Pla d'igualtat

Federació Salut Mental Catalunya

SalutMental Catalunya Federació

Índex

I. Introducció 2

II. Determinació de les parts 3

III. Àmbit territorial i temporal 4

IV. Resum de resultats del diagnòstic de la entitat. Definició d'objectius qualitatius i quantitatius. 4

V. Resultats de l'auditoria retributiva 12

VI. Objectius del pla d'igualtat. Mesures. 16

VII. Cronograma d'implantació de les mesures 37

VIII. Seguiment i avaluació 40

I. Introducció

La Federació Salut Mental Catalunya, d'acord amb la seva política de compromís amb la societat i la seva actuació conseqüent amb principis tan essencials com la igualtat efectiva entre dones i homes implanta aquest pla d'igualtat per tal que al centre, dones i homes, treballadores i treballadors, tinguin les mateixes oportunitats a l'ocupació.

El pla d'igualtat, en conseqüència, és la materialització del compromís amb l'adopció de mesures actives concretes en favor de la igualtat de dones i homes al centre, que es va iniciar amb el compromís de la Direcció de l'entitat el 20 de febrer de 2026, moment en què es pren la decisió de dur a terme un pla d'igualtat i per això s'han recopilat les dades qualitatives i quantitatives. D'acord amb els resultats, l'entitat adopta ara aquest pla d'igualtat per millorar la situació de les treballadores i les persones treballadores des del punt de vista de la igualtat real i la prohibició de discriminació per raó de gènere. Aquest Pla d'Igualtat ha estat elaborat a l'empara de, entre d'altres, les normes següents:

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 13/2007, de 26 de novembre, de mesures de prevenció i protecció integral contra la violència de gènere.
- Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut de les persones treballadores.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'ocupació i l'ocupació.
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.

- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre. El Reial Decret 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Decret Legislatiu 1/2023, de 16 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei per a la Igualtat de Dones i Homes i Vides Lliures de Violència Masclista contra les Dones.

En aquest document es contemplen les mesures per fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i treballar per millorar les situacions detectades durant la fase de diagnòstic realitzat per la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat de Federació SMC, l'execució de les quals afecta la totalitat de la plantilla de l'entitat, amb independència del tipus de relació contractual que tingui, així com els que puguin començar a operar durant el període de vigència.

II. Determinació de les parts

El II Pla d'Igualtat de Federació SMC és producte d'un diagnòstic llargament discutit i recull les contribucions del treball propositiu i analític de les persones que formen part de la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat de Federació SMC, constituïda el 20 de febrer de 2026.

La composició d'aquesta comissió es va realitzar d'acord amb allò establert a la seva acta de constitució.

Les persones que formen part de tal comissió i firmen el present pla són les següents:

- Per part de la direcció de l'entitat: Mª Carmen Segura
- En representació de la plantilla: Mar Novel Delegada sindical
- Assessora externa: Ángela Serna Rodríguez (Saá&Yabén Asesores)

Les parts es reconeixen amb prou capacitat i legitimació per establir l'acord adoptat.

III. Àmbit territorial i temporal

Aquest Pla d'Igualtat és aplicable a la totalitat del personal vinculat laboralment amb Federació SMC, amb independència de la modalitat o naturalesa de la seva relació contractual.

L'àmbit d'aplicació serà l'entitat de treball i la vigència del pla serà de quatre anys, comptats des de la signatura del present Pla d'Igualtat que es du a terme el 1 d'octubre del 2026, mantenint-se en vigor mentre la normativa legal no obligui a revisar-lo. Així mateix, podrà ser modificat si la Comissió de Seguiment ho considera necessari en funció dels informes de seguiment o de la detecció de noves necessitats. Les parts començaran la negociació d'un nou pla tres mesos abans de la finalització del present document.

IV. Resum de resultats del diagnòstic de la entitat. Definició d'objectius qualitatius i quantitatius.

El diagnòstic d'igualtat, entès com l'estudi detallat de la situació de dones i homes a l'entitat, es va realitzar en el marc de la Comissió de Negociació des de la seva constitució fins a la seva aprovació per tal de procedir a l´elaboració del II Pla d'Igualtat de Federació SMC.

Per a l'elaboració del diagnòstic, el procés i la metodologia utilitzada ha estat la següent: s'ha contractat una empresa consultora externa per recopilar les dades i redactar la documentació, que una vegada confeccionada ha estat posada a disposició dels membres de la mesa negociadora del Pla d' Igualtat per revisar-la i modificar-la, si escau.

Per fer el diagnòstic en matèria salarial, s'ha comptat amb el Registre Salarial.

Data de recollida de la informació: febrer 2026. Data de realització del diagnòstic, darrera actualització: març 2026.

A continuació, es detallen les conclusions principals de l'informe de diagnòstic segons els diferents àmbits d'anàlisi:

Situació de l'entitat

A la Federació SMC, en el moment de recollida de la informació treballen un total de 39 persones. La plantilla està feminitzada, i les dones són el 84.62 % davant el 15.38 % dels homes, la qual cosa és molt freqüent a les entitats d'aquestes característiques. La feminització del tercer sector es deu principalment a una combinació de factors històrics, socials i laborals. La plantilla presenta una majoria femenina per la qual cosa no s'assoleix la paritat de gènere i s'observa una feminització del personal. Les dones estan representades a tots els nivells de l'entitat. L'alta presència de dones a la plantilla respon a la feminització estructural del tercer sector i de les activitats vinculades a les cures. Històricament, aquestes tasques han estat assignades a les dones degut a la divisió sexual del treball i a estereotips de gènere que associen allò femení amb l'atenció i l'acompanyament.

En l'àmbit del tercer sector, aquesta tendència es reforça pel tipus de competències requerides, cosa que ha derivat en una sobre representació femenina. Tot i això, aquesta situació també està relacionada amb factors com la menor valoració social dels treballs de cures i la persistència de rols de gènere en l'elecció professional. Per això, la implantació d'un Pla d'Igualtat, a més de complir amb la normativa vigent, és necessària per detectar possibles desequilibris, garantir la igualtat d'oportunitats i promoure una diversitat més gran a la plantilla, contribuint a una organització més equitativa i coherent amb els seus fins socials.

El personal s'adscriu a un conveni col·lectiu, III Conveni Col·lectiu Estatal d'Acció i Intervenció Social 2026-2029. L'entitat procura que les persones encarregades de gestionar els processos de selecció incloguin representants dels dos sexes, però no sempre és possible.
La major part de la plantilla es troba en la franja de 30-49 anys, sobretot dones (23). Hi ha una participació jove moderada (5 dones) i escassa entre homes. Això

indica una plantilla amb perfil consolidat i menys incorporacions joves masculins. Es pot dir que està formada per una plantilla mitjana d'edat. L'edat mitjana de les dones i dels homes que treballen a l'entitat és de 30 a 49 anys.

Selecció i contractació de personal

L'entitat compta amb un protocol on es recull el procés de selecció, contractació, incorporació i desvinculació de les persones treballadores. De manera que tot el procés està reglat. La necessitat de contractació pot venir motivada per cobrir: Incapacitat temporal, permisos, excedències, baixes voluntàries, acomiadaments, ampliacions o reforços d'equips, obertura de nous projectes i/o serveis.

A partir de la fitxa del Perfil professional i seguint les condicions econòmiques i de contractació, particulars en cada cas, la persona responsable de RRHH elabora l'oferta de feina, que s'insereix a pàgines web com l'Hacesfalta.org, o d'altres com col·legis professionals, OTG de la zona, Infojobs i Linkedin.

L'elecció de la plataforma de publicitat vindrà determinada per la facilitat o dificultat de trobar currículums adients segons el lloc de treball a cobrir. Un cop publicada, es fa difusió de l'enllaç a tot l'equip de SMC a través del correu electrònic de RRHH oferint la possibilitat d'optar internament a l'oferta de feina, també es realitza enviament de correus a la xarxa de contactes o altres medis de difusió que puguin sorgir.

En la primera fase del procés de selecció es realitza una pre-selecció dels CV que més s'adeqüin a l'oferta. En la segona fase es realitza una entrevista personal. En cas que el lloc de treball, així ho demandi, se li podrà fer una prova de coneixements o bé alguna altra entrevista addicional amb Direcció.

Classificació professional

De l'anàlisi de la distribució de la plantilla per llocs de treball i nivells jeràrquics

s'observa una clara feminització de l'entitat, Esta predominança femenina es reprodueix en tots els nivells jeràrquics i àrees funcionals.

En els òrgans de direcció i en els llocs de comandament intermedi, la representació és exclusivament femenina, sense presència d'homes en aquests nivells. Quant a la resta de la plantilla, la majoria dels departaments o àrees funcionals estan compostos únicament per dones.

Aquestes dades posen de manifest l'existència d'una segregació horitzontal, concentrant-se les dones en la pràctica totalitat dels llocs i àrees de l'entitat, així com una distribució desigual per sexes en determinats departaments. No obstant això, no es detecta una segregació vertical desfavorable per a les dones, atès que aquestes ocupen també la totalitat dels llocs de responsabilitat i direcció.

Formació

La formació a l'entitat és el procés d'ensenyament i desenvolupament dissenyat per millorar les competències, les habilitats i els coneixements dels treballadors. L'objectiu és alinear el creixement professional de l'equip amb els objectius de l'organització, augmentant la productivitat, la motivació i la competitivitat.

Existeix un pla formatiu bianual, sòlid i consolidat on s'implica les persones treballadores de forma activa per escollir i consensuar les formacions. Per dur a terme el pla de formació se sol·licita als treballadors i les treballadores que indiquin quines són les seves necessitats formatives per tenir-les en compte. Es valoren totes les peticions i segons aquestes i la necessitat de la pròpia entitat s'elabora i aprova el Pla de formació per a la Plantilla. Per això, es tenen en compte les necessitats, les demandes o els interessos que les persones interessades poden fer arribar a l'entitat.

Els cursos es realitzen, normalment, en la modalitat online i dins de la jornada laboral. S'ha impartit formació, sobre igualtat entre dones i homes a una part de la plantilla.

Processos de promoció

La promoció professional és l'avenç d'una persona dins de l'organització, cosa que implica assumir més responsabilitats i, habitualment, un augment salarial. És un dret laboral bàsic (art. 4.2.b de l'Estatut dels treballadors) que millora el clima i la motivació de l'equip. Pel que fa a les promocions, a l'entitat hi ha un sistema de promoció objectiu. Hi ha l'avaluació per competències de 360 graus, que queda enregistrada documentalment amb el Pla de desenvolupament personal.

Condicions de treball i ordenació del temps

L'entitat garanteix un entorn laboral segur i saludable, fonamentat en el compliment estricte de la normativa laboral vigent i en l'articulació d'unes condicions de treball òptimes que promouen el benestar integral de tota la plantilla. Per contribuir a l'ordenació del temps de treball i afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, l'entitat disposa dels mecanismes següents:

- Jornades reduïdes
- Flexibilitat d'horaris
- Jornada coincident amb l'horari escolar
- El teletreball (s'adapten les mesures a la desconnexió digital)

L'anàlisi d'ús d'aquestes mesures de conciliació reflecteix una taxa d'utilització més gran per part de les empleades. Les condicions laborals, des de la perspectiva de la seguretat i la salut, són bones i no es desprenen diferents necessitats entre dones i homes. L'entitat compta amb una empresa especialitzada i externa que presta serveis de prevenció de riscos laborals. No obstant això, fins ara no ha estat necessari fer adaptacions als llocs de treball per motius de seguretat o salut.

Retribucions

L'anàlisi del registre retributiu realitzat d'acord amb el que estableix el Reial decret 902/2020 reflecteix una plantilla amb una presència majoritària de dones en

pràcticament tots els grups i categories professionals, especialment als llocs tècnics i d'atenció directa.

La representació femenina supera el 65% a la majoria de les categories analitzades, assolint percentatges superiors al 80% en determinats grups professionals. La retribució que perceben les persones treballadores es determina, amb caràcter general, pel conveni col·lectiu d'aplicació. No obstant això, l'entitat incorpora un concepte retributiu addicional denominat **"Complement a compte de conveni"**, que constitueix una millora salarial respecte de les retribucions mínimes establertes pel conveni.

Aquest complement té la finalitat d'anticipar o complementar les condicions econòmiques del conveni col·lectiu i s'integra en la retribució de les persones treballadores com una millora voluntària concedida per l'entitat, absorbible i compensable en els termes legalment previstos, llevat que s'estableixi el contrari.

L'anàlisi de la política retributiva posa de manifest que aquest complement beneficia una part significativa de la plantilla, fet que evidencia l'existència d'una millora retributiva generalitzada més enllà de les quanties mínimes convencionals.

D'altra banda, els llocs de treball amb una remuneració més elevada corresponen als càrrecs de Direcció, d'acord amb el major nivell de responsabilitat, autonomia i dedicació que comporten aquestes funcions.

Finalment, de l'anàlisi de les retribucions no s'observen diferències salarials atribuïbles al sexe ni entre grups o categories professionals feminitzades o masculinitzades. En conseqüència, es constata el compliment del principi d'igual retribució per treballs d'igual valor, d'acord amb la normativa vigent, sense que existeixin indicis de discriminació retributiva per raó de sexe.

Infrarrepresentació femenina

Com s'ha comentat al principi, la Federació SMC és una entitat feminitzada, ja que el 84.62% de la plantilla són dones. Es considera que perquè una entitat, àrea o similar no es trobi masculinitzat o feminitzat i que estigui en equilibri ha de trobar-se dins dels percentatges entre el 60% i el 40%. No existeix infrarepresentació de dones en cap de les àrees de la Federació.

Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Existeix a l'entitat un protocol d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, el qual no s'ha hagut d'activar i tampoc s'ha denunciat, fins ara, cap cas d'assetjament sexual davant de la inspecció de treball ni dels tribunals.

Violència de gènere

L'entitat no aplica mesures addicionals a l'àmbit laboral, fora dels previstos per la normativa vigent, per a les dones víctimes de violència de gènere. No s'ha engegat cap mesura d'ajuda a la violència de gènere, ja que no s'ha donat a l'entitat cap cas d'aquest tipus. Cap persona treballadora no ha informat que tingui la consideració de víctima de violència de gènere.

Comunicació incloent i llenguatge no sexista

Com s'ha comentat la plantilla de l'entitat és majoritàriament femenina i es tracta de difondre per l'entitat una imatge conseqüent amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

En les comunicacions internes i externes, l'entitat es compromet a fomentar l'ús no sexista del llenguatge utilitzant un llenguatge inclusiu i no estereotipat. S'han definit mesures de difusió i informació a la plantilla sobre el Pla d'Igualtat, el qual, una vegada aprovat es posarà a la disposició de la plantilla i s'oferirà tota la informació necessària mitjançant els canals habituals de comunicació.

