



MEMÒRIA FINAL DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

PLA D'IGUALTAT FUNDACIÓ CHM SALUT MENTAL

2022 – 2025

ÍNDEX DE CONTINGUTS

1. INTRODUCCIÓ	3
2. ESTRUCTURA I FUNCIONAMENT DEL PLA	4
3. RESUM DE LES ACCIONS IMPLEMENTADES PER ÀREA	9
3.1. A.P.1. MESURA D'ÀMBIT ORGANITZATIU / COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT	9
3.2. A.P.2. MESURES D' ACCÉS A L'OCUPACIÓ: SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	9
3.3. A.P.3 MESURES DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ	10
3.4. A.P.4. MESURES DE SISTEMA RETRIBUTIU	11
3.5. A.P.5. MESURES PER A L'EXERCICI DE LA CORRESPONSABILITAT DELS DRETS DE CONCILIACIÓ VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.	11
3.6. A.P.6. MESURES DE SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL/ ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	12
3.7. A.P.7. MESURES DE SALUT LABORAL	13
3.8. A.P. 8. MESURES DE COMUNICACIÓ I ÚS DE LLENGUATGE	13
3.9. A.P.9. MESURES DE SEGUIMENT	14
4. CONCLUSIONS	15

1. INTRODUCCIÓ

La Fundació CHM Salut Mental és una **entitat no lucrativa** que treballa en la promoció de la vida independent de les persones amb trastorn mental, desenvolupant els següents eixos fonamentals: habitatge, feina, participació social i tuteles.

La Fundació pertany al **Grup CHM Salut Mental**, juntament amb l'Associació Centre d'Higiene Mental Les Corts i l'Associació Les Corts per a la Inserció Laboral. Totes elles duen a terme les seves activitats en l'entorn de l'atenció pública i des d'una perspectiva de salut mental comunitària integral.

La **missió** del grup és promoure la salut mental de les persones i les comunitats mitjançant el desenvolupament d'un model d'atenció a la salut mental comunitària integral. Així mateix, la seva **visió** és ser referència en la gestió i la innovació en l'atenció integral a la salut mental comunitària a Catalunya.

Els **valors** del grup són els següents:

- Ètica: garantir una pràctica assistencial, docent i investigadora basada en l'ètica, el respecte a les persones, les diferències individuals, la intimitat i els drets.
- Qualitat: promoure una pràctica de qualitat, responsable, innovadora i rigorosa, fonamentada en l'evidència científica, l'experiència i l'avaluació de resultats.
- Eficiència: aconseguir l'excel·lència amb un ús racional i sostenible dels mitjans disponibles.
- Compromís: actitud compromesa amb una gestió no lucrativa, de desenvolupament de serveis d'utilització pública, promovent la inclusió social, la cohesió i un entorn ambiental sostenible.
- Transparència: actuació transparent en la gestió institucional de cara als usuaris, membres i el conjunt de la societat.

Les actuacions presentades en aquesta memòria s'emmarquen dins del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de la Fundació CHM Salut Mental, proposades i coordinades des de l'empresa i la consultoria externa.

La finalitat de la memòria és avaluar i portar un registre de les accions desenvolupades previstes per al període 2022-2026, així com dels seus resultats, que responen als següents objectius:

- Constatar l'assoliment dels objectius establerts en el pla d'igualtat.
- Obtenir informació sobre el procés d'execució de les mesures previstes en Pla: nivell d'execució, adequació dels recursos emprats, compliment del cronograma, ...
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació rellevants pel proper Pla.

2. ESTRUCTURA I FUNCIONAMENT DEL PLA

La **Comissió d'Igualtat o de seguiment** de la Fundació CHM Salut Mental va ser constituïda el **7 de juliol de 2022**. Durant el període de vigència del Pla d'igualtat, que s'estén des del 12 de gener del 2022 fins el 12 de gener de 2026, s'han dut a terme un total de 13 reunions de seguiment.

El Pla d'igualtat de l'empresa persegueix com a **principis bàsics** la promoció i defensa de la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes a l'empresa, així com la transversalitat i complementarietat. Alhora, els seus **objectius generals** són els següents:

- Identificar les àrees i aspectes de millora perquè l'organització es dirigeixi cap a la igualtat.
- Promoure el desenvolupament d'una cultura organitzativa a favor de la integració estratègica del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats.
- Fomentar el concepte d'igualtat entre tot el personal de l'empresa, especialment en aquells que manifestin prejudicis.
- Incorporar la perspectiva de gènere i altres factors de diversitat en tots els procediments d'actuació interns i externs.

