OBJECTIU 8	Garantir les mesures dels drets de conciliació, i fer difusió a tota la plantilla.
MESURES	8.1 Informar a la plantilla de les mesures de conciliació familiar disponibles a través de la publicació de comunicats interns. S'elaborarà un document que recopili els drets de conciliació i corresponsabilitat que serà el que es publicarà i haurà d'entregar-se a les noves contractacions. 8.2 Garantir el dret a la desconexió digital de manera que, fora de l'horari laboral, no s'exigeixi la resposta de les persones treballadores a comunicacions realitzades durant els seus períodes de descans o vacances, així com contestar a trucades, missatges de text, correus electrònics, videoconferències o qualsevol altra forma de comunicació digital fora del seu horari laboral..
INDICADORS	- La plantilla coneix les mesures de conciliació familiar disponibles? - La plantilla coneix la desconexió digital fora de l'horari laboral?
RESPONSABLE	RRHH
TERMINI D'EXECUCIÓ	Mesura 8.1 – Anual – 2º semestre de 2024, 2º semestre de 2025, 2º semestre de 2026 i 2º semestre de 2027. Mesura 8.2 – Continuada
RECURSOS	<u>Recursos materials</u> per la informació: software de difusió. <u>Recursos humans</u>: persones responsables de la difusió. <u>Recursos econòmics</u>: costes materials, temps invertit.
SEGUIMENT	1r semestre 2024, 1r semestre 2025, 1r semestre 2026, 1r semestre 2027 i 1r semestre 2028.
OBSERVACIONS	

Àmbit 8: COMUNICACIÓ NO SEXISTA

OBJECTIU 9	Fomentar l'ús del llenguatge no sexista.
MESURES	9.1 Difusió d'un manual on s'explica la importància de l'ús del llenguatge no sexista, incorporant una relació de bones pràctiques. 9.2 Realització d'un curs de formació específic sobre l'ús del llenguatge no sexista.
INDICADORS	- S'ha difós el manual? S'ha comunicat a la plantilla de l'empresa la seva existència? - S'ha realitzat el curs de formació específic sobre l'ús del llenguatge no sexista?
RESPONSABLE	Direcció
TERMINI D'EXECUCIÓ	Mesures 9.1 y 9.2 – Puntual – 1er semestre de 2024
RECURSOS	<u>Recursos materials necessaris per la redacció del manual:</u> materials d'oficina, connexió internet, ordenadors, etc. <u>Recursos humans:</u> persones encarregades de la realització i comunicació del manual. <u>Recursos econòmics:</u> cost dels materials d'oficina, cost de temps invertit per la redacció i comunicació, cost especialistes.
SEGUIMENT	2º semestre de 2024
OBSERVACIONS	

1. J. de la...

[Signature]

Àmbit 9: SALUT LABORAL

OBJECTIU 10	Incorporar la perspectiva de gènere al pla de prevenció de riscos laborals.
MESURES	10.1 Incorporar la perspectiva de gènere al pla de riscos laborals, definint les eines de prevenció de riscos laborals, inclosos especialment els psicosocials, d'embaràs i lactància natural, amb la finalitat d'adaptar-la a les necessitats i característiques físiques, psíquiques, biològiques i socials de les persones de l'empresa. 10.2 Assegurar el coneixement del protocol dels riscos per embaràs i lactància natural per part de l'equip responsable, amb la finalitat de que informi degudament en cada cas.
INDICADORS	- El número d'accidents s'ha reduït? - S'ha incorporat la perspectiva de gènere al pla de riscos laborals. - S'han realitzat actuacions per sensibilitzar a la plantilla en prevenció de riscos laborals?
RESPONSABLE	Direcció
TERMINI D'EXECUCIÓ	Mesura 10.1 – Puntual – 2º semestre de 2024 Mesura 10.2 – Puntual – 2º semestre de 2024, 2025, 2026 i 2027.
RECURSOS	<u>Recursos materials</u>: materials d'oficina, connexió internet, ordenadors,, etc. <u>Recursos humans</u>: personal especialitzat en PRL. <u>Recursos econòmics</u>: cost dels materials d'oficina, cost de temps invertit, costos especialistes.
SEGUIMENT	1r semestre 2025, 1r semestre 2026, 1r semestre 2027 i 1r semestre 2028.
OBSERVACIONS	

Àmbit 10: PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, GÈNERE I/O PREFERÈNCIA SEXUAL

OBJECTIU 11	Evitar l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa: Comunicació del protocol d'actuació a la plantilla.
MESURES	11.1 Difusió del protocol d'actuació en cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. 11.2 Informar sobre el protocol d'actuació a les persones que s'incorporaran de nou a l'empresa. 11.3 Disposar de cartells en cada centre de treball sobre la tolerància zero de l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com la violència de gènere, a la vista del públic i clientela en general. 11.4 Mantenir el protocol d'abordatge de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe adaptat a les noves normatives. 11.5 Realitzar un informe anual de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, que es presentarà a la comissió de seguiment.
INDICADORS	- S'ha comunicat a la plantilla el protocol d'actuació? - S'ha entregat una còpia del protocol d'actuació a les persones que s'han incorporat a l'empresa?
RESPONSABLE	Recursos Humans
TERMINI D'EXECUCIÓ	Mesura 11.1 – Puntual – 2º semestre de 2024. Mesura 11.2, 11.3 i 11.4 – Continuada. Mesura 11.5 – Puntual – 2º semestre 2024, 2025, 2026 i 2027.
RECURSOS	<u>Recursos materials</u>: materials d'oficina, connexió internet, ordenadors, etc. <u>Recursos humans</u>: personal encarregat de la difusió. <u>Recursos econòmics</u>: cost dels materials d'oficina, cost de temps invertit.
SEGUIMENT	1r semestre 2024, 1r semestre 2025, 1r semestre 2026, 1r semestre 2027 y 1r semestre 2028.
OBSERVACIONS	

OBJECTIU 12	Formació del personal en assetjament sexual i per raó de sexe.
MESURES	12.1 Formació a la plantilla sobre la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la seva detecció i abordatge, així com conèixer els drets que assisteixen a les víctimes de violència de gènere. 12.2 Formació a les persones de referència designades als protocols i procediments d'abordatge.
INDICADORS	- S'ha realitzat una formació a la plantilla en l'àmbit d'assetjament? - Les persones de referència i les persones amb responsabilitat en el procediment que contempla el protocol estan formades específicament per desenvolupar les seves funcions?
RESPONSABLE	Direcció
TERMINI D'EXECUCIÓ	Mesures 12.1: - Plantilla actual: Puntual – 2º semestre 2024 - Nous/ves treballadors/es: Continuada Mesura 12.2 – Puntual – 1er semestre 2024
RECURSOS	<u>Recursos materials</u>: materials d'oficina, connexió internet, ordenadors etc. <u>Recursos humans</u>: personal especialitzat de PRL. <u>Recursos econòmics</u>: cost dels materials d'oficina, cost de temps invertit, cost especialistes.
SEGUIMENT	2º semestre 2024 i 1r semestre 2026.
OBSERVACIONS	

OBJECTIU 13	Defendre i promoure els drets laborals de les víctimes de violència de gènere.
MESURES	13.1 Aplicar drets laborals a les víctimes de violència de gènere. 13.2 Generar el dret a la reducció de jornada sense la disminució proporcional de la retribució, fins que es resolgui legalment el cas. 13.3 Donar llicències retribuïdes, pel temps necessari, pels tràmits motivats per la situació de violència de gènere, per acudir als jutjats, comissaria i serveis assistencials, tant de la víctima com dels seus fills/es i altres similars. 13.4 Informar a la plantilla, a través dels mitjans de comunicació interna (campanya de sensibilització), dels drets reconeguts legalment a les dones víctimes de violència de gènere, de les millores que puguin existir per aplicació dels convenis col·lectius corresponents i/o de les incloses al pla d'igualtat.
INDICADORS	- S'ha realitzat una formació a la plantilla en l'àmbit de violència de gènere? - La plantilla coneix els drets laborals i socials de les víctimes de violència de gènere? - Es realitzen campanyes periòdiques de conscienciació, sensibilització i formació en l'àmbit?
RESPONSABLE	Direcció
TERMINI D'EXECUCIÓ	Mesures 13.1, 13.2 i 13.3 – Continuada Mesures 13.4 – Anual – 1er semestre 2024, 2025, 2026, 2027 i 2028.
RECURSOS	<u>Recursos materials</u>: materials d'oficina, connexió a internet, ordenadors, etc. <u>Recursos humans</u>: personal especialitzat en PRL. <u>Recursos econòmics</u>: cost dels materials d'oficina, cost del temps invertit, cost dels especialistes.
SEGUIMENT	2º semestre 2024, 2º semestre 2025, 2º semestre 2026, 2º semestre 2027 i 1r semestre 2028.
OBSERVACIONS	

1.00 de 100



9.2. Cronograma

Les accions s'hauran d'implantar al final del primer o segon semestre de cada anualitat. Per això, les accions que s'acabin en l'1S implica que hagin d'estar satisfetes el 30 de juny de l'any en curs, i les del 2S s'hauran d'assolir el 31 de desembre de l'any en curs.