Així mateix, es definiran accions de sensibilització a la plantilla en matèria

d'igualtat entre dones i homes. Quant a la comunicació externa, l'Entitat utilitza en les seves publicacions tant en la pàgina web com en les seves xarxes socials un llenguatge inclusiu i projecta imatges inclusives i no estereotipades.

Seguretat, salut laboral i equipaments

L'entitat compta amb una empresa de Prevenció de Riscos Laborals, però no ha sigut necessari adaptar cap lloc de treball per motius de seguretat i salut. En general, les condicions de treball des de la perspectiva de la seguretat i la salut són bones.

Les mesures que es tenen en compte principalment són: l'avaluació específica dels riscos per a treballadores embarassades o en període de lactància. Adaptació del lloc de treball o reassignació temporal si fora necessari.

L'entitat disposa d'un Comitè de Riscos Psicosocials, amb l'objectiu d'identificar i reduir els riscos associats a la càrrega emocional i la càrrega de treball, amb una atenció especial als llocs de treball que impliquen atenció directa a persones usuàries.

En aquest marc, s'ha realitzat un diagnòstic de riscos psicosocials mitjançant una enquesta adreçada al conjunt de la plantilla, que ha permès detectar àrees de millora relacionades amb l'organització del treball i l'impacte emocional de determinades funcions.

Així mateix, s'ha dut a terme formació específica adreçada al personal directiu i als comandaments intermedis, orientada a millorar l'organització interna, el lideratge i la gestió d'equips des d'una perspectiva preventiva i de cura del personal. Com a complement, l'entitat ha elaborat un llistat de bones pràctiques en gestió i lideratge, que serveix com a referència per a l'actuació de les persones amb responsabilitats organitzatives.

De manera específica, el personal que desenvolupa funcions d'atenció directa

disposa d'espais anomenats d'autocura, en els quals, amb l'acompanyament d'un/a professional extern/a, es comparteixen i s'analitzen casos que hagin pogut generar una repercussió emocional, promovent el benestar psicològic i la prevenció del desgast professional.

V. Resultats de l'auditoria retributiva

Resum Executiu

L'objectiu principal d'aquesta auditoria és analitzar el sistema retributiu de l'organització amb la finalitat de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria salarial, detectant possibles desigualtats o bretxes retributives.

La plantilla inclosa al registre retributiu és de 39 persones: 33 dones i 6 homes. L'anàlisi unificada permet contrastar els resultats de dues lectures complementàries: agrupacions de treballs d'igual valor i categories professionals. La primera és la referència més rellevant per a una auditoria retributiva amb valoració de llocs; la segona ajuda a detectar on es materialitzen les diferències dins de la classificació professional.

Metodologia

Per a l'elaboració d'aquesta auditoria s'han analitzat les dades corresponents a la plantilla de l'exercici 2025, considerant les variables següents:

- Sexe
- Edat
- Antiguitat
- Tipus de contracte
- Tipus de jornada
- Àrea funcional o departament
- Grup professional

- Nivell formatiu
- Retribució mitjana anual

L'anàlisi s'ha realitzat a partir de les dades salarials mitjanes anuals desagregades per sexe i grup professional.

Retribució mitjana anual per grup profesional

Grup professional	Dones	Homes	Mitjana	Bretxa salarial
Mitjana total anual	29.821,08€	29.587,37€	29.785,12€	-0,79%
Grup 0 Direcció	47.682,06€	N/A	47.682,06€	N/A
Grup 1 Coordinació i Responsabilitat	31.668,07€	31.430,08€	31.620,47€	-0,76%
Grup 2 Tècnic/a Superior	27.591,68€	28.666,02€	27.770,74€	3,75%
Grup 3 Tècnic/a Auxiliar	19.506,10€	N/A	19.506,10€	N/A
Grup 4 Auxiliar de suport	16.365,04€	N/A	16.365,04€	N/A

Interpretació dels resultats

La bretxa salarial global de l'entitat és del -0,79%, fet que indica una situació d'equilibri retributiu general entre dones i homes.

Al Grup 1 Coordinació i Responsabilitat, la diferència salarial és mínima (-0,76%), mentre que al Grup 2 Tècnic/a Superior la bretxa arriba al 3,75%, mantenint-se igualment per sota del llindar del 25% establert com a referència normativa per

requerir una justificació específica.

En determinats grups no és possible realitzar comparacions per absència de representació masculina.

Àrees de Desenvolupament

En funció dels resultats de l'auditoria salarial s'indiquen a continuació els aspectes que cal treballar per complir amb el principi d'igualtat salarial:

- Realitzar una recollida d'informació sistematitzada amb tots els indicadors necessaris per permetre aprofundir en diferències retributives.
- Revisar si els complements responen a criteris objectius, justificats i neutres des d'una perspectiva de gènere.
- Revisar els llocs de treball que no tenen cap complement i analitzar-ne les causes.
- Evitar disposar només de complements relacionats amb la permanència o més disponibilitat de temps de treball, perquè penalitzen les persones – generalment dones– que fan ús de les mesures de conciliació o que tenen contractes a temps parcial.
- Revisió del sistema de valoració de llocs de treball (VPT) vigent incorporant-hi la perspectiva de gènere.
- Presentar a la comissió de seguiment els registres retributius anuals obligatoris. En cas d'identificar-se una bretxa superior al 20%, s'hauran d'analitzar i justificar els motius d'aquesta.

Conclusions

L'auditoria retributiva corresponent reflecteix una situació global d'equilibri salarial entre dones i homes a l'entitat.

No s'observen bretxes salarials significatives ni indicis de discriminació retributiva sistemàtica. No obstant això, l'organització haurà de continuar desenvolupant

mesures de seguiment i millora contínua dins del marc del Pla d'Igualtat.

Proposta de Mesures per incorporar al pla d'igualtat

Mesura	Indicador	Responsable	Calendari
Donar més transparència a la política retributiva.	Relació de complements salarials i extrasalarials i criteris per accedir-hi.	Gerència i Comissió de seguiment.	Vigència del Pla.
Presentar a la comissió de seguiment els registres retributius anuals obligatoris.	Informes de registres retributius. Bretxa superior al 20%, analitzar i justificar.	Gerència i Comissió de seguiment.	Vigència del Pla.

Implementació, seguiment, avaluació i vigència

La Comissió de Seguiment i Avaluació del I Pla d'Igualtat de Federació SMC és l'òrgan competent per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de les mesures recollides a l'epígraf anterior. Totes les mesures proposades es començaran a implementar al llarg de l'any 2026. Es realitzaran informes anuals de seguiment de les mesures implementades. Pel que fa a l'avaluació, se'n farà una intermèdia el 2028 i una altra final el 2029. L'auditoria tindrà la mateixa vigència que el pla d'igualtat al qual acompanya, si bé s'hi estableix la realització d'una de nova l'any 2029, que passarà a substituir l'anterior.