La Fundació CHM Salut Mental en compliment amb el referit a l'article 46.1 va realitzar un **diagnòstic de situació de l'any 2021** per reflectir a l'empresa, les tendències de millora sobre igualtat de tracte i d'oportunitats, entre dones i homes, amb l'objectiu d'eliminar la discriminació per raó de sexe. El mateix apartat concreta la contemplació, entre d'altres, de matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

A partir d'aquest diagnòstic es van detectar aspectes i àrees de millora i es van planificar les **accions positives** per implantar les mesures pertinents. La planificació d'accions positives està integrada en totes les activitats de l'empresa i implica tots els nivells jeràrquics. Les accions positives es divideixen en vuit grups de mesures a partir de les quals es deriven les accions positives concretes:

6.1.- Àrea de Gestió Organitzativa / Compromís amb la Igualtat

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP MESURES	ACCIONS
Materialitzar el compromís en igualtat en l'estratègia empresarial	AP1.- MESURA D'ÀMBIT ORGANITZATIU I DE COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT	A.P.1.1.- Verificar l'existència de la Comissió d'igualtat (C.I.) i el seu funcionament
		A.P.1.2.- Inscripció del Pla d'Igualtat en el Registre de Plans d'Igualtat/Convenis.

		A.P.1.3.- Activació del protocol de requisits legals.
--	--	---

6.2.- Àrea d'Accés a l'ocupació: Selecció i Contractació

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP MESURES	ACCIONS
Ampliar la revisió dels procediments de selecció per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats per contribuir a la composició proporcional que hi ha a la plantilla.	AP2: MESURA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ: SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	A.P.2.1.- Recollida de dades de composició de la plantilla pel coneixement de responsables a la selecció de personal.

6.3.- Àrea de classificació professional, promoció professional i formació

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP MESURES	ACCIONS
Ampliar la revisió de la classificació professional des de la perspectiva de gènere	AP 3.- MESURES DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ	A.P.3.1.- Revisió del sistema de classificació professional des de la perspectiva de gènere.
Fomentar la presència de dones en llocs de responsabilitat i presa de decisions (segons criteri distribució plantilla existent)		A.P.3.2.- Revisió de la política de promoció i els seus procediments des de la perspectiva de gènere.
Incorporar el principi d'igualtat i l'enfocament de gènere en la Política de Formació per contribuir a la creació d'un ambient i cultura de treball de respecte a la diversitat de gènere, entre d'altres.		A.P.3.3.- Establiment d'un Pla de Formació que incorpori accions formatives en igualtat i indicadors de gènere/diversitat en el disseny, implementació, difusió, seguiment i avaluació de la formació.

6.4.- Àrea de retribucions

OBJECTIUS ESPECÍFICS	GRUP MESURES	ACCIONS
Complir amb l'obligatorietat de la màxima "treball d'igual valor la mateixa retribució".	AP 4.1.- MESURA BRETXA SALARIAL	A.P.4.1.- Registre amb valors mitjans de salaris
		A.P.4.2.- Auditoria retributiva

6.5.- Àrea d'exercici dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP MESURES	ACCIONS
Dissenyar una política de conciliació per facilitar i promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral	AP 5: MESURA PER A L'EXERCICI DELS DRETS DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	A.P.5.1.- Elaborar un catàleg de mesures de conciliació.

6.6.- Àrea de Salut Laboral i Assetjament Sexual / Assetjament per raó de Sexe

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP MESURES	ACCIONS
Materialitzar el compromís de l'empresa de tolerància zero davant l'Assetjament Sexual/Assetjament per raó de Sexe.	AP6: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL/ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	A.P.6.1.- Declaració institucional contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
Establir procediment de prevenció i canalització de situacions d'assetjament sexual/per raó de sexe		A.P.6.2.- Realitzar formació de la plantilla per a la prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
		A.P.6.3.- Revisió per a actualització del procediment per a la prevenció i gestió de l'Assetjament Sexual i Assetjament per raó de Sexe, i difusió a tota la plantilla
		A.P.6.4.- Difusió del Protocol de Prevenció de l'Assetjament Sexual i Assetjament per raó de sexe.
		A.P.6.5.- Creació d'un canal de denúncies específic.