CRONOGRAMA D'EXECUCIÓ:

	1.1	1.2	2.1	3.1	4.1	4.2	5.1	5.2	5.3	6.1	6.2	7.1	7.2	7.3	8.1	8.2	9.1	9.2	10.1	10.2	11.1	11.2	11.3	11.4	11.5	12.1	12.2	13.1	13.2	13.3	13.4
30/06/2024	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
31/12/2024			X	X				X			X				X	X			X	X	X	X	X	X	X	X					
30/06/2025	X	X	X	X							X	X	X	X		X				X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
31/12/2025			X	X				X			X				X	X				X		X	X	X	X	X					
30/06/2026	X	X	X	X							X	X	X	X		X						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
31/12/2026			X	X				X			X				X	X				X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
30/06/2027	X	X	X	X							X	X	X	X		X						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
31/12/2027			X	X				X			X				X	X			X			X	X	X	X	X					
31/06/2028	X	X	X	X							X	X	X	X		X				X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

CRONOGRAMA DE SEGUIMENT:

	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10	O11	O12	O13
30/06/2024	X							X			X		
31/12/2024		X	X	X	X	X	X		X			X	X
30/06/2025	X							X		X	X		
31/12/2025		X	X		X	X	X						X
30/06/2026	X							X		X	X	X	
31/12/2026		X	X		X	X	X						X
30/06/2027	X							X		X	X		
31/12/2027		X	X		X	X	X						X
31/06/2028	X							X		X	X		X

CRONOGRAMA D'AVUACIÓ:

Data límit per l'elaboració de l'informe d'avaluació: 13/02/2029

10. IMPLANTACIÓ I SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT:

Un cop aprovat el pla, començarà el període per realitzar totes les mesures d'acció previstes, portar un control de les actuacions i resultats immediats i respondre als següents objectius:

- Verificar l'assoliment dels objectius establerts en el pla d'igualtat.
- Obtenir informació sobre el procés d'execució de les mesures previstes en el pla.
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació i realitzar els ajustos pertinents o adoptar mesures correctores en cas necessari.

Es crea la comissió de seguiment del pla d'igualtat en la mateixa data d'aprovació del present pla d'igualtat d'oportunitats. Aquesta està formada pels mateixos membres que la comissió negociadora del pla d'igualtat.

Les persones i òrgans que intervenen en la implantació i seguiment del pla són:

- La direcció de l'empresa, responsable última d' assegurar la igualtat d' oportunitats entre dones i homes en l' ens de l' organització i d' assignar els recursos necessaris.
- La comissió negociadora, a qui correspon l' impuls de les primeres accions d' informació i sensibilització a la plantilla.
- La comissió de seguiment del Pla, designada per la comissió negociadora. Rebrà i analitzarà la informació relativa a l' execució d' accions, acordant la seva revisió quan sigui necessari.
- Persones designades com a responsables de les mesures previstes en el Pla, que seran les encarregades de la seva posada en marxa i les que disposaran de tota la informació al respecte.
- Responsable de recursos humans, per la seva posició estratègica i coneixement de l' empresa, serà de gran suport per a la implementació i seguiment del pla.
- Representació legal de les persones treballadores, a més de formar part de la comissió negociadora i l' òrgan de control, rebran informació sobre el contingut, execució de les mesures i la consecució dels objectius.
- La plantilla, serà informada de tot el procés en el seu conjunt, objectius i contingut del pla d' igualtat, podran participar, aportant informació i valoració del desenvolupament, a través dels canals de comunicació habituals utilitzats per l' empresa.

Implantació:

En la fase d'execució es posaran en funcionament totes les mesures definides en el Pla, per a cada àrea d'actuació, d'acord amb la planificació prevista en el cronograma del present pla.

Les persones responsables de cada una de les mesures seran les encarregades de desenvolupar les actuacions descrites en les fitxes de mesures incorporades al present pla.

Seguiment del Pla:

El seguiment és part del disseny inicial i ha de realitzar-se en paral·lel a l'execució. Amb ell es realitza el control i verificació de que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla i a la vegada serveix per detectar desajustaments i poder adoptar mesures correctores.

Revisió del pla:

En paral·lel a l'execució i seguiment de les mesures es procedirà a la seva revisió amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar i inclús, deixar d'aplicar alguna d'elles, si s'aprecia que la seva execució no està produint el efectes esperats en relació als objectius proposats.

La revisió es realitzarà en els terminis previstos en el propi pla.

La revisió comportarà l'actualització de la diagnosi, quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, així com de les mesures del pla d'igualtat, en mesura que sigui necessari.

Redacció de l'informe de seguiment:

L'informe de seguiment resumirà tota la informació necessària sobre l'execució de les accions i indicarà quines accions estan executant-se o retardant-se, en quines àrees és necessari actuar, quins obstacles s'estan presentant, el grau de participacions, quins canvis o avantatges s'estan produint.

Es redactarà un informe de seguiment anual, durant la vigència del pla, que servirà per l'avaluació del pla d'igualtat.

11. DESIGNACIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA

Aquesta comissió és l'encarregada de dur a terme el seguiment del pla tenint en compte el calendari d'execució de les mesures. Realitzarà les avaluacions establertes i elaborarà les actes i informes fixats. En definitiva, s'encarregarà de la vigilància i seguiment del pla, analitzant la idoneïtat de les mesures proposades i proposarà noves actuacions en aquelles àrees que es puguin millorar. Per a realitzar-ho, serà necessari fixar la composició de la comissió vetllant perquè tingui una composició paritària entre empresa i la representació de les persones treballadores..

Es designen a les següents persones com a membres de la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat de ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT.:

Representació de l'empresa	Representació del centre amb RLPT
Sra. Teresa Josa de Riu	Sr. Rafael Romero Urbano

En cas de vacant sobrevinguda d'una de les persones membre de la comissió, correspondrà a l'òrgan de decisió de cadascuna de les parts designar la persona que la substituirà.

Règim de funcionament de la Comissió de Seguiment

La Comissió de Seguiment acorda que continuï com a presidenta Teresa Josa de Riu, y com a secretari Rafael Romero Urbano.

A) Reunions de la comissió de Seguiment

La comissió es reunirà de forma periòdica les vegades necessàries fins a la signatura del Pla d'Igualtat. La convocatòria i coordinació de reunions correspondrà a la Presidència, la qual efectuarà la notificació corresponent amb una antelació mínima de 4 dies naturals. Podrà delegar les tasques de convocatòria en les persones que brinden l' assessorament tècnic a la comissió. A la convocatòria hi constaran els punts de l' ordre del dia a tractar.

Per a la vàlida celebració de les reunions i presa d' acords es requerirà la presència d' almenys una persona en representació de cada part.

B) Preses d'acords

Les decisions de la comissió s'adoptaran generalment per consens. Si no és possible, les qüestions se sotmetran a votació i serà adoptat l'acord per majoria absoluta de cadascuna de les dues representacions.

En cas de desacord, la part o membre discrepant podrà fer constar una nota aclaridora a l'acta argumentant-ne la posició.

En cas de persistir el desacord, la comissió negociadora podrà acudir als procediments i als òrgans de solució autònoma de conflictes, si així s'acorda, amb la intervenció prèvia de la comissió paritària del conveni corresponent.

El resultat dels acords presos en les reunions s'hauran de plasmar per escrit i signar-se per totes les parts negociadores.

C) Actes

Durant el seguiment del Pla d'Igualtat, s'aixecarà acta en cada una de les reunions de seguiment, les quals hauran de ser aprovades i signades amb manifestacions de part, si fos necessari.

L'acta pot ser realitzada posteriorment a la finalització de la reunió, la qual estarà signada per totes les parts assistents i aquesta es signarà posteriorment a la reunió.

Les actes recolliran els temes tractats i els acords, els documents presentats i la data de la següent reunió.

D) Accés a la informació i documentació i confidencialitat

Les persones integrants de la Comissió de Seguiment tindran dret a accedir a tota la documentació i informació necessària per desenvolupar el seu rol de seguiment.

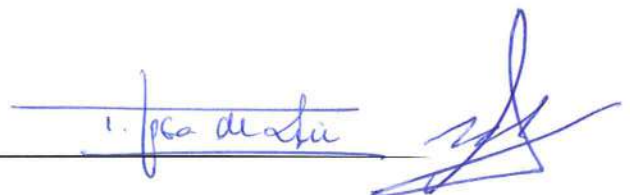
Les persones que integren la Comissió de Seguiment, així com, en el seu cas, les persones expertes que la assisteixin hauran d'observar en tot moment el deure de sigil amb respecte aquella informació que els ha estat expressament comunicada amb caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de documentació entregada per l'empresa a la Comissió de Seguiment pot ser utilitzada fora del estricte àmbit d'aquella ni per a fins diferents dels que han motivat l'entrega.

E) Substitució de les persones que integren la comissió de Seguiment

Les persones que integren la Comissió de Seguiment seran substituïdes en cas de vacances, absència, dimissió, finalització del mandat o que li sigui retirat per les persones que el van designar, per impossibilitat o causa justificada.

Les persones que deixin de formar part de la Comissió de Seguiment i que representin a l'empresa seran substituïdes per aquesta, i si representen a la plantilla seran substituïdes per l'òrgan de representació legal i/o sindical de la plantilla de conformitat amb el seu règim de funcionament intern.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms i càrrec tant de la persona sortint com de l'entrant. El document s'annexarà a l'acta constitutiva de la Comissió de Seguiment.



12. EVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

L'avaluació del pla és una fase important en el pla d'igualtat, atès que ens permet el grau de compliment dels objectius definits i de les mesures executades.

La comissió d'igualtat es reunirà formant la comissió de seguiment i avaluació del pla per a reunir-se periòdicament i realitzar informes de seguiment, que donaran a conèixer al conjunt del personal a través dels mecanismes establerts.

A més, també serà l'encarregada d'elaborar una avaluació final dels resultats, analitzant la consecució o no dels objectius plantejats, el procés i l'impacte del pla d'igualtat, una vegada esgotat el període de vigència del present Pla (4 anys). Aquesta avaluació ha de ser la base per a un nou diagnòstic de situació.

Les persones i òrgans que intervindran en l'avaluació del pla d'igualtat són:

- Conèixer el grau de compliment del pla i el seu desenvolupament.
- Comprovar si el pla ha aconseguit els objectius proposats.
- Valorar l'adequació de recursos, metodologies, eines i estratègies utilitzades en la seva implementació.
- Identificar les àrees de millora o noves necessitats que requereixin la modificació de mesures adoptades o el disseny de noves actuacions.

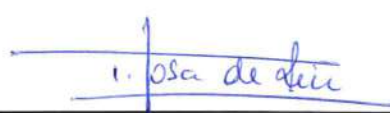
Les persones i òrgans que intervindran en l'avaluació del pla d'igualtat són:

- La direcció de l'empresa: responsable d'assegurar la igualtat d'oportunitats entre Dones i Homes en l'ens de l'empresa i assignar els recursos.
- La comissió de seguiment rebrà i analitzarà la informació relativa a l'execució de les accions, els informes de seguiment i qualsevol altra informació relativa a l'execució del pla al llarg de tota la vigència.
- La representació legal de les persones treballadores, sense perjudici de formar part de la comissió de seguiment del pla d'igualtat, rebrà la informació sobre el contingut del pla i la consecució dels objectius.
- La plantilla, pot participar en la complementació de qüestionaris que donin suport a l'elaboració de l'informe d'avaluació.

La comissió de seguiment o les persones a aquest efecte seran les encarregades d'elaborar els informes corresponents a les avaluacions intermèdies i final a partir de la informació i les dades recopilades al llarg del període corresponent. Aquest informe seran negociats en l'ens de l'organització.

En els informes d'avaluació es tindrà en compte:

- L'avaluació de resultats: fent referència al nivell d'execució del pla, grau de compliment dels objectius marcats, persones beneficiàries avaluació de resultats: fent referència al nivell de execució del pla, grau de compliment dels objectius marcats, persones beneficiàries.
- L'avaluació de procés: analitzant l'adequació dels resultats, mètodes i eines utilitzades durant l'execució d'accions, les dificultats que s'han trobat i les solucions adoptades.
- L'avaluació de l'impacte: valorant els canvis, en termes d'igualtat, que s'han produït en l'empresa com a resultat de la implantació del pla.



13. RESOLUCIÓ DE POSSIBLES DISCREPÀNCIES

En cas de desacord, la comissió negociadora del Pla d'Igualtat podrà acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes.

De manera que, en cas que existeixin discrepàncies en el si de la Comissió de Seguiment respecte a l'aplicació del Pla, sempre que no es respecti a la resolució de les mateixes o no s'arribi almenys a una majoria simple en el si de la pròpia Comissió, es podran solucionar d'acord amb el procediment de conciliació regulat en el VI Acord sobre Solució Autònoma de Conflictes Laborals (o acord que ho substitueixi), tal com preveu l'article 4.3.k): *"seran susceptibles de sotmetre's als procediments previstos en aquest Acord (...) qualsevol discrepància en la negociació col·lectiva o en la seva aplicació, inclosos els diagnòstics i plans d'igualtat que, segons el parer de les parts, mereixen noves possibilitats de negociació. És voluntat de les organitzacions signants d'aquest ASAC superar la limitada concepció del nostre sistema com un mer tràmit previ a la via processal, conformant la voluntat real d'impulsar plantejaments que afavoreixin acords totals o parcials"*.

En el cas de ser precís, modificar el Pla d'Igualtat, les modificacions seran acordades per la Comissió de Seguiment, que escometrà els treballs que resultin necessaris d'actualització del diagnòstic i de les mesures.

14. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

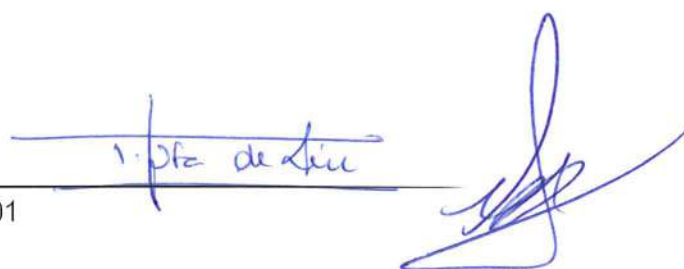
Sense perjudici dels termes de revisió que puguin contemplar-se de manera específica i que hauran de ser coherents amb el contingut de les mesures i objectius establerts, els plans d'igualtat han de revisar-se en tot cas, quan concorrin les següents circumstàncies previstes en l'Article 9.2 del R.D. 901/2020:

- A. Quan sigui necessari com a conseqüència dels resultats de seguiment i avaluació prevists en els apartats 4 i 6 següents
- B. Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació per la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- C. En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació dels resultats jurídics de l'empresa.
- D. Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, fins i tot les inaplicacions de convenis i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en la diagnosi de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- E. Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe que determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

En el cas de ser necessari modificar el pla d'igualtat, les modificacions seran acordades per la Comissió de Seguiment, que escometrà els treballs que resultin necessaris d'actuació de la diagnosi i de les mesures.

Per les discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació i seguiment del pla, s'han disposat els canals de comunicació directa presencial, correu electrònic o comunicació telefònica.

Quan en la comissió es presentin discrepàncies en l'àmbit de l'avaluació o en el seguiment del Pla d'igualtat, es convocarà a la Direcció de l'empresa i al Comitè d'Empresa en paritat, per a arribar a un acord sobre aquesta.


1. Pla de Treu

ANNEX 1. RESULTATS DE L'ENQUESTA

S'ha posat a disposició de les persones treballadores, les enquestes anònimes per valorar la percepció d'aquestes amb relació als diferents àmbits analitzats en el Pla d'Igualtat.

Les persones treballadores han contestat a les següents preguntes:

ENQUESTA DEL PLA D'IGUALTAT DE ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT

Amb l'objectiu de disposar de la màxima informació per a l'elaboració de la diagnosi d'igualtat entre dones i homes, així com l'elaboració del Pla d'Igualtat de l'empresa, agrairíem que responguéssim l'enquesta que trobareu a continuació. Les preguntes de l'enquesta s'han de respondre puntuant del 0 al 10 segons com d'acord estigueu amb les afirmacions (marcar la casella corresponent amb una X). Al final trobareu un apartat on podeu exposar la vostra opinió sobre qualsevol aspecte que considereu important o realitzar qualsevol suggeriment que creieu pertinent.

1. Sexe		2. Edat	
☐	Dona	☐	Menor de 30 anys
☐	Home	☐	Entre 30 i 45 anys
		☐	Major de 45 anys

3. En general, en l'empresa es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes..									
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4. Un Home i una Dona tenen les mateixes oportunitats de ser contractats per a ocupar un lloc de treball dins de l'empresa.									
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5. Les dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accedir als cursos i oportunitats de formació que ofereix l'empres.									
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

6. Les Dones i Homes tenen les mateixes possibilitats de promocionar i créixer professionalment.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7. Creus que si una dona i un home ocupen un mateix lloc de treball perceben el mateix salari?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

8. En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar i persona.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

9. Conec les mesures de conciliació que ofereix l'empresa.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

10. El llenguatge i les imatges utilitzades en les comunicacions internes i externes de l'empresa no presenten estereotips de gènere negatius.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

11. Saps a qui dirigir-te en cas de sofrir o haver detectat una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'empresa?