VI. Objectius del pla d'igualtat. Mesures.

Objectius Generals

En atenció als resultats donats després de l'estudi de la situació d'igualtat dut a terme a Federació SMC, a continuació s'indiquen els objectius generals que es pretenen aconseguir:

- Establir un sistema de gestió dels processos de selecció i contractació que tingui en compte criteris igualitaris en el desenvolupament.
- Assegurar un sistema de classificació i valoració de llocs de treball objectiu, neutre i lliure de biaixos de gènere.
- Garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l´accés a la formació.
- Garantir que les condicions de treball compleixin el principi d'igualtat i no discriminació, i que es compleixi el principi d'Igualtat retributiva, eliminant les bretxes salarials.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Promoure una política retributiva basada que a igual treball es percebrà igual salari, amb independència del sexe o el gènere de les persones.
- Establir les mesures necessàries per prevenir i actuar davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Posicionament contra la violència de gènere, en qualsevol de les formes, convertint l'entitat en un entorn segur per a les víctimes, fomentant la seva autonomia i independència.
- Promoure la sensibilització de l'organització per al foment de comportaments i conductes que permetin avançar en la igualtat entre homes i dones.
- Garantir la seguretat i salut laboral de les dones i dels homes.

Les mesures d'aquest pla hauran de ser considerades com a dret mínim. En

aquells casos en què el conveni o acord col·lectiu d´aplicació corresponent a cada persona treballadora impliqui condicions més beneficioses a les recollides en qualsevol mesura d´aquest Pla d'Igualtat, es respectaran i mantindran aquelles. De la mateixa manera, a títol individual es garanteix el respecte d'aquelles condicions més beneficioses de caràcter personal que es puguin estar gaudint de manera individual a l'entrada en vigor del present pla.

Les mesures del present Pla, especialment les que regulen condicions de treball i l'exercici coresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, quedaran prorrogades a la finalització del Pla d'Igualtat fins que s'arribi a un nou acord sobre aquestes mesures.

A. Processos de selecció i contractació

Objectiu general: establir un sistema de gestió dels processos de selecció i contractació que tingui en compte criteris igualitaris en el desenvolupament i les possibilitats d'accés.

Objectius específics:

- Revisió del format de selecció de personal, eliminant qualsevol estereotip de gènere.
- Posada en valor de la necessitat de contractació del sexe menys representats.
- Publicar les ofertes de feina a les plataformes utilitzades per tal de minimitzar els estereotips de gènere.

Mesura A1: **Seguiment i registre de les candidatures rebudes, persones entrevistades i contractacions realitzades, a fi d'analitzar possibles desequilibris i avaluar l'eficàcia de les mesures adoptades. Posada en valor i, si és el cas contractació del sexe menys representats.**

Responsable/s	• Direcció • RRHH • Comissió d'igualtat			
Termini d'implementació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Indicadors de seguiment i avaluació	• Nombre de CV rebuts • Nombre total de persones preseleccionades • Nombre d'homes que superen els processos selectius/ Nombre d'homes preseleccionats			
Recursos necessaris	• Recursos humans propis • Recursos tecnològics propis • Canals de comunicació interns			
	2026	2027	2028	2029
Seguiment		✓	✓	✓
	2026	2027	2028	2029
Avaluació		✓	✓	✓

Mesura A2: **Garantia de composició equilibrada, sempre que sigui possible, de les persones que participen als comitès o responsables de selecció, afavorint una presa de decisions plural i diversa.**

Responsable/s	• Direcció • RRHH • Comissió d'igualtat			
	2026	2027	2028	2029

Termini d'implementació		✓	✓	✓
Indicadors de seguiment i avaluació	• Núm. de persones que formen el comitè o responsables de selecció desagregats per sexe .			

Recursos necessaris	• Recursos humans i tecnològics propis • Canals de comunicació interna			
	2026	2027	2028	2029
Seguiment		✓	✓	✓
	2026	2027	2028	2029
Avaluació		✓		✓

B. Classificació professional

Objectiu general: Promoure un sistema de classificació i valoració de llocs de treball objectiu, neutre i lliure de biaixos de gènere.

Objectius específics:

- Elaboració d'un document amb els sistemes i els criteris de valoració dels llocs de treball des d'una perspectiva de gènere; que inclogui una anàlisi comparativa amb les taules salarials del conveni col·lectiu per determinar l'existència o no de desigualtat entre dones i homes.

Mesura B 1. **Elaboració d'un document de valoració de llocs.**

Responsable/s	• Direcció • Àrea RRHH • Comissió 'igualtat			
Termini d'implementació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	
Indicadors de seguiment i avaluació	• índex (%) llocs analitzats • índex (%) llocs totals			
Recursos necessaris	• Recursos humans propis • Recursos tecnològics propis			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Avaluació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓

C. Formació

Objectiu general: garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a la formació.

Objectius específics:

- Elaborar un pla de formació anual i difondre'l a tota la plantilla per tal de promoure'n la participació.
- Realitzar una sessió formativa, en què es treballi la igualtat, la diversitat i l'equitat, la perspectiva de gènere, la responsabilitat social i la prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe.
- Formació a la plantilla en totes les matèries relacionades amb la igualtat, la diversitat, la responsabilitat social i la prevenció de l'assetjament sexual i per

raó de sexe.

- Participació a la formació de tots els perfils professionals de l'entitat.
- Promoció de la participació en la formació de les persones que estiguin en situació d'excedència per atenció de familiar.

Mesura C 1: **Pla de formació i informació a la plantilla. Elaborar un pla de formació anual i difondre'l a tota la plantilla per tal de promoure'n la participació.**

Responsable/s	• Direcció • Àrea RRHH • Comissió d'igualtat			
Termini d'implementació	2026	2027	2028	2029
		✓		
Indicadors de seguiment i avaluació	• Índex (%) plans de formació elaborats • índexs (%) persones notificades, desagregades per sexe • Informe de conclusions			
Recursos necessaris	• Recursos humans propis • Recursos tecnològics propis			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Avaluació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓

Mesura C 2: **Formació a la plantilla en totes les matèries relacionades amb la igualtat, diversitat, responsabilitat social i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.**

Responsable/s	• Direcció • Àrea RRHH • Comissió d'igualtat			
Termini d'implementació	2026	2027	2028	2029
		✓		
Indicadors de seguiment i avaluació	• Índex (%) plans de formació elaborats • índexs (%) persones notificades, desagregades per sexe • Informe de conclusions			
Recursos necessaris	• Recursos humans propis • Recursos tecnològics propis • Empresa de formació • Plataforma educativa			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Avaluació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓

D. Promoció

Objectiu general: garantir la igualtat d´oportunitats entre dones i homes en la promoció professional.

Objectius específics: difondre els llocs de promoció interna a tota la plantilla,

garantint la igualtat de participació a dones i homes:

- Publicar les ofertes en canals de comunicació interns accessibles a tot el personal.
- Utilització de llenguatge inclusiu en els procés de promoció interna.

Mesura D1. **Publicar les ofertes a canals interns accessibles a tot el personal**

Responsable/s	• Direcció • Àrea RRHH • Comissió d´igualtat			
Termini d'implementació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Indicadors de seguiment i avaluació	• Núm. de processos realitzats. • Núm. de persones que han participat desagregades per sexe. • Núm. de canals de comunicació interns utilitzats per a la difusió. • % de candidatures rebudes per gènere.			
Recursos necessaris	• Recursos humans propis • Recursos tecnològics propis			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Avaluació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓

Mesura: D2. **Ús del llenguatge inclusiu en els processos de promoció interna.**

Responsable/s	• Direcció • Àrea RRHH • Comissió d'igualtat.			
Termini d'implementació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Indicadors de seguiment i avaluació	• % d'ofertes revisades i ajustades per eliminar estereotips de gènere i referències discriminatòries. • Informe de conclusions.			
Recursos necessaris	• Recursos humans propis • Recursos tecnològics propis			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Avaluació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓

E. Condicions de treball

Objectiu general: Garantir que les condicions de treball compleixin el principi d'igualtat i no discriminació.