6.7.- Àrea de Salut Laboral

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP MESURES	ACCIONS
Revisar la política de prevenció de riscos laborals i d'avaluació de riscos contemplat el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere	AP7: MESURA DE SALUT LABORAL	A.P.7.1.- Realització de l'avaluació de riscos laborals amb perspectiva de gènere.

6.8.- Àrea de Comunicació / Ús llenguatge

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP MESURES	ACCIONS
--------------------	--------------	---------

Difondre tots els compromisos adquirits i actuacions realitzades en el marc del present Pla d'Igualtat a tota la plantilla.	AP 8: MESURA DE COMUNICACIÓ / ÚS LLENGUATGE	A.P.8.1.- Difusió de la Política d'Igualtat i del Pla d'Igualtat.
Contribuir a generar un ús no sexista del llenguatge inclusiu a marc de la cultura empresarial en favor de la igualtat, mostrant coherència amb el compromís adquirit, en tot procés comunicatiu intern i extern.		A.P.8.2.- Formació al personal en l'ús no sexista del llenguatge/llenguatge inclusiu

6.9.- Àrea de Seguiment

OBJECTIU ESPECÍFIC	GRUP MESURES	ACCIONS
Contribuir a reforçar la tasca de seguiment de procediments clau per al compliment dels objectius en igualtat acordats en aquest pla.	AP 9: MESURA DE SEGUIMENT	A.P.9.1.- Reunions de la Comissió d'Igualtat
		A.P.9.2.- Auditories internes de seguiment del pla d'igualtat i del compliment normatiu.

Una vegada dissenyades les accions positives i aprovat el Pla d'igualtat, les tasques de **control i seguiment** corresponen a la comissió de seguiment o Comissió d'Igualtat. La Comissió d'igualtat és paritària entre la representació de l'empresa i la representació de la plantilla i, en l'actualitat, està formada per les següents persones:

- Eva Sabaté
- Rosario Gómez Rodríguez
- Carol García
- Marc Vila

La Comissió d'Igualtat, en els quatre anys de vigència del Pla, s'ha reunit de forma periòdica per realitzar el seguiment de la implantació del Pla d'Igualtat, de manera que en les reunions s'han revisat les accions positives i la implantació, planificació i execució de les mateixes. Amb la finalitat de realitzar auditories de seguiment i avaluació del Pla, s'ha realitzat anualment una memòria de seguiment.

En finalitzar la vigència del mateix es realitza la present memòria final, que permetrà conèixer els avenços aconseguits amb la implementació de les accions positives desenvolupades amb cada grup de Mesures en relació amb els objectius establerts.

3. RESUM DE LES ACCIONS IMPLEMENTADES PER ÀREA

El Pla d'Igualtat estableix una sèrie d'accions positives a desenvolupar dins la seva pròpia Planificació, aquestes accions s'han de dur a terme en funció dels terminis d'execució establerts.

A continuació, es detallen les mesures programades per al període de 2022-2026 en cadascuna de les àrees, de les quals es detallarà el desenvolupament i el grau de compliment.

3.1. A.P.1. MESURA D'ÀMBIT ORGANITZATIU / COMPROMÍS AMB LA IGUALTAT

Número de mesura	Descripció de les mesures	Realització
A.P.1.1	Verificar l'existència de la Comissió d'igualtat (CI) i el seu funcionament.	Sí
A.P.1.2	Inscripció del Pla d'Igualtat en el Registre de Plans de Igualtat/Convenis	Sí
A.P.1.3	Activació del protocol de requisits legals	Sí

A.P.1.1.- Verificar l'existència de la Comissió d'igualtat (CI) i el seu funcionament.

La Comissió d'Igualtat es va constituir el 7 de juliol de 2022, formada per Eva Sabaté, Marco Ghidoni, Carol García i Marc Vila. No obstant això, al gener de 2024 va haver-hi un canvi en la composició de la part social, ja que Marco Ghidoni va abandonar la comissió de seguiment i va ser substituït per Rosario Gómez.