	SÍ		NO
--	----	--	----

12. Alguna vegada has viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de Dona i Home dins de l'empresa?

	SÍ		NO
--	----	--	----

13. Suggeriments i comentaris sobre la presència del principi d'igualtat entre dones i homes a l'empresa:

--

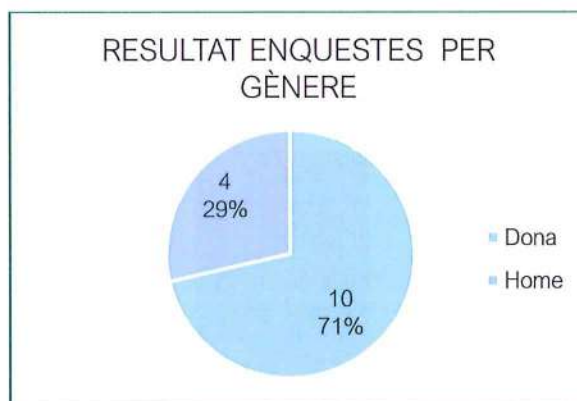
RESULTAT ENQUESTES:

	P3.1 En general, en l'empresa es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	P3.2 Un Home i una Dona tenen les mateixes oportunitats de ser contractats per a ocupar un lloc de treball dins de l'empresa.	P4 Les dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accedir als cursos i oportunitats de formació que ofereix l'empresa.	P5 Les Dones i Homes tenen les mateixes possibilitats de promocionar i créixer professionalment.	P6 Creus que si una dona i un home ocupen un mateix lloc de treball perceben el mateix salari?	P7 En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar i personal.	P8 Conec les mesures de conciliació que ofereix l'empresa.	P9 El llenguatge i les imatges utilitzades en les comunicacions internes i externes de l'empresa no presenten estereotips de gènere negatius.
Resposta mitjana Dones	9,8	9,7	9,8	9,7	9,6	9,3	7,2	9,6
Resposta mitjana Homes	9,0	8,8	10,0	10,0	9,8	9,5	8,0	9,5
Resposta mitjana Dones	9,8	9,7	9,8	9,7	9,6	9,3	7,2	9,6
Resposta mitjana Homes	9,0	8,8	10,0	10,0	9,8	9,5	8,0	9,5
Resposta total Dones	10	10	10	10	10	10	10	10
Resposta total Homes	4	4	4	4	4	4	4	4

	P10 Saps a qui dirigir-te en cas de sofrir o haver detectat una situació d'assetjament sexual l/o per raó de sexe a l'empresa?	P11 Alguna vegada has viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de Dona i Home dins de l'empresa?
Número respostes Dones	10,0	10,0
Número respostes Homes	4,0	4,0
Si Dones	80%	10%
No Dones	20%	90%
Si Homes	100%	0%
No Homes	0%	100%

Resultat detallat de l'enquesta:

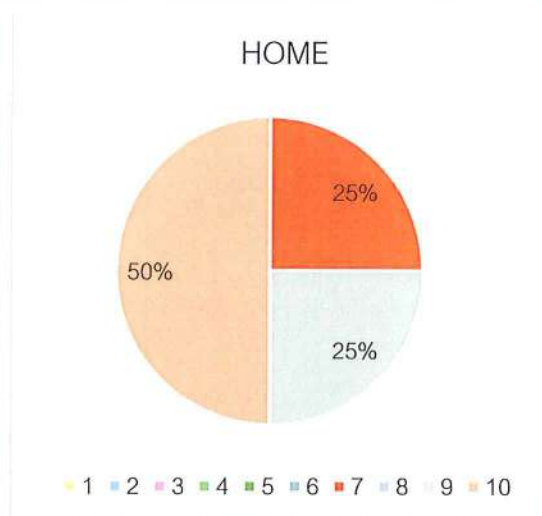
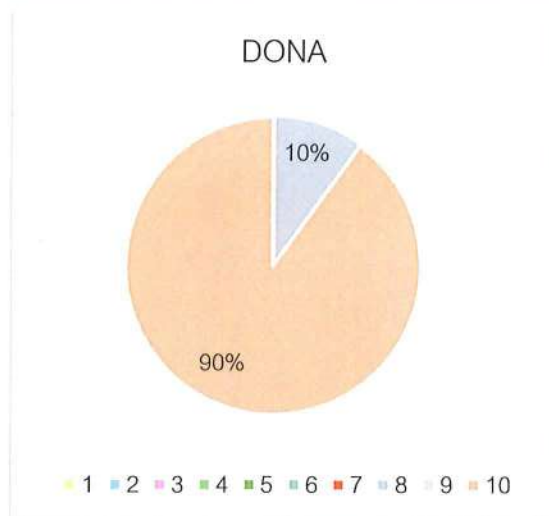
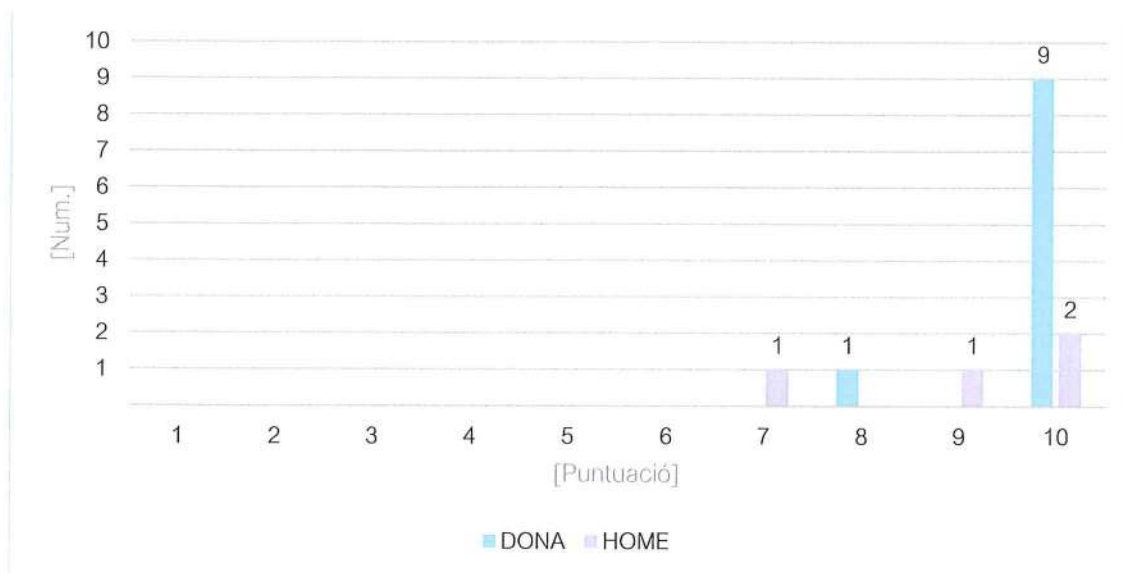
GÈNERE	PERSONES
DONA	10
HOME	4
TOTAL	14



L'enquesta va ser realitzada per un total de 14 persones treballadores, dels quals 10 són dones i 4 són homes.

3. En general, en l'empresa es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

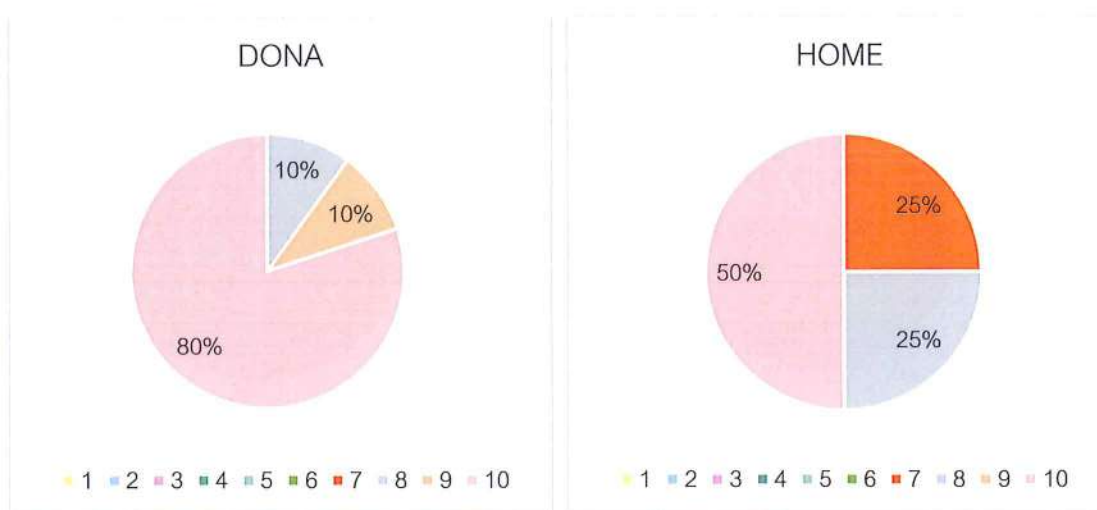
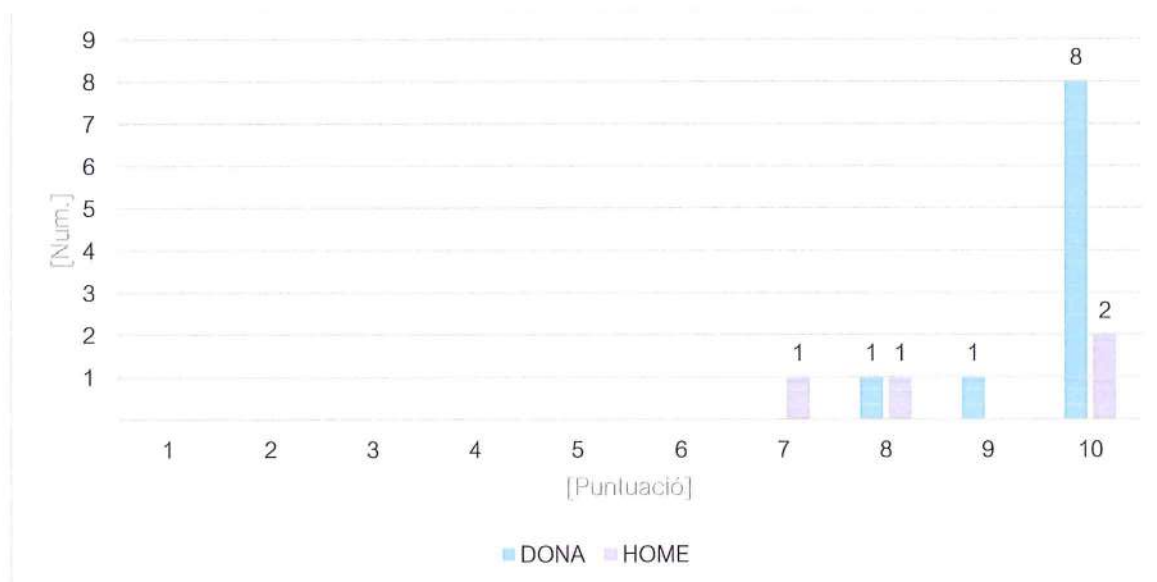
En desacord					D'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



	PROMEDI
DONA	9,8
HOME	9,0
TOTAL	9,6

4. Un Home i una Dona tenen les mateixes oportunitats de ser contractats per a ocupar un lloc de treball dins de l'empresa.

En desacord					D'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

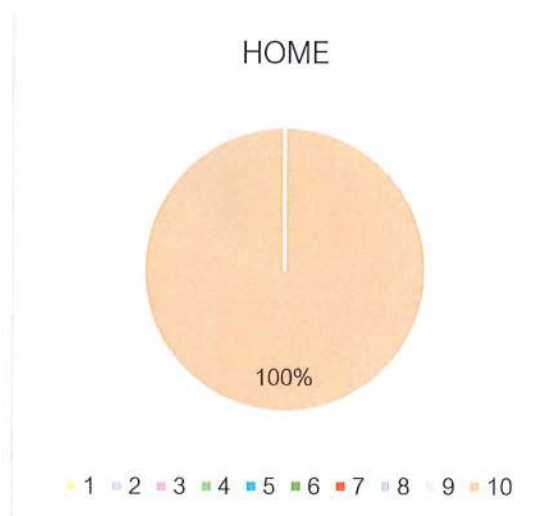
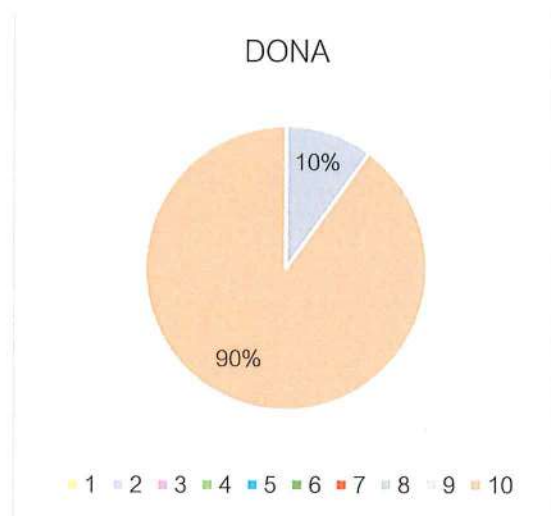
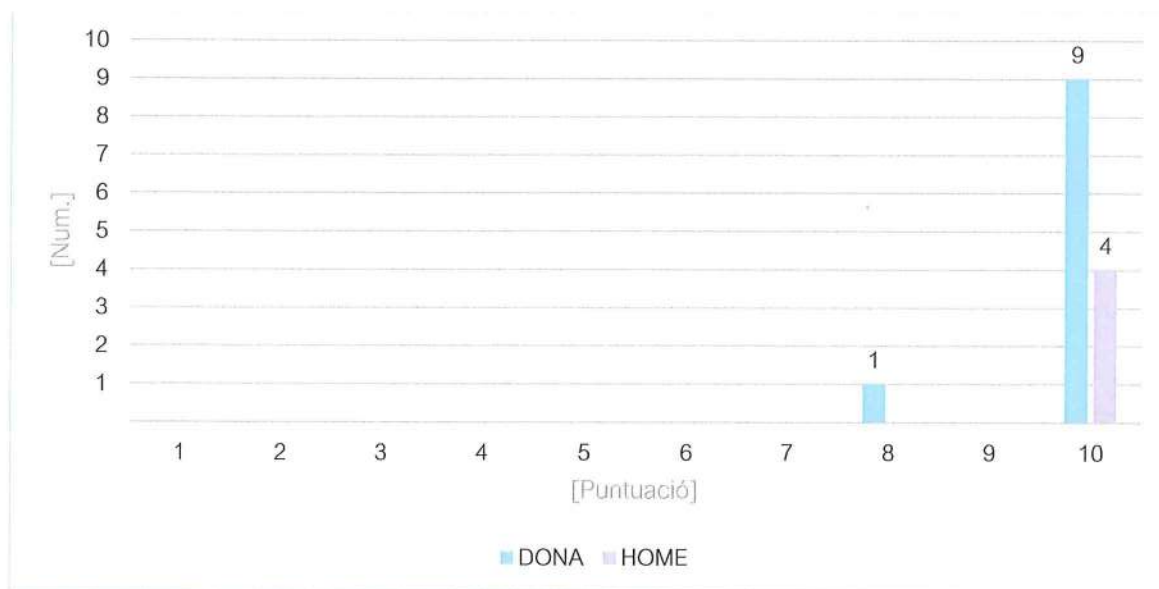


	PROMEDI
DONA	9,7
HOME	8,8
TOTAL	9,4

L. Pérez de Guzmán

5. Les dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accedir als cursos i oportunitats de formació que ofereix l'empresa.

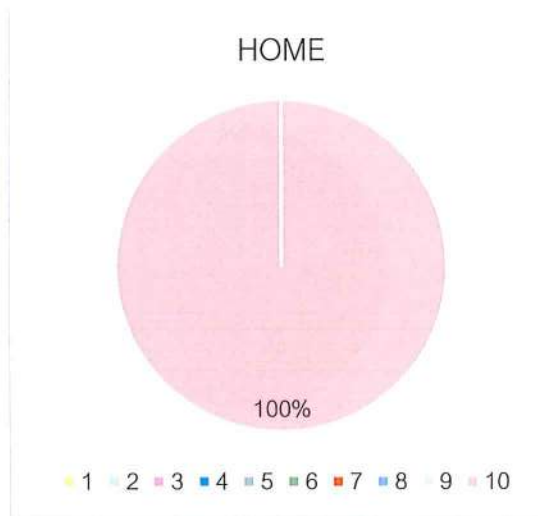
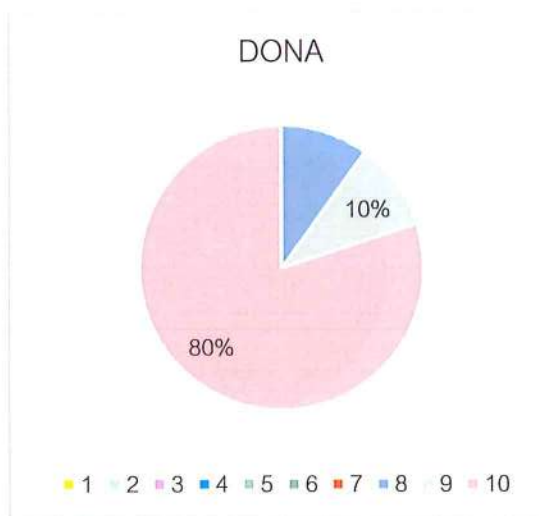
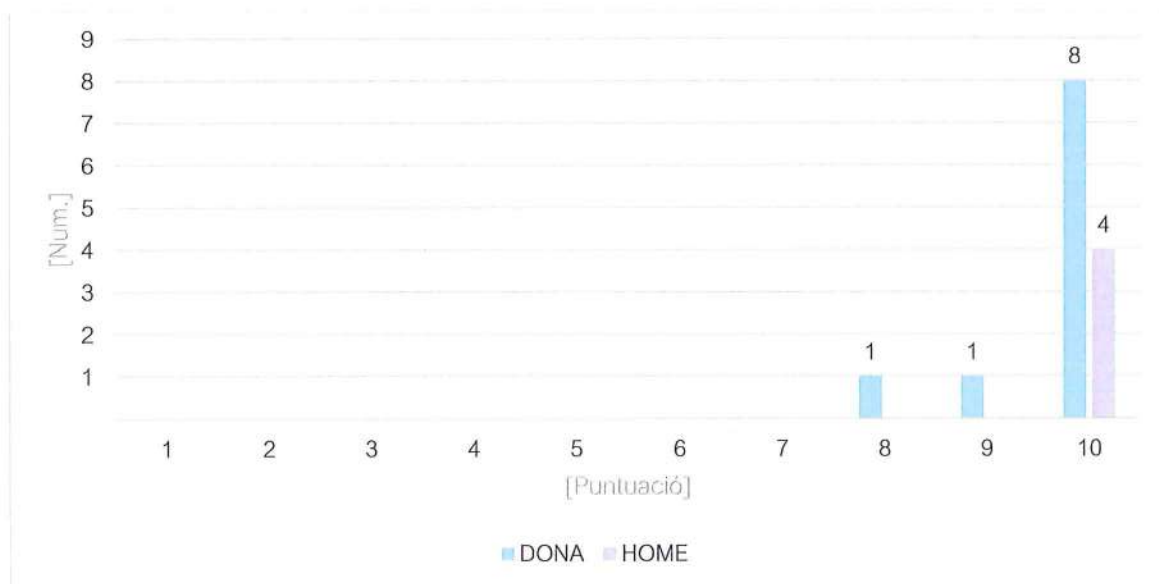
En desacord					D'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



	PROMEDI
DONA	7,8
HOME	6,8
TOTAL	7,5

6. Les Dones i Homes tenen les mateixes possibilitats de promocionar i créixer professionalment.

En desacord					D'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



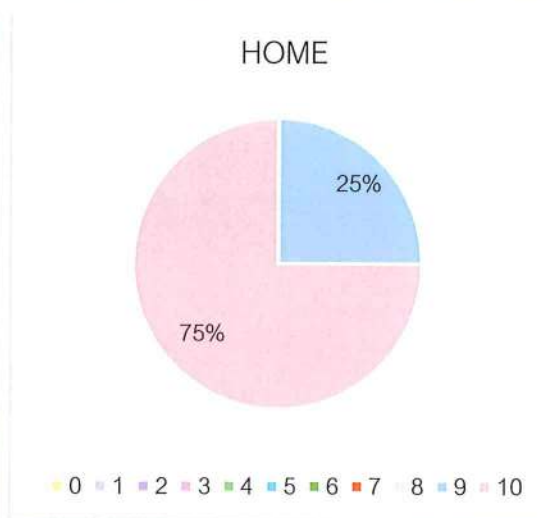
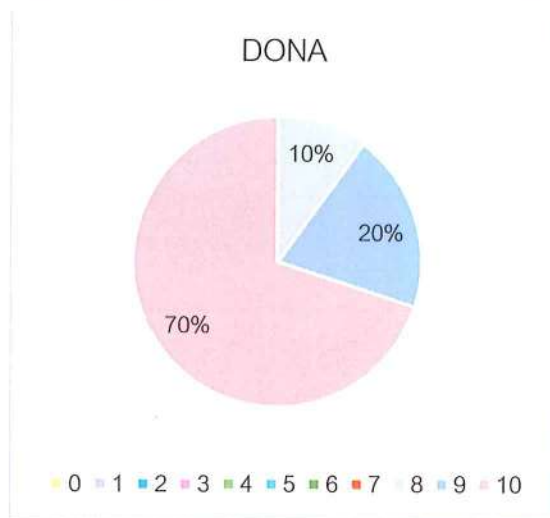
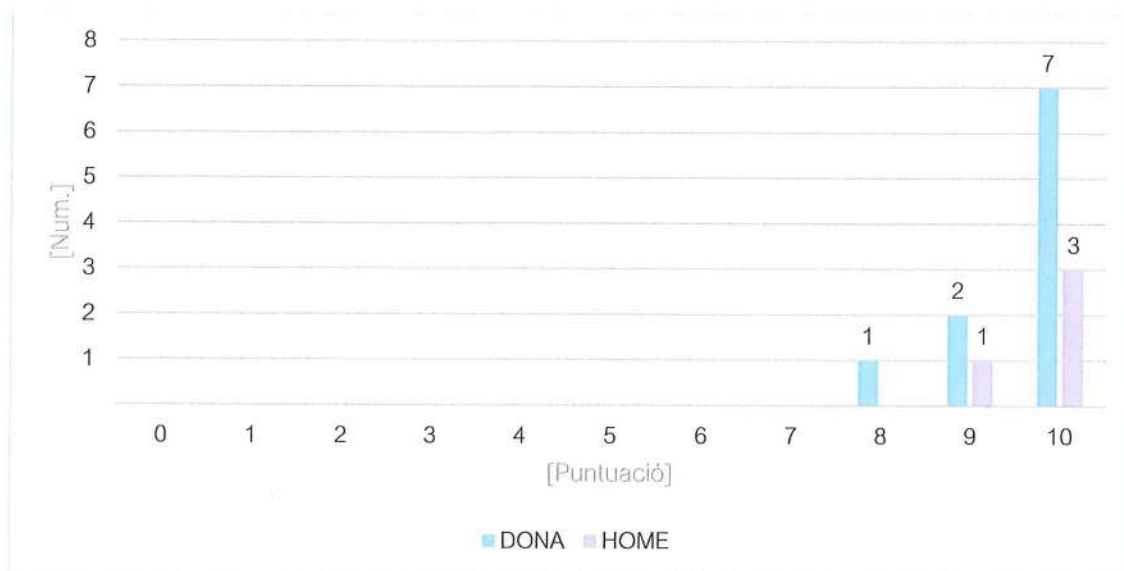
	PROMEDI
DONA	9,7
HOME	10,0
TOTAL	9,8

1.2a de l'11

[Signature]

7. Creus que si una dona i un home ocupen un mateix lloc de treball perceben el mateix salari?

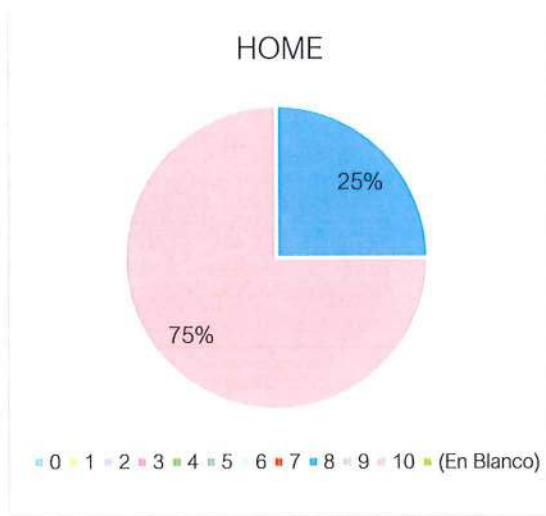
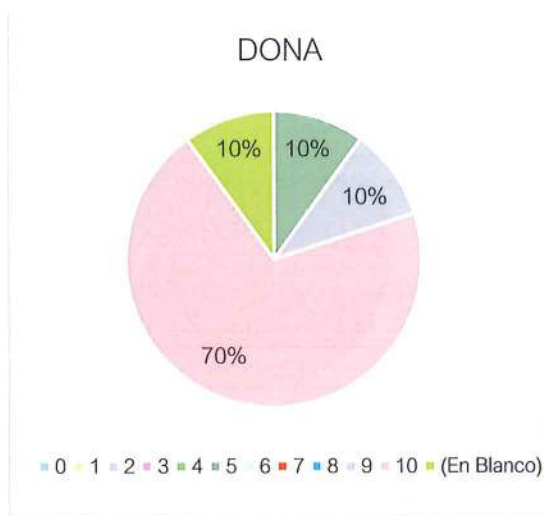
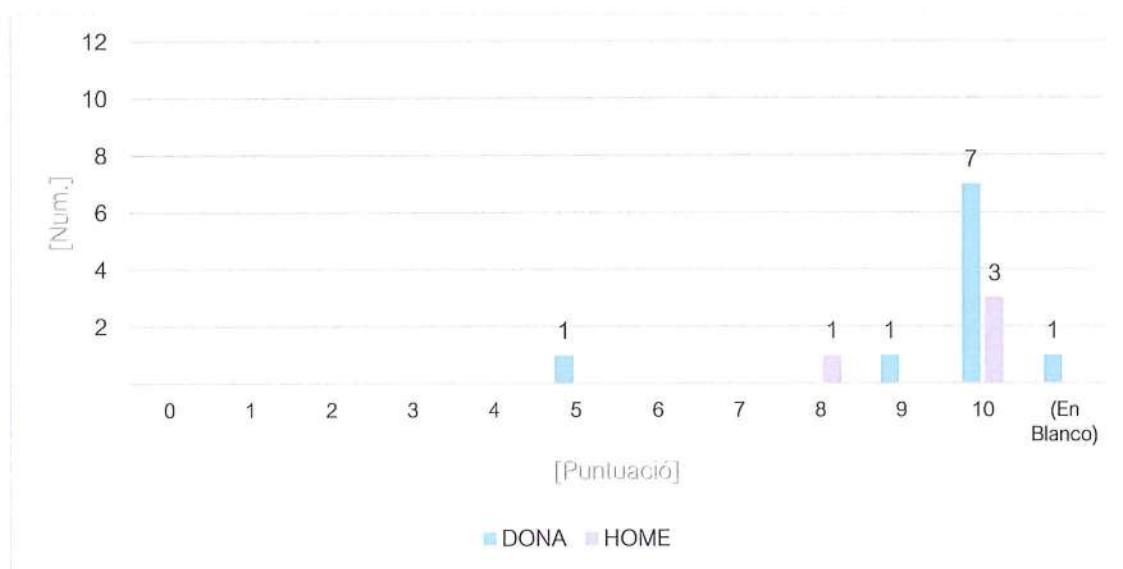
En desacord					D'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