Objectius específics: Aconseguir l'equilibri de dones i homes en totes les condicions de treball.

- Limitar, en la mesura que sigui possible, l'ús de les tecnologies de la comunicació (missatgeries i correus electrònics) per garantir el temps de

descans i vacances de la plantilla.

- Aplicar una política salarial clara, objectiva i no discriminatòria evitant discriminacions de gènere a les retribucions.
- Assegurar una política retributiva basada en l'exercici, sense discriminació per raó de sexe.
- Regular una estructura retributiva clara i transparent, des d'un enfocament de gènere quant a complements, per tal de facilitar-ne el control antidiscriminatori.

Mesura: E1**: Promoure la contractació continuada de les persones de la plantilla. Promoure la continuïtat de les persones a l'organització.**
Contractar les mateixes persones en projectes consecutius, promovent-ne l'estabilitat laboral dins de l'entitat.

Responsable/s	• Direcció • Àrea RRHH • Comissió d'igualtat			
Termini d'implementació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Indicadors de seguiment i avaluació	• índex (%) persones re-contractades • Núm. de persones informades • Informe de conclusions			
Recursos necessaris	• Recursos humans propis • Recursos tecnològics propis			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓

Avaluació		✓	✓	✓

Mesura: E2: **Promoure la contractació a jornada completa.** Promoure la contractació de les mateixes persones en diversos projectes simultàniament de manera que se sumin els percentatges de jornades, promovent que arribin al major percentatge de jornada possible.

Responsable/s	• Direcció • Àrea RRHH • Comissió d'igualtat			
Termini d'implementació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Indicadors de seguiment i avaluació	• Núm. de situacions analitzades • índex (%) persones amb diversos projectes. Document final de l'estudi			
Recursos necessaris	• Recursos humans propis • Recursos tecnològics propis			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Avaluació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓

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

Objectiu general: facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Objectius específics:

- Afavorir la conciliació i coresponsabilitat de tota la plantilla.
- Aconseguir que les persones treballadores coneguin els seus drets de conciliació i de coresponsabilitat perquè puguin fer-ne ús.
- Aconseguir que per a les persones treballadores l'exercici dels drets de conciliació i de coresponsabilitat.

Mesura F1: **Conèixer la situació del personal**. Recollida d'informació respecte a l'ús de les mesures de conciliació ia les responsabilitats familiars de la plantilla i desagregades per sexe.

Responsable/s	• Direcció • Comissió d'igualtat			
Termini d'implementació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	
Indicadors de seguiment i avaluació	• Índex (%) arxius de dades • Índex (%) persones incloses als registres			
Recursos necessaris	• Recursos humans propis • Recursos tecnològics propis			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Avaluació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓

Mesura F 2: **Comunicar a la plantilla els seus drets sobre l'ús de mesures de conciliació.** Aconseguir que les persones treballadores coneguin els seus drets de conciliació i de corresponsabilitat perquè puguin fer-ne ús.

Responsable/s	• Direcció • Àrea de RRHH • Comissió d'igualtat			
Termini d'implementació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Indicadors de seguiment i avaluació	• Índex (%) comunicacions emeses • Índex (%) persones notificades			
Recursos necessaris	• Recursos humans propis • Recursos tecnològics propis			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Avaluació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓

Mesura F 3: **Foment de l'ús corresponsable dels permisos per cures**, promovent que aquests drets siguin exercits tant per dones com per homes, sense estigmatització ni penalització professional.

Responsable/s	• Direcció • Àrea de RRHH • Comissió d'igualtat

Termini d'implementació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓

Indicadors de seguiment i avaluació	• índex (%) persones informades desagregades per sexe.			
Recursos necessaris	• Recursos humans propis. • Recursos tecnològics propis.			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Avaluació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓

G. Salut laboral des de la perspectiva de gènere.

Objectiu general: Introduir la perspectiva de gènere en la política i les eines de prevenció de riscos laborals.

Objectius específics:

- Treballar en mesures de millora contínua per promoure i protegir la salut, seguretat i benestar de la plantilla, adaptant-les a les diferents característiques de les persones treballadores.
- Establir eines preventives per identificar riscos i adoptar mesures correctores, amb perspectiva de gènere.
- Treballar en mesures de millora contínua per promoure i protegir la salut, seguretat i benestar de la plantilla.

Mesura G1: **Avaluació de riscos laborals amb perspectiva de gènere**. Revisar les avaluacions de riscos per identificar possibles impactes diferenciats per raó de gènere.

Responsable/s	• Direcció • Empresa PRL • Comissió d'igualtat			
Termini d'implementació	2026	2027	2028	2029
		✓		
Indicadors de seguiment i avaluació	• Revisió del informe elaborat • Informe de resultats			
Recursos necessaris	• Empresa de PRL			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Avaluació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓

Mesura G2**. Creació protocol de protecció de l'embaràs i la lactància**. Creació de protocol de protecció de riscos laborals a les treballadores en cas d embaràs i lactància.

Responsable/s	• Direcció • Àrea de RRHH • Comissió d'igualtat			
Termini d'implementació	2026	2027	2028	2029
		✓		
Indicadors de seguiment i avaluació	• Índex (%) protocols creats			

Recursos necessaris	• Empresa de PRL			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Avaluació	2026	2027	2028	2029
		✓		✓

H. Violència de gènere

Objectiu general: garantir la seguretat i la salut laboral de les dones i dels homes que treballen a l'entitat.

Objectius específics:

- Garantir l'accés a recursos especialitzats a les treballadores víctimes de la violència de gènere.
- Elaboració d'un protocol de drets laborals per a situacions de violència de gènere.
- Difusió del protocol a tota la plantilla a través de correu electrònic.
- Reconeixement del dret de la treballadora víctima de violència de gènere a l'exercici simultani de diverses fórmules de reordenació del temps de treball.
- Garantir el dret a faltes justificades a la jornada laboral de les dones víctimes de violència de gènere a través de serveis socials.

Mesura H1**. Creació protocol de protecció a víctimes de violència de gènere**

Responsable/s	• Direcció • Àrea de RRHH • Comissió d'igualtat			
	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓

Termini d'implementació				
Indicadors de seguiment i avaluació	• Elaboració del protocol • Creació de canal de denúncia confidencial • Difusió i capacitació a tot el personal • Elaboració d'actes de les reunions			
Recursos necessaris	• Recursos tecnològics propis • Recursos humans propis			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Avaluació	2026	2027	2028	2029

Mesura H2. **Difusió del protocol a tota la plantilla a través del correu electrònic.**

Responsable/s	• Direcció • Àrea de RRHH • Comissió d'igualtat			
Termini d'implementació	2026	2027	2028	2029
		✓		
Indicadors de seguiment i avaluació	• Nombre d'accions de difusió. • % plantilla informada sobre el protocol • Difusió del protocol a la pàgina web • Informe de resultats			
Recursos necessaris	• Recursos tecnològics propis • Recursos humans propis			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
	2026	2027	2028	2029

Avaluació		✓	✓	✓

I. Comunicació i imatge interna i externa

Objectiu general: garantir l'ús d'un llenguatge no sexista en totes les comunicacions que es facin a l'entitat ja sigui internament com externament.

Objectius específics:

- Garantir una imatge i llenguatge no sexista a cada acció i comunicació de l'organització.
- Utilitzar el llenguatge neutre que impedeixi biaixos de gènere en publicacions i comunicacions de l'organització.
- Que tota la informació que s'envia per part de l'organització arribi a tota la plantilla i es faci amb llenguatge inclusiu
- Mantenir la plantilla informada de les accions de l'empresa en matèria d'igualtat.
- Conèixer la percepció de les persones treballadores sobre la implementació de la igualtat d'oportunitats en les polítiques de gestió de personal.

Mesura I 1**. Donar a conèixer a la plantilla el pla d'Igualtat de Federació SMC i de les accions en matèria d'igualtat, conciliació i coresponsabilitat que es duguin a terme.** Realitzar una comunicació a tota la plantilla on es detalli el contingut del pla i les accions a implantar.

Responsable/s	• Direcció Àrea de RRHH Comissió d´igualtat			
	2026	2027	2028	2029
Termini d'implementació		✓	✓	✓

Indicadors de seguiment i avaluació	• Índex (%) comunicacions realitzades • Índex (%) persones notificades • Informe de conclusions			
Recursos necessaris	• Recursos tecnològics propis • Recursos humans propis			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓		
Avaluació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓

Mesura I 2. **Revisió de la comunicació interna i externa de l'entitat**. Revisió de la comunicació interna i externa de l'entitat, utilitzant un llenguatge inclusiu no sexista. Elaboració d'un manual de llenguatge inclusiu per a la utilització per part de tot el personal.

Responsable/s	• Direcció • Àrea de RRHH • Comissió d'igualtat			
Termini d'implementació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Indicadors de seguiment i avaluació	• Índex (%) comunicacions revisades • Índex (%) manuals creats			
Recursos necessaris	• Recursos tecnològics propis • Recursos humans propis			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓

	2026	2027	2028	2029
Avaluació		✓	✓	✓

J. Retribucions i auditoria salarial

Objectiu general: Evitar les desigualtats econòmiques entre homes i dones al lloc de treball.

Objectius específics:

- Garantir una política retributiva igualitària en què es defineixi la seva estructura salarial.
- Revisar els complements salarials que corresponguin a criteris neutres.
- Mantenir la RLPT informada de les accions de l'empresa en matèria de retribucions i auditoria salarial.

J 1**. Mesures correctores**. Revisar registre salarial de cada any i analitzar qualsevol tipus de bretxa salarial existent fent un pla d'actuació que contingui mesures correctores.

Responsable/s	• Direcció • Àrea de RRHH • Comissió d'igualtat			
	2026	2027	2028	2029
Termini d'implementació		✓	✓	✓
Indicadors de seguiment i avaluació	• Índex (%) registres salarials realitzats • Índex (%) bretxes salarials trobats • Informe de conclusions			

Recursos necessaris	• Recursos tecnològics propis • Recursos humans propis			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Avaluació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓

Mesura J 2. **Revisar i en el seu cas modificar la auditoria salarial** quan es realitzi una modificació important en categories, grups dels convenis col·lectius ¡aplicació.

Responsable/s	• Direcció • Àrea de RRHH • Comissió d'igualtat			
Termini d'implementació	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
Indicadors de seguiment i avaluació	• Índex (%) auditories salarials realitzats • Informe de conclusions			
Recursos necessaris	• Recursos tecnològics propis • Recursos humans propis			
Seguiment	2026	2027	2028	2029
		✓	✓	✓
	2026	2027	2028	2029

Avaluació		✓	✓	✓

VII. Cronograma d'implantació de les mesures

Nº		Mesures	2026		2027		2028		2029	
			1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
	A1	Seguiment i registre desagregat per sexe de les candidatures rebudes, persones entrevistades i contractacions realitzades, a fi d´analitzar possibles desequilibris i avaluar l´eficàcia de les mesures adoptades. Posada en valor i, si és el cas contractació del sexe menys representats								
	A2	Composició equilibrada, de les persones que participen als comitès o responsables de selecció.								
	B1	Elaboració d'un document de valoració de llocs.								
	C1	Pla de formació i informació a la plantilla.								

	C2	Formació a la plantilla en totes las matèries relacionades amb la igualtat, la diversitat, la responsabilitat social i la prevenció de l'abús sexual i per motiu de sexe.								
	D1	Publicar les ofertes a canals interns accessibles a tot el personal.								
	D2	Utilització de llenguatge inclusiu en els processos de promoció interna.								
	E1	Promoure la contractació continuada de les persones de la plantilla.								
	E2	Promoure la contractació a jornada completa.								
	F1	Recollida d'informació respecte de les responsabilitats Àrea de recursos humans familiars de la plantilla desagregades per sexe.								

	F2	Comunicar la plantilla respecte de drets sobre ús de mesures de conciliació.								
	F3	Foment de l'ús corresponsable dels permisos per cures, promovent que aquests drets siguin exercits tant per dones com per homes, sense estigmatització ni penalització professional.								
	G1	Avaluació de riscos laborals amb perspectiva de gènere								
	G2	Creació del Protocol de protecció de l'embaràs i lactància.								
	H1	Creació protocol de protecció a víctimes de violència de gènere.								
	H2	Difusió del protocol a tota la plantilla a través de correu electrònic.								
	I1	Donar a conèixer a la plantilla l'aprovació i el contingut del I Pla d'Igualtat								

	I2	Revisió de la comunicació interna i externa de l'entitat. Elaboració d'un manual de llenguatge inclusiu per utilitzar-lo per tot el personal.								
	J1	Revisar el registre salarial de cada any								
	J2	Revisar l'auditoria salarial durant els anys de vigència del pla d'igualtat i actualitzar quan es faci qualsevol modificació del CC.								

VIII. Seguiment i avaluació

El seguiment durant tot el desenvolupament del Pla d'Igualtat permetrà comprovar la consecució dels objectius proposats per a cada mesura i conèixer el procés de desenvolupament, el seu grau de compliment, detectar possibles obstacles i, si cal, fer els ajustaments pertinents i introduir noves mesures.

L'avaluació del Pla d'Igualtat permetrà la revisió de les pràctiques en funció dels resultats, per facilitar el compliment de l'objectiu d'igualtat a la Federació SMC. Aquest sistema de control ha d'aportar informació tant a nivell d'execució de les actuacions com dels resultats quantitatius i qualitatius obtinguts i de les dificultats que es puguin trobar durant la fase d'implementació, així com de l'impacte de gènere.

Es tracta, per tant, de fer una valoració sistemàtica i objectiva de l'impacte del Pla d'Igualtat a la Entitat, avaluar el compliment i la pertinència dels objectius, les repercussions a la plantilla i a la cultura organitzacional, així com la viabilitat de les mesures establertes al Pla.

Aquest Pla d'Igualtat té una vigència de 4 anys a comptar de la data de la signatura.

