

**PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
2019-2022**

ÍNDICE

- 1- Actuaciones previas en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres.**

- 2- Composición de la estructura directiva y laboral de la Asociación Salud y Familia.**

- 3- Objetivos y ámbitos del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.**

- 4- Principales medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.**

- 5- Mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.**

1- Actuaciones previas en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres

La Asociación Salud y Familia se constituye el año 1986 con la clara misión, que se refleja en sus estatutos, de promover y desarrollar el principio de imparcialidad entre géneros en todos los ámbitos de la vida pública y privada así como la de ser una referencia ejemplar respecto a la presencia de mujeres en los cargos de responsabilidad de la entidad y en su fuerza laboral.

Esta misión se ha cumplido desde la fundación de la entidad hasta la actualidad, habiendo sido siempre mujeres, la Presidenta y la Directora General de la entidad y sosteniendo una presencia paritaria de ambos géneros en la Junta Directiva con un claro predominio de mujeres (61,5%).

Asimismo, la composición de la fuerza laboral de la entidad es mayoritariamente femenina de tal manera que el año 2018 el promedio de trabajadores/as es de 13,08% unidades (unidad: un/a trabajador/a de alta a tiempo completo durante 365 días) de los cuales el 90,00% son mujeres. Sus condiciones laborales son de 45,00% contratación fija y 55,00% contratación temporal. Tanto las mujeres como los hombres trabajadores/as en nuestra entidad se sitúan en la franja de edad fértil en un 80,00% de los casos y se estima que a lo largo del periodo 2019-2022 serán madres/padres 3 trabajadoras/es. En el caso de los/las trabajadores/as de más edad, las cargas familiares de ascendientes y descendientes de segunda generación van aumentando gradualmente tal y como sucede en la sociedad española y catalana en su conjunto.

La Asociación Salud y Familia es una entidad experta en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral y de la gestión de los tiempos sociales, siendo desde el año 1998 hasta la actualidad la organización coordinadora en España del proyecto “*Bancos del Tiempo*” que tantos beneficios de cohesión social, integración comunitaria y gestión de los tiempos de la vida ha reportado

y continua reportando para mujeres y hombres y ha jugado un papel activo como organización miembro de la Confederación Europea de Familias (COFACE) en el proceso de incidencia política que ha culminado con la aprobación de la Directiva Europea (2019) sobre WorkLifeBalance.

La Asociación Salud y Familia a través de la participación de la Presidenta y la Directora General en el Grupo Promotor de la Reforma Horaria en Catalunya y posteriormente en el Consell Assessor de la Presidencia de la Generalitat de Catalunya, ha jugado un papel activo en el desarrollo de esta política pública interconectada con la conciliación de la vida familiar y laboral.

La Asociación Salud y Familia ha venido asesorando de forma continuada a los/as diputados/as y senadores/as de todos los grupos políticos en diversos ámbitos relativos a la igualdad de oportunidades como son: a) El año 1998 publicó el informe *“Propuesta de medidas legales facilitadoras de la conciliación de la vida laboral y familiar”* que constituyó una hoja de ruta eficaz para establecer las reformas necesarias que se plasmaron en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. b) El año 1998 se llevó a cabo una evaluación comparativa entre el Informe y la Ley 39/1999 anteriormente citada que se distribuyó entre los/las legisladores/as. c) El año 2006, la entidad asesoró a la Secretaria de Estado para la Igualdad durante el proceso de elaboración de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. d) El año 2008, la Directora General de la entidad compareció como experta en la Comisión Parlamentaria de Igualdad, Subcomisión encargada de realizar un estudio y elaborar unas conclusiones sobre la aplicación de la legislación en materia de interrupción voluntaria del embarazo. e) El año 2009, la entidad realizó un Informe sobre *“Interrupción Voluntaria del Embarazo y Políticas Públicas de Salud Reproductiva”* dirigido a la Secretaria de Estado y a la Ministra de Igualdad. f) El año 2010 la entidad realizó un Informe sobre *“Propuesta de enmiendas a presentar al proyecto de Ley Orgánica de salud sexual y reproductiva y de la interrupción del embarazo en el Senado de España”* dirigido a las/os diputadas/os y senadoras/os de los diversos grupos

políticos que debían revisar y debatir la propuesta de ley citada en el Senado de España. g) El año 2014 la entidad realizó un Informe sobre "*Impacto de una reforma legal restrictiva del aborto en España sobre la salud pública y los derechos básicos*" dirigido a las/os diputadas/os y senadoras/os de los diversos grupos políticos que debían revisar y debatir la propuesta de Ley *Orgánica para la protección de la vida del concebido y de los derechos de la mujer embarazada* en el Congreso y Senado de España. h) El año 2015 la entidad realizó un informe sobre "*Maternidad en la Adolescencia y Riesgo Intergeneracional Múltiple*" dirigido a las/os diputadas/os y senadoras/os de los diversos grupos políticos que debían revisar y debatir la propuesta de Ley *Orgánica para reforzar la protección de las menores y mujeres con capacidad modificada judicialmente en la interrupción voluntaria del embarazo* en el Congreso y Senado de España.

La Asociación Salud y Familia ha recibido los siguientes premios en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral: a) Premio de reconocimiento por parte de la Asociación de Mujeres Vecinales de España por su tarea en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral. Junio 2001. b) Premio de Buenas Prácticas DONAMED otorgado por el Institut Català de les Dones. Junio 2001. c) Premio de la Cruz Roja Española por el proyecto "Bancos del Tiempo" como buena práctica en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral. Marzo 2006. d) Premio Ones Mediterrània al proyecto "Bancos del Tiempo" como buena práctica de ciudadanía. Junio 2011. e) Premio a la entidad por su continuidad a favor de la Igualdad entre Mujeres y Hombres otorgado por el Institut Català de les Dones. Marzo 2012. f) Mención especial 2014 por su participación en el "Pacte del Temps" promovido por el Ayuntamiento de Barcelona. g) Durante el período 2015-2018 la Presidenta y la Directora General son nombradas miembros del Consell Assessor sobre la "Reforma Horaria" de la Generalitat de Catalunya jugando un papel activo en el desarrollo participativo y propositivo de la misma, h) En 2017-2018 la Directora General jugó, en representación de la entidad, un papel activo como miembro de COFACE en el proceso de incidencia política a favor de una Directiva Europea sobre WorkLifeBalance.

La Asociación Salud y Familia ha promovido ininterrumpidamente desde el año 2000 hasta la actualidad diversas medidas pioneras orientadas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadoras/