

MEMÒRIA 2023

PLA D'IGUALTAT 2022-2026



ÍNDEX

I.- OBJECTIUS	3
Principis bàsics:	3
Objectius generals del Pla d' Igualtat:.....	3
Objectius específics de Pla d' Igualtat:	4
II.- FASES DEL PLA D' IGUALTAT DE FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL	7
Diagnosi de la situació actual	7
Definició de les accions positives de millora.....	8
Establiment del seguiment i l' avaluació	10
III.- MESURES REALITZADES.....	11
A.P.1. Mesura d'àmbit organitzatiu / compromís amb la igualtat.....	11
A.P.2. Mesures d' accés a l' ocupació: selecció i contractació.....	12
A.P.3 Mesures de classificació professional, promoció professional i formació	12
A.P.4. Mesures de sistema retributiu	13
A.P.5. Mesures per a l' exercici de la corresponsabilitat dels drets de conciliació vida personal, familiar i laboral.....	14
A.P.6. Mesures de salut laboral i prevenció de l' assetjament sexual/ assetjament per raó de sexe.....	14
A.P.7. Mesures de comunicació i ús de llenguatge	15
A.P.8. Mesures de seguiment.....	16
IV.- CONCLUSIONS	17

I.- OBJECTIUS

Les actuacions presentades en aquesta memòria s'emmarquen dins del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de FUNDACIÓ PRIVADA 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 de 2023, 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 i realitzar els ajustos pertinents.

Principis bàsics:

- Promoció i defensa de la Igualtat d' Oportunitats entre dones i homes a l' empresa.
- Transversalitat i complementarietat.

Objectius generals del Pla d' Igualtat:

- Identificar les àrees i aspectes de millora perquè l' organització es dirigeixi cap a la igualtat.
- Promoure el desenvolupament d' una cultura organitzativa en 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.

Objectius específics de Pla d' Igualtat:

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 contemplant 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.

II.- FASES DEL PLA D' IGUALTAT DE FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL

Diagnosi de la situació actual

FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL en compliment amb el referit a l' article 46.1 ha realitzat un **diagnòstic de situació** per reflectir a l' empresa, les tendències de millora sobre igualtat de tracte i d' oportunitats, entre dones i homes, amb la 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 aquest efecte, s'ha dut a terme un **diagnòstic de situació** emmarcat en els criteris establerts pel Reial Decret Llei 6/2019 i el Reial decret 901/2020. Per a la realització de l'anàlisi detallada de la situació de la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats i tracte entre dones i homes en l'empresa s'han pres dades desagregades per sexe de la presència/representativitat existent de dones i homes en els següents àmbits:

- Gestió organitzativa / compromís amb la igualtat
- Característiques de la plantilla
- Comunicació i llenguatge ús no sexista
- Participació igualitària en els llocs de treball
 - Procés de selecció i contractació
 - Procés de promoció professional
 - Procés de formació
- Infrarepresentació femenina
- Política salarial: retribucions
- Condicions laborals igualitàries
- Exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Prevenció de l' assetjament sexual i per raó de gènere
- Violència de gènere

Les tècniques d' anàlisi que s' han utilitzat han combinat metodologies quantitativa i qualitativa, la qual cosa ha permès una anàlisi orientada a l' elaboració de conclusions generals i la identificació de les possibles àrees de millora en les quals es podran implantar accions positives a través del Pla d' Igualtat de l' empresa.

Definició de les accions positives de millora

El nucli central del Pla d' Igualtat el constitueixen les Accions Positives que seran el cos del Guió de treball per millorar les desigualtats detectades.

Aquestes accions positives s' han desenvolupat a partir de la següent metodologia, amb l' objectiu que aquest apartat sigui una eina bàsica de treball:

Un cop duta a terme la identificació de les desigualtats i en funció dels resultats obtinguts, 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. Aquesta planificació s'ha programat per a un període de temps determinat i ordenant el desenvolupament de les accions positives en funció de la magnitud de la desigualtat i el dany potencial que tindria per al/la treballador/a.