A.P.1.2.- Inscripció del Pla d'Igualtat en el Registre de Plans d'Igualtat/Convenis

El 9 de febrer de 2023 el REGCON va comunicar la resolució per la qual es disposa la inscripció del Pla d'Igualtat de Fundació CHM Salut Mental.

A.P. 1. 3.- Activació del protocol de requisits legals.

En la reunió del 17 de novembre de 2022, després d'una exposició sobre la proposta de protocol de requisits legals, explicant en què consisteix i en quins casos caldria activar-lo, la Comissió aprova el protocol de requisits legals.

3.2. A.P.2. MESURES D' ACCÉS A L'OCUPACIÓ: SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Número de mesura	Descripció de les mesures	Realització
A.P.2.1	Recollida de dades de la composició de la plantilla per a coneixement de responsables en la selecció de personal	Sí

A.P. 2. 1.- Recollida de dades de la composició de la plantilla per a coneixement de responsables en la selecció de personal.

En la reunió del 7 de juliol de 2022, s'indica que es procedirà a la recollida d'aquestes dades a través de les plantilles facilitades per Igualia. Aquestes dades es facilitaran al departament de RRHH i als caps d'equip.

Durant les successives reunions de principis d'any, al gener de 2023, 2024 i 2025, s'aporten les dades de la composició de la plantilla a data de 31 de desembre de l'any anterior, que es comparteixen amb tota la Comissió d'Igualtat.

3.3. A.P.3 MESURES DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

Número de mesura	Descripció de les mesures	Realització
A.P.3.1	Revisió del sistema de classificació professional des de la perspectiva de gènere.	SÍ
A.P.3.2	Revisió de la política de promoció i els seus procediments des de la perspectiva de gènere.	SÍ
A.P.3.3	Establiment d'un Pla de Formació que incorpori accions formatives en igualtat i indicadors de gènere/diversitat en el disseny, implementació, difusió, seguiment i avaluació de la formació.	SÍ

A.P.3.1.- Revisió del sistema de classificació professional des de la perspectiva de gènere

La Comissió realitza la tasca de revisar les DLT i les diferents ofertes de llocs de treball i, en la reunió del 9 de maig de 2023, assegura l'ús del llenguatge no sexista i que les descripcions dels llocs de treball són objectives, evitant requisits innecessaris o estereotipats que puguin resultar discriminadors.

A.P.3.2.- Revisió de la política de promoció i els seus procediments des de la perspectiva de gènere

Durant l'any 2023, es va dur a terme una revisió de la política de promoció. S'informa que en els últims tres anys hi ha hagut 6 promocions, dues al 2021 i quatre al 2022. Al 2021 van promocionar un home i una dona, mentre que al 2022 només van promocionar dones.

A.P.3.3.- Establiment d'un Pla de Formació que incorpori accions formatives en igualtat i indicadors de gènere/diversitat en el disseny, implementació, difusió, seguiment i avaluació de la formació.

Durant l'any 2023 es van incorporar accions formatives en igualtat al Pla de formació, en concret, es va realitzar un curs online en assetjament sexual i/o per raó de sexe des de l'11 d'octubre fins a l'11 de desembre.

En la mateixa línia, l'any 2024 es va realitzar una formació de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats. A més, convé mencionar que l'informe sobre el pla de formació del 2023 incorpora indicadors de gènere que permeten el seguiment i avaluació de la formació.

3.4. A.P.4. MESURES DE SISTEMA RETRIBUTIU

Número de mesura	Descripció de les mesures	Realització
A.P.4.1	Registre amb valors mitjans de salaris	SÍ
A.P.4.2	Auditoria salarial	SÍ

A.P.4.1.- Registre amb valors mitjans de salaris

La gestoria ha realitzat els Registres Retributius de 2021 i 2022. A més, l'empresa ha realitzat el Registre Retributiu del 2023, que va ser compartit amb tota la Comissió d'Igualtat via correu electrònic l'octubre del 2024.

A.P.4.2.- Auditoria salarial

L'auditoria va ser realitzada el 2022 i els seus resultats estan inclosos en el pla d'igualtat, la vigència del qual és de 4 anys.

3.5. A.P.5. MESURES PER A L'EXERCICI DE LA CORRESPONSABILITAT DELS DRETS DE CONCILIACIÓ VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.