	PROMEDI
DONA	9,6
HOME	9,8
TOTAL	9,6

8. En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar i personal.

En desacord					D'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



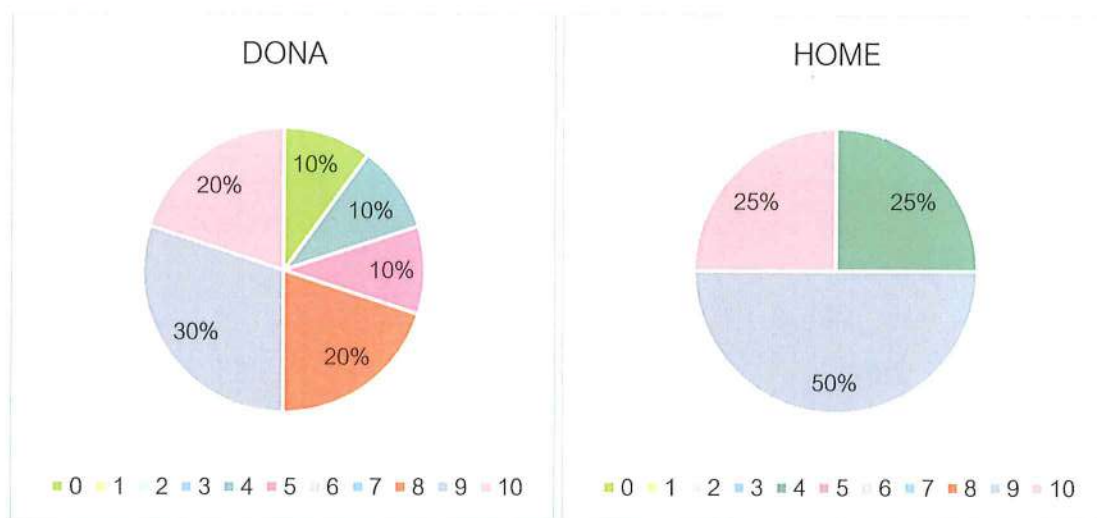
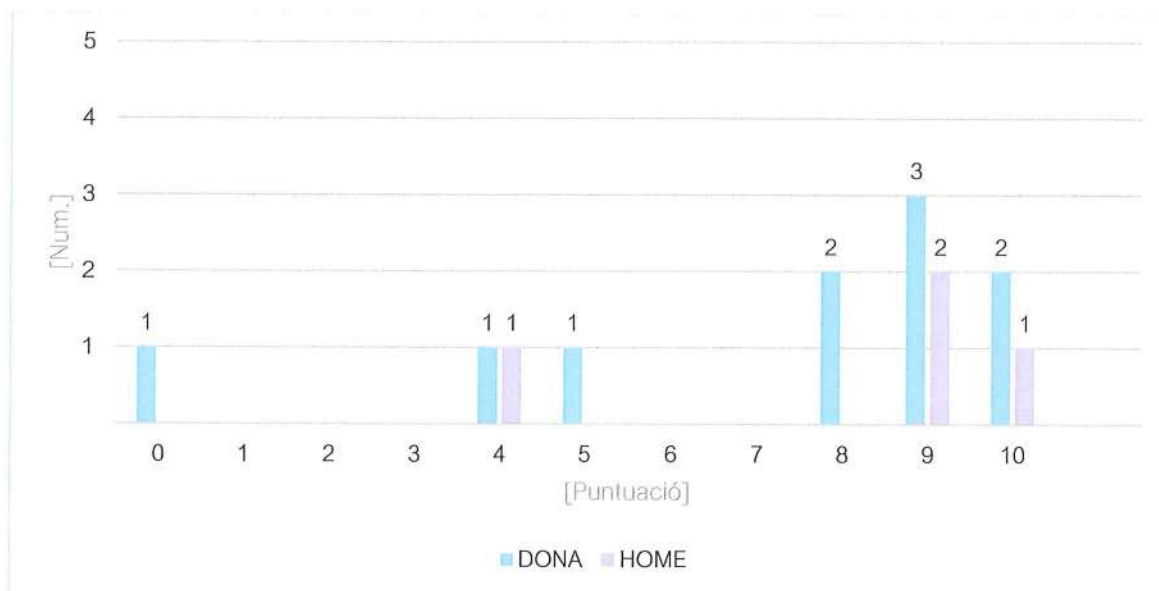
	PROMEDI
DONA	9,3
HOME	9,5
TOTAL	9,4

1. Rosa de Guàrdia

[Handwritten signature]

9. Conec les mesures de conciliació que ofereix l'empresa.

En desacord					D'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



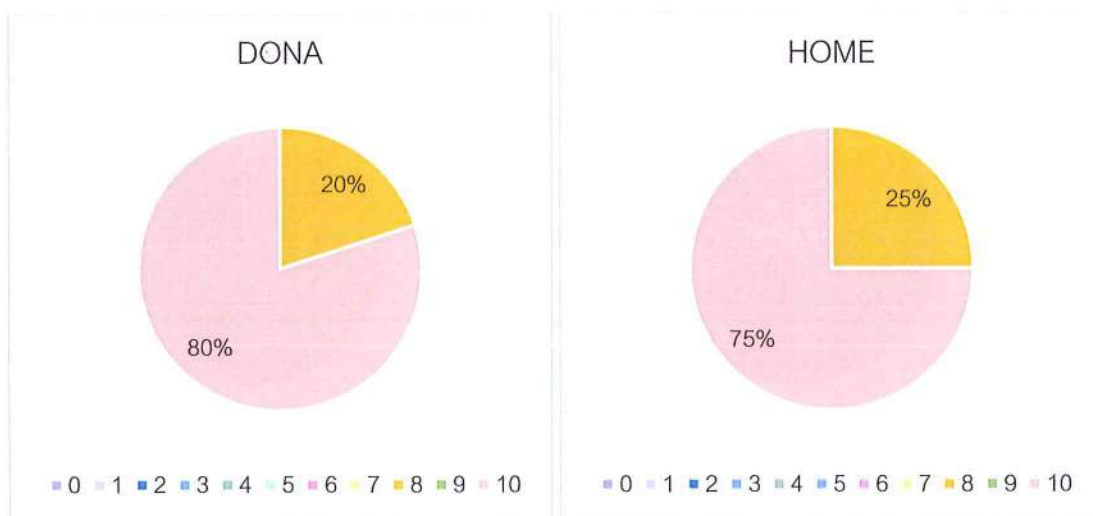
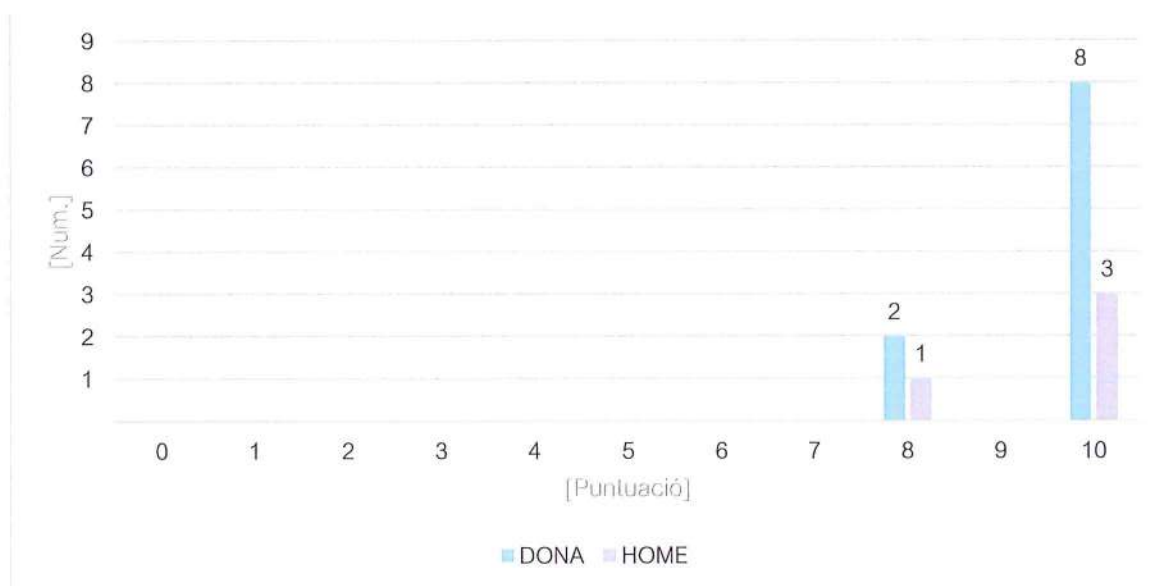
	PROMEDI
DONA	7,2
HOME	8,0
TOTAL	7,4

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

10. El llenguatge i les imatges utilitzades en les comunicacions internes i externes de l'empresa no presenten estereotips de gènere negatius.