Detectades a partir de la metodologia exposada en el Diagnòstic de situació, el PLA D' IGUALTAT s' estructura a partir de tres elements:

- 1- **Planificació de les ACCIONS POSITIVES**: Mitjançant un Quadre de Planificació s' assigna a cada acció positiva:
 - **Codi d' acció positiva**: Per identificar el tipus d' acció i per relacionar el quadre de Planificació d' Accions Positives amb les diferents fitxes de desenvolupament de cadascuna d' aquestes.
 - **Acció Positiva**: Denominació de l' Acció i es descriu de forma esquemàtica l' acció positiva a dur a terme.
 - **Persona/s destinatària/s**: identificació a qui/es va dirigida.
 - **Persona/s responsable/s**: S'assigna un/a responsable encarregat/da del compliment de cada Acció Positiva per tal que s'integri el Pla d'Igualtat en tota l'empresa.
 - **Recursos materials**: s' identifiquen els necessaris per garantir l' execució de l' acció o bé se'n garantirà l' assignació.
 - **Comunicació**: s' identifica canal de comunicació.
 - **Indicadors**: que permeten fer el seguiment de cadascuna de les accions proposada, permetent fer el seguiment a tres nivells:
 - De resultats: permet conèixer el grau d' execució, de compliment dels objectius cada acció, per tant, dels objectius específics acordats i de l' objectiu general.

- De procés: si s'han comptat amb els recursos previstos per a l'execució de cada acció, seguiment de la planificació i la seva gestió en cas de desviacions, dificultats trobades no previstes.
 - D'impacte: grau de correcció dels indicadors que estableix àrees de millora en el diagnòstic de situació, la qual cosa permet evidenciar millores aconseguides, eliminació, reducció de les desigualtats de presència/representació en cada àmbit d'anàlisi.
- **Temporalització:** període d'execució de l'acció.
 - **Valoració econòmica:** En cas de ser possible, s'estableix almenys previsió de pressupost necessari per a l'execució.
 - **Control i seguiment:** la Comissió d'Igualtat n'és la responsable.
 - **Grau de compliment dels indicadors:** establint 3 nivells.
 - **Resultats obtinguts:** descripció dels mateixos.
 - **Data d'execució:** data real d'execució
 - **Acta Comissió núm:** on s'ha realitzat seguiment de l'acció.

- 2- **Desenvolupament metodològic de les ACCIONS POSITIVES:** Es detalla la metodologia i el procediment d'assoliment de cadascuna de les Accions Positives. Es relacionen amb el quadre de Planificació d'Accions Positives mitjançant codis.

Les ACCIONS POSITIVES es divideixen en vuit grups de MESURES a partir de les quals es deriven les Accions Positives concretes:

- ✓ AP1.- Àrea de gestió organitzativa/ Compromís amb la igualtat.
- ✓ AP2.- Àrea d'accés a l'ocupació: selecció i contractació.
- ✓ AP3.- Àrea de classificació professional, promoció professional i formació.
- ✓ AP4.- Àrea de retribucions.
- ✓ AP5.- Àrea d'exercici corresponsable dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- ✓ AP6.- Àrea de prevenció assetjament sexual/assetjament per raó de sexe.
- ✓ AP7.- Àrea de salut laboral.
- ✓ AP8.- Àrea de Comunicació /ús del llenguatge
- ✓ AP9.- Àrea de seguiment.

Establiment del seguiment i l'avaluació

Les tasques de **control i seguiment** corresponen a la comissió de seguiment o Comissió d'Igualtat, la qual tindrà la composició i atribucions decidides per la Comissió Negociadora del Pla i que podrà estar composta per representació de l'empresa i de les persones treballadores.

Els valors absoluts de la composició de la plantilla i la seva proporció entre homes i dones en les diferents categories professionals, segons els tipus de contracte de treball i segons els salaris mitjans de retribució han estat els conceptes essencials per establir els treballs a realitzar en matèria d'igualtat efectiva en FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL.