Número de mesura	Descripció de les mesures	Realització
A.P.5.1	Elaborar un catàleg de mesures de conciliació	SÍ

A.P. 5.1. - Elaborar un catàleg de mesures de conciliació

En la reunió del 9 de maig de 2023, la comissió va començar a treballar en la redacció del catàleg de mesures de conciliació. En l'última reunió de l'any, el 17 de novembre de 2023, va acordar l'actualització del catàleg conforme a les novetats legislatives i per incloure tots els permisos, amb independència de que estiguin relacionats amb la família.

A la reunió del 15 de gener del 2024, s'actualitza el catàleg de mesures de conciliació conforme a les novetats legislatives i es publica a la intranet de l'empresa pel coneixement de tota la plantilla.

3.6. A.P.6. MESURES DE SALUT LABORAL I PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL/ ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Número de mesura	Descripció de les mesures	Realització
A.P.6.1	Declaració institucional contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	SÍ
A.P.6.2	Realitzar formació a la plantilla per a la prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.	SÍ
A.P.6.3	Revisió per a actualització del procediment per a la prevenció i gestió de l' Assetjament Sexual i Assetjament per raó de Sexe, i difusió a tota la plantilla	SÍ
A.P.6.4	Difusió del Protocol de Prevenció de l'Assetjament Sexual i Assetjament per raó de sexe.	SÍ
A.P.6.5	Creació d' un canal de denúncies específic.	SÍ

A.P.6.1.- Declaració institucional contra l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

El protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe inclou una declaració institucional en la qual s'indica que Fundació CHM Salut Mental, manifesta el seu compromís per aconseguir espais de treball segurs, relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre persones i conseqüentment, lliures de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

A.P.6.2.- Realitzar formació de la plantilla per a la prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Es va realitzar un curs online en assetjament sexual i/o per raó de sexe des de l'11 d'octubre fins a l'11 de desembre de 2023. Així mateix, al primer trimestre del 2025 es va acordar per tota la Comissió que es realitzaria una nova formació de reciclatge per tota la plantilla, però aquesta es realitzaria durant el 2026 o a principis del 2027, per donar prioritat a l'acció de sensibilització LGTBI+, també obligatòria per normativa, i així obtenir una major participació de la plantilla.

A.P.6.3.- Revisió per a actualització del procediment per a la prevenció i gestió de l'Assetjament Sexual i Assetjament per raó de Sexe

El protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe està actualitzat i revisat amb data del 6 de febrer de 2022.

A.P.6.4.- Difusió del Protocol de Prevenció de l'Assetjament Sexual i Assetjament per raó de sexe.

El protocol està a disposició de la plantilla a través de l'intranet.

A.P.6.5.- Creació d'un canal de denúncies específic.

L'empresa compta amb un canal de denúncies específic gestionat per l'Agent d'Igualtat per donar a conèixer les possibles denúncies en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

3.7. A.P.7. MESURES DE SALUT LABORAL

Número de mesura	Descripció de les mesures	Realització
A.P.7.1	Realització d'una avaluació de riscos laborals amb perspectiva de gènere.	SÍ

A.P.7.1.- Realització d'una avaluació de riscos laborals amb perspectiva de gènere.

Se sol·licita al servei de prevenció encarregat de l'avaluació de protocols que aplica per verificar l'aplicació de la perspectiva de gènere. Des del servei aliè de prevenció s'indica que els llocs de treball es valoren independentment de que sigui home o dona qui els ocupi.

Per a donar compliment a aquesta acció positiva, durant el primer trimestre del 2025 s'han analitzat les avaluacions de riscos de cada lloc de treball, la memòria anual de prevenció de riscos laborals i l'informe de sinistralitat. Es destaca com a positiu que tant l'informe de sinistralitat com la memòria anual de l'avaluació de riscos laborals inclouen dades desagregades per sexe.

En aquest sentit, en les valoracions de riscos per llocs de treball s'analitza la violència en el treball, assetjament sexual i assetjament per tracte, donant per tant compliment a la normativa. Cal recordar que la LO 10/2022, indica que les empreses hauran d'incloure en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents, havent de formar i informar d'això a les seves treballadores.