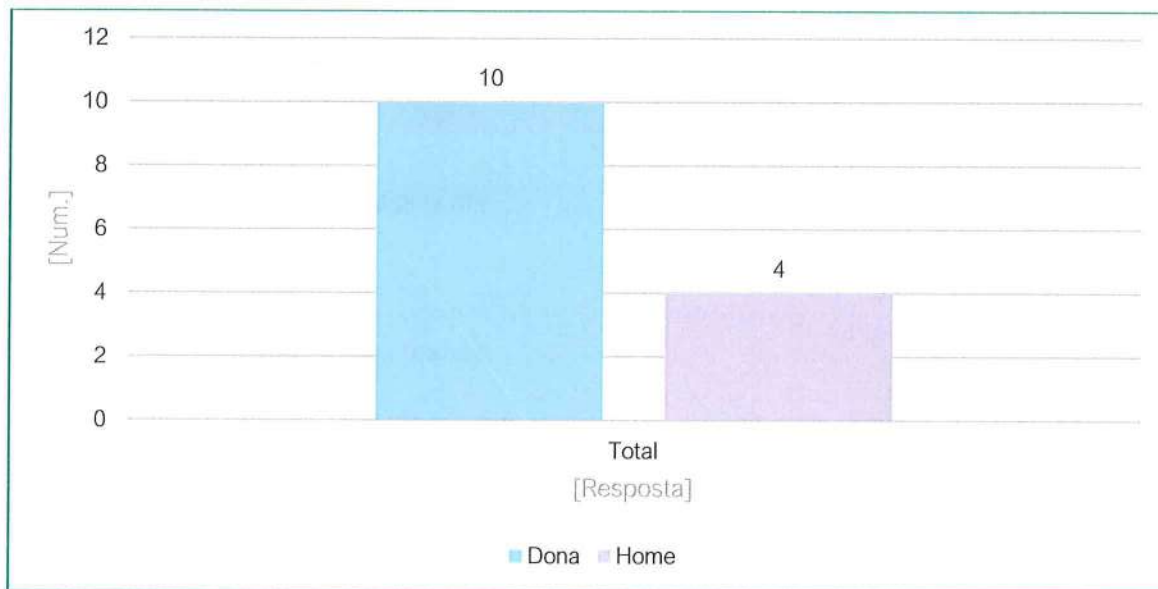
En desacord					D'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



	PROMEDIO
DONA	9,6
HOME	9,5
TOTAL	9,6

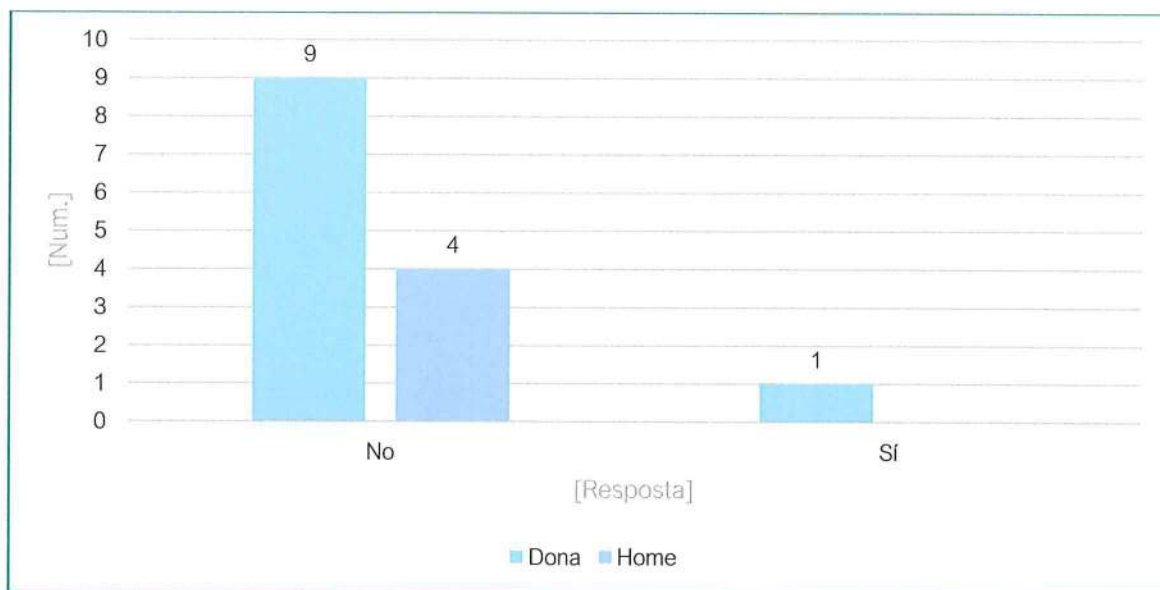
11. Saps a qui dirigir-te en cas de sofrir o haver detectat una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'empresa?

	SÍ		NO
--	----	--	----



12 Alguna vegada has viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de Dona i Home dins de l'empresa?

	SÍ		NO
--	----	--	----



SUGGERIMENTS I COMENTARIS

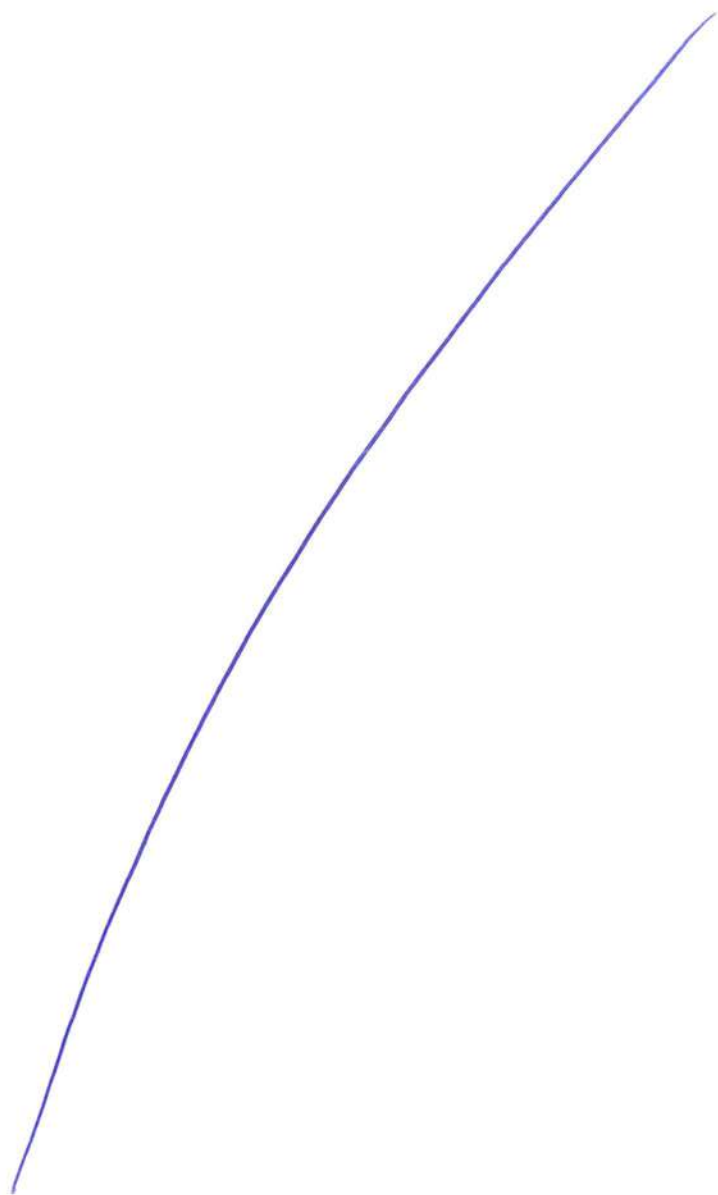
GÈNERE	EDAT	Suggeriments i comentaris sobre la presència del principi d'igualtat entre homes i dones en l'empresa
Dona	Menor de 29 anys	Ho veig tot correcte.
Home	Menor de 29 anys	En general crec que és prou correcte, tot i que m'agradaria que treballés alguna figura masculina més.
Dona	Menor de 29 anys	res a dir

r. Josep de la Hita



ANNEX 2.

ACTA D'APROBACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT



1. pte de adic

A stylized blue signature or mark, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

ACTA D'APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Reunida la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes de ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT composta per:

Representació de l'empresa:

- Sra. Teresa Josa de Riu

En representació de les persones treballadores:

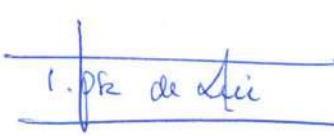
- Sr. Rafael Romero Urbano (delegat sindical)

ACORDEN:

1. Donar per finalitzades les negociacions i, per tant, procedir a l'aprovació del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, a la valoració dels llocs de treball i a l'auditoria retributiva, de l'empresa ASOCIACIÓN SALUT MENTAL PONENT.
2. Acorden que la vigència del Pla d'Igualtat sigui 4 anys des del dia de la seva aprovació.
3. Les parts es comprometen a traslladar el present acord i text final a l'Autoritat Laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicitat. Amb tal finalitat, s'acorda delegar la potestat per a presentar la sol·licitud de registre al REGCON i atendre qualsevol requeriment al Sr. JOSEP MARIA TEIXIDÓ BOTIGUÉ, i domicili en l'Avinguda Prat de la Riba, 44, 25008 – Lleida (Lleida), de TEIXIDO ASSOCIATS CONSELLERS, SLU.

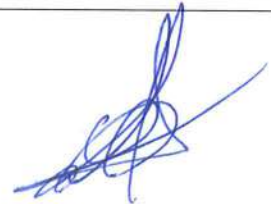
Lleida, a 13 de desembre de 2024

Representació de l'empresa:



Firma: Teresa Josa de Riu

Representació legal de les persones treballadores:



Firma: Rafael Romero Urbano