Els models de revisió, a causa de la seva importància, queden definits en les Accions Positives, per la qual cosa tenen assignada la prioritat, assignació de recursos, responsable i termini d'execució.

A aquest efecte,

- La Comissió d' Igualtat es **reunirà de forma periòdica**, segons s' estableixi en el reglament de funcionament, per realitzar el seguiment de la implantació del Pla d' Igualtat, de manera que en les reunions es revisin les accions positives i la implantació, planificació i execució de les mateixes.
- Es realitzaran auditories de seguiment de la implantació del PLA D'IGUALTAT, annexant al mateix aquelles accions positives derivades de la participació dels treballadors/es de l'empresa, fruit de les reunions de la COMISSIÓ D'IGUALTAT, etc. i es realitzarà el **control de l'execució** de les accions positives implantades.
- Es realitzarà anualment la **memòria de seguiment del Pla** i en finalitzar la vigència del mateix la Memòria d' Avaluació, 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.

III.- MESURES REALITZADES

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 2023 en cadascuna de les àrees, de les quals es detallarà el desenvolupament i el grau de compliment.

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 passat 7 de juliol de 2022, formada per Eva Sabaté, Marco Ghidoni, Carol García i Marc Vila.

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 PRIVADA CHM SALUT MENTAL.

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

En la reunió del 7 de juliol de 2022, la consultora va indicar que enviaria una proposta de protocol a la comissió perquè puguin procedir a la seva revisió i, si s'escau, a realitzar aportacions.

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.

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.

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 discriminatòris.

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

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.

Les dades són les següents:

DATA PROMOCIO	NOMENAMENT	SERVEI	SEXE
06/04/2021	COORDINADOR/A	SUPORT A LES DECISIONS	DONA
01/06/2021	COORDINADOR/A	LLAR - RESIDENCIA I SUPORT A LA LLAR	HOME
12/04/2022	CAP SECCIO	SSAE	DONA
01/09/2022	COORDINADOR/A	SSAE	DONA
01/09/2022	COORDINADOR/A	SSAE	DONA
01/09/2022	COORDINADOR/A	SSAE	DONA

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.

S'han incorporat accions formatives en igualtat al Pla de formació, en concret, s'ha realitzat un curs online en assetjament sexual i/o per raó de sexe des de l'11 d'octubre fins a l'11 de desembre.

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.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.

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.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 PRIVADA 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.

S'ha realitzat un curs online en assetjament sexual i/o per raó de sexe des de l'11 d'octubre fins a l'11 de desembre.

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.

A.P.7. Mesures de salut laboral

No es preveuen mesures per aquest període.

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.8.1.- 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.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.

IV.- CONCLUSIONS

Després de fer un recorregut general per totes les accions realitzades durant l'any 2023, és evident el compromís que mostra FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL amb la implantació del Pla d'Igualtat en concret, i amb la consecució de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en general. Actualment, FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL no només ha formalitzat un compromís amb la igualtat, sinó que també ha incorporat la igualtat com un element transversal en el dia a dia, així com ha realitzat difusió tant en igualtat d'oportunitats entre dones i homes, com amb la tolerància zero davant situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

En aquest sentit, s'ha format i sensibilitzat tant a la Comissió d'Igualtat, com a tota la plantilla, en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, per tractar qüestions que passen desapercebudes i poder prendre'n consciència.

És per això que, en el transcurs d'aquest període, FUNDACIÓ PRIVADA CHM SALUT MENTAL ha treballat gradualment en el desenvolupament de les accions previstes en el Pla d'Igualtat, fent-se evident els avenços en matèria d'igualtat en l'àmbit laboral. En aquesta línia, s'ha realitzat la present memòria on es deixa constància del treball realitzat per l'empresa, que ha verificat totes les accions positives previstes per a l'any 2023.