La documentació relativa a PRL es lliura a totes les persones treballadores, està disponible en la intranet i es publica en la plataforma de Vitaly, de manera que la plantilla està informada dels riscos vinculats al seu lloc de treball.

En definitiva, no es destaca de moment cap aspecte que s'hagi de revisar quant a la integració de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.

3.8. A.P. 8. MESURES DE COMUNICACIÓ I ÚS DE LLENGUATGE

Número mesura	Descripció mesures	Realització
---------------	--------------------	-------------

A.P.8.1.	Difusió de la Política i Pla d' Igualtat	SÍ
A.P.8.2.	Formació al personal en l'ús no sexista del llenguatge.	SÍ

A.P.8.1.- Difusió de la Política i del Pla d' Igualtat

L'empresa ha difós la Política i el Pla d'Igualtat i es troba a disposició de la plantilla.

A.P.8.2.- Formació al personal en l'ús no sexista del llenguatge

L'empresa ha contractat una formació de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats, que ofereix nocions bàsiques en matèria d'igualtat i conté un mòdul específic en llenguatge no sexista. El curs, que forma part del Pla de Formació de l'empresa, va començar el 15 d'octubre i va finalitzar el 15 de desembre de 2024.

Amb la finalitat d'incentivar la participació a la formació i informar que és una iniciativa que sorgeix de la Comissió d'Igualtat com a part del Pla d'igualtat, la Comissió fa un comunicat via correu electrònic.

3.9. A.P.9. MESURES DE SEGUIMENT

Número mesura	Descripció mesures	Realització
A.P.9.1	Reunions de la Comissió d'Igualtat	SÍ

A.P.9.1.- Reunions de la Comissió d' Igualtat

La Comissió d'Igualtat s'ha reunit cada trimestre durant el primer any de vigència del Pla d'Igualtat, cada reunió compta amb la seva acta signada per totes les parts de la Comissió d'Igualtat.

A.P.9.2.- Auditories internes de seguiment del pla d'igualtat i del compliment normatiu.

S'han dut a terme memòries anuals de seguiment del pla d'igualtat, que han estat presentades a la Comissió d'Igualtat a l'inici de cada any natural.

4. CONCLUSIONS

Durant el període de vigència del Pla d'Igualtat 2022–2026, la Fundació CHM Salut Mental ha consolidat el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, assolint un elevat grau de compliment de les accions previstes i integrant de manera efectiva la perspectiva de gènere en la seva gestió organitzativa.

La Comissió d'Igualtat, constituïda el juliol de 2022, ha mantingut un funcionament regular, amb reunions periòdiques, seguiment constant i elaboració d'actes i memòries anuals, garantint així la correcta implantació i avaluació del Pla. Totes les mesures planificades s'han desenvolupat segons el calendari establert i el Pla ha estat degudament inscrit al Registre de Plans d'Igualtat (REGCON).

Entre els **avenços més rellevants** cal destacar:

- La integració del principi d'igualtat en l'estratègia de l'organització i en els seus procediments interns.
- La revisió amb perspectiva de gènere dels processos de selecció, classificació i promoció professional, que ha contribuït a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats.
- La incorporació de la formació en igualtat, prevenció de l'assetjament i ús del llenguatge inclusiu dins el Pla de Formació de l'entitat, fomentant la sensibilització i la corresponsabilitat de tota la plantilla.
- L'elaboració i actualització del catàleg de mesures de conciliació, que recull els drets i permisos per facilitar la corresponsabilitat entre la vida personal, familiar i laboral.
- L'actualització del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, la seva difusió interna i la creació d'un canal de denúncies específic, consolidant la política de tolerància zero davant qualsevol conducta d'aquest tipus.
- La verificació de la inclusió de la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals, amb dades desagregades per sexe i consideració de la violència sexual com a risc laboral.
- La difusió de la política i del Pla d'Igualtat a tota la plantilla, així com la realització de comunicacions i accions de sensibilització internes.

Els resultats obtinguts mostren una **evolució positiva en la cultura organitzativa** de la Fundació. En conjunt, la Fundació CHM Salut Mental ha consolidat una política d'igualtat sòlida, transversal i alineada amb els seus valors institucionals, contribuint de manera efectiva a la promoció d'un entorn laboral més just, inclusiu i equitatiu.