Per fer-ne el seguiment, la informació recollida es plasmarà en els informes anuals elaborats per la Comissió de Seguiment. Faran referència a la situació actual de la Entitat i a l'evolució experimentada després de la posada en marxa del Pla d'Igualtat i del desenvolupament de les mesures contemplades a mesura que es van implementant, a partir dels indicadors de seguiment i avaluació dissenyats.

Els informes elaborats seran traslladats a la Direcció de l'entitat per al coneixement i la valoració dels èxits i avenços en l'aplicació de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la seva gestió. L'avaluació intermèdia es realitzarà el segon semestre de l'any 2028. L'avaluació final del Pla d'Igualtat es realitzarà entre 3 i 6 mesos abans de la finalització de la seva vigència i es negociarà el següent Pla d'Igualtat per a la qual es comptarà amb els instruments necessaris per a la recollida i l'anàlisi de la informació. Els indicadors definits en aquest Pla podran ser revisats i, si escau, corregits durant la vigència.

El seguiment i l'avaluació mesuraran, com a mínim:

- El coneixement de les mesures i accions implantades.
- La utilització de les mesures i accions implantades.
- La satisfacció de l'equip de professionals amb les mesures i les accions implantades.

A. Composició de la comissió de seguiment del pla d'igualtat

A la signatura del pla d'Igualtat, la Comissió de Seguiment estarà integrada per les mateixes persones que van integrar la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, aquests són:

En representació de la Direcció:

- Per part de la direcció de l'entitat: M.ª Carmen Segura
- En representació de la plantilla: Mar Novel (Delegada sindical)
- Assessora externa: Ángela Serna Rodríguez (Saá&Yabén Asesores)

Les parts es reconeixen amb prou capacitat i legitimació per establir l'acord adoptat.

B. Reglament de funcionament de la comissió de seguiment del pla d'igualtat

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat de Federació SMC es constitueix com un òrgan de composició paritària, integrat per representants de la direcció com de la seva plantilla, que assumeix els processos de seguiment i avaluació de les mesures que s'hi contenen. Això implica l'actualització i l'anàlisi continuada de la informació necessària per verificar el compliment efectiu de les accions i dels objectius proposats, detectar àrees de millora i procedir als reajustaments oportuns a la planificació; tasques que podrà realitzar en funció de les dades recollides en els successius informes anuals de seguiment, sens perjudici que pugui disposar d'altres dades que consideri indispensables per a la consecució dels seus objectius.

Es dona compliment així al que estableix l'article 9.5 del 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 conveni i acord col·lectius de treball, que indica el següent:

"En el pla d'igualtat, i sense perjudici del que preveu l'article 47 de la Llei orgànica

3/2007, de 22 de març, i de l'article 64 de l'Estatut de les persones treballadores, s'ha d'incloure una comissió o un òrgan concret de vigilància i seguiment del pla, amb la composició i les atribucions que es decideixin en aquell, en què hauran de participar de

la representació de l'empresa i de les persones treballadores, i que, en la mesura que sigui possible, tindrà una composició equilibrada entre dones i homes".

Composició

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat estarà composta, de forma paritària, per el mateix nombre de representants de cada part. En la mesura que sigui possible, haurà de tenir una composició equilibrada entre dones i homes.

Assessorament tècnic

La comissió podrà comptar amb l'assessorament i/o la presència a les reunions de persones expertes en les matèries i qüestions a tractar. La seva assistència haurà de ser comunicada als qui integren la comissió amb almenys 24 hores d'antelació a la data i hora de la reunió, indicant-ne en tot cas el nom i els cognoms complets, i el motiu pel qual participarà en la reunió.

Els qui assisteixin a les reunions per prestar assessorament a la comissió tindran veu, però no vot.

Substitucions

Les persones que integrin la comissió podran ser substituïdes per altres en els casos següents:

- Un cop excedeixi el període previst per a la implementació del pla d'igualtat.
- En cas que alguna persona vulgui renunciar a la seva pertinença a la comissió.
- En cas que alguna persona abandoni l'empresa, amb independència del motiu que hagi tingut per fer-ho.

- En el cas de baixes de llarga durada, excedències o qualsevol altra situació prevista amb una durada major a tres mesos, i que impedeixi el funcionament normal de la comissió.

El procediment de substitució serà comunicar-ho a la Comissió de Seguiment, indicant qui és la persona substituïda i qui cobreix aquest lloc, ja sigui per part de la Direcció de l'entitat com per la part social, segons correspongui. En qualsevol cas, ambdues parts són legítimes per incorporar la persona que considerin oportuna.

Drets de les persones integrants de la comissió

- Assistir a les reunions ordinàries i extraordinàries, així com als grups de treball que poguessin constituir-se i en què participin.
- Participar amb veu i vot a les reunions, expressant amb total llibertat de criteri les seues opinions.
- Proposar la inclusió de punts per a l'ordre del dia de les reunions.
- Exigir que consti en acta la seva opinió o vot particular sobre els assumptes tractats.
- Rebre amb antelació la convocatòria que contingui l'ordre del dia de les reunions i la informació sobre els assumptes a tractar en les reunions esmentades.
- Tant la jornada de reunió de la Comissió de Seguiment, com les hores de preparació i d'elaboració, seran considerades temps efectiu de treball, i no es computaran a efectes de crèdit horari sindical; disposant del temps que sigui necessari per emprendre el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.

Deures de les persones integrants de la comissió

- Assistir, excepte per causa justificada, a les reunions ordinàries i extraordinàries de la comissió, així com als grups de treball que es poguessin constituir i en què participin.

- Complir allò estipulat en el present reglament.
- Complir, en aquells assumptes que la comissió estimi, amb el deure de sigil professional.
- En cas d'incompliment d'aquests deures, quan alguna de les persones que integren la Comissió de Seguiment en dificultarà la feina, la mateixa Comissió podrà sol·licitar la seva renúncia.

Funcions

- Promoure el principi d'Igualtat i no discriminació.
- Definir terminis d'execució de les accions i les mesures positives a prendre, per mitjà dels cronogrames i els indicadors que permetin avaluar l'eficàcia d'aquestes mesures.
- Acordar l'establiment i la posada en marxa de mesures de conciliació i corresponsabilitat.
- Rebre semestralment un informe sobre denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe i els tràmits realitzats, sense identificar de cap manera les persones implicades o els fets concrets de què es tracta.
- Seguiment, tant de l'aplicació de les mesures que s'estableixin per fomentar la igualtat, com del compliment i el desenvolupament del pla d'igualtat.
- Elaborar anualment un informe de seguiment del pla d'igualtat que reflectirà el grau d'assoliment dels objectius establerts i el d'aplicació de cadascuna de les mesures.
- Elaborar els informes d'avaluació intermedi i final del pla d'igualtat -a realitzar entre 3 i 6 mesos abans de la finalització de la vigència-.
- Promoure accions motivades per contingències no previstes al pla d'igualtat.
- Resolució dels conflictes relacionats amb la interpretació del que recull el pla d'igualtat.
- Participar activament en la difusió del pla a la plantilla de l'entitat.

- Proposar millores d'actuacions en igualtat entre dones i homes al centre, tant específiques com transversals.
- Detectar necessitats no cobertes al Pla d'Igualtat i/o mesures, que siguin susceptibles de ser incorporades en plans d'igualtat successius.
- Modificar i adequar el present reglament.
- Totes les altres funcions que la Comissió s'atribueixi per consens o li siguin atribuïdes a través del Conveni Col·lectiu, orientades a la igualtat d'oportunitats i la no discriminació al centre.

Matèries

La Comissió Paritària de Seguiment del Pla d'Igualtat, com a òrgan de negociació, consulta i participació regular i periòdica sobre la igualtat efectiva entre dones i homes al centre, s'ocuparà, amb caràcter general, de l'estat d'execució de totes les mesures acordades al Pla d'Igualtat negociat i aprovat relacionades amb les àrees d'intervenció següents:

- Selecció de personal i accés a l'ocupació.
- Contractació.
- Jornada.
- Classificació professional.
- Retribucions.
- Formació de la plantilla.
- Promoció de la plantilla.
- Temps de treball, conciliació i corresponsabilitat
- Salut laboral.
- Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Violència de gènere.
- Comunicació i sensibilització.

Convocatòries ordinàries

La comissió de seguiment es reunirà de manera ordinària una vegada a l'any.

Les reunions seran convocades per la persona responsable de la implantació del pla d'Igualtat, qui haurà d'elaborar l'ordre del dia de les reunions. La convocatòria es farà per correu electrònic amb una antelació mínima de 10 dies.

Es determinarà, al començament de cada reunió, qui serà la persona encarregada d'aixecar-hi acta. Les reunions es podran fer tant de forma presencial com telemàtica.

Convocatòries extraordinàries

Amb independència de les reunions ordinàries, es poden convocar altres reunions amb caràcter extraordinari, a sol·licitud de qualsevol de les parts, amb una antelació mínima de 7 dies. Els motius per a la convocatòria podran ser, entre d'altres:

- Coneixement per part d'alguna de les persones integrants de la comissió de situacions de discriminació directa o indirecta.
- Intenció de l'entitat d'optar a certificacions, subvencions o ajuts en matèria d'Igualtat.
- Reestructuracions o canvis organitzacionals que puguin implicar una reelaboració de les accions del pla d'igualtat.
- I, en tot cas, quan es donin circumstàncies excepcionals en el transcurs de l'execució i la vigència del pla.

Contingut de les convocatòries

Ja es tracti de convocatòries ordinàries o extraordinàries, hauran d'indicar almenys l'ordre del dia, així com la data i l'hora d'inici de la reunió. Si la reunió és telemàtica, enviareu l'enllaç d'accés. Si, per contra, és presencial, caldrà indicar el lloc on se celebrarà.

La convocatòria s'acompanyarà sempre de la documentació necessària a tractar a l'ordre del dia per, si escau, poder presentar al·legacions i propostes. Si això no és possible, s'ha d'indicar el termini en què s'ha d'enviar aquesta documentació, i s'ha de fer, en tot cas, amb una antelació de 15 dies naturals a la data de celebració de la reunió ordinària, i 3 dies naturals en el cas de reunions extraordinàries.

Acords

Per adoptar acords vàlids, a les reunions de la comissió hauran de ser presents o haver fet delegació expressa del seu vot la majoria de la representació L´Entitat la majoria de la representació del personal.

Generalment, la forma habitual d'adopció d'acords serà el consens.

Qualsevol acord es pot sotmetre a votació, cas en què es requereix per a la seva adopció el vot favorable de la majoria absoluta dels qui integrin la comissió.

Les persones que, no podent assistir a la reunió, vulguin delegar el seu vot en una altra persona, ho han de comunicar a la resta d'integrants de la comissió, almenys 24 hores abans de la reunió, amb indicació expressa de la persona en qui es delega el vot.

No pot ser objecte de deliberació o acord cap assumpte que no figuri a l'ordre del dia, llevat que hi assisteixin totes les persones que integren la comissió i sigui declarada la urgència de l'assumpte pel vot favorable de la majoria.

Les persones integrants de la comissió podran fer constar en acta el seu vot particular sobre els acords adoptats i els motius del mateix. Hauran de facilitar-ho per escrit a la resta de persones que componen la taula.

Grups de treball

La Comissió de Seguiment pot crear grups de treball per abordar alguna temàtica en particular.

Els grups de treball podran ser tant subcomissions de treball, com grups ampliats, integrats, a més de per persones de la mateixa comissió, per persones alienes a aquesta.

En tot cas, els grups de treball tenen una composició paritària empresarial-social.

Actes

S'estendrà acta de cada reunió celebrada.

S'han d'especificar: les assistències i les absències, l'ordre del dia, les circumstàncies del lloc i el temps en què s'ha fet, i el contingut dels acords adoptats.

L'esborrany haurà de ser aprovat pels qui integren la comissió. Serà enviat en un termini no superior a 15 dies hàbils des de la celebració de la reunió.

L'acta haurà de ser signada per totes les persones que formen part de la comissió i que van ser presents a la reunió.

Confidencialitat

Totes les persones que integren la comissió han d'observar en tot moment el deure de sigil pel que fa a la informació, dades, documents i/o qualsevol altra informació de què es faci ús al si d'aquesta o els fos lliurada i que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat i no estigui recollida a l'acta.

Mitjans

Per al compliment de les funcions encomanades a la comissió, L'entitat es compromet a facilitar els mitjans necessaris, especialment:

- Lloc adequat per celebrar les reunions (en cas de no tenir lloc per via telemàtica).
- Material precís per a elles.

- Informació estadística, desagregada per sexe i gènere, establerta en els criteris de seguiment acordats per a cadascuna de les mesures amb la periodicitat corresponent.
- Així mateix: Seran a compte L´Entitat les despeses de desplaçament, manutenció i allotjament de les persones integrants de la comissió i de les persones assessores de la representació legal derivades de la celebració de les reunions.

Durada i vigència

Aquest reglament té la mateixa vigència del Pla d'Igualtat.

Procediment de modificació i/o revisió del pla d'igualtat

D'acord amb el que preveuen les lletres j) i k) de l'article 8 i l'article 9.2 del RD 901/2020, les mesures del Pla d'Igualtat es poden revisar amb l'objectiu d'orientar, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, fins i tot, deixar d'aplicar-ne alguna, si s'apreciés que la seva execució no està produint els efectes esperats.

Aquesta revisió es durà a terme anualment sense perjudici de realitzar les avaluacions intermèdia i final del Pla i, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents establertes a l'article 9.2 del RD 901/2020.

En concret:

- Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos.
- Quan es posi de manifest la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la insuficiència com a resultat d'una actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'entitat.

- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per elaborar-les.
- Quan una resolució judicial condemni l'organització per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.
- Sense perjudici de l'anterior, i per circumstàncies degudament motivades, calgui, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic o de les mesures del Pla d'Igualtat, en la mesura necessària.

Sistema de resolució de conflictes

Els conflictes d'interpretació, aplicació, seguiment, revisió o avaluació del present Pla d'Igualtat seran resolts per la Comissió de Seguiment. En cas de desacord, les parts s'adhereixen al VI Acord Interconfederal de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals (ASAC), sotmetent-se als òrgans del Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge (SIMA) o, per ser l'àmbit dels centres de treball exclusivament de Catalunya, al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

A Barcelona el 1 d'octubre del 2026 subscriuen aquest Pla d'Igualtat.

Signatures:

SalutMental Catalunya Federació

Carrer Nou de Sant Francesc, 42, local

08002 Barcelona

Tel. 93 272 14 51 · **info@salutmental.org**

www.salutmental.org

El nostre sistema de qualitat està certificat conforme a la norma ISO 9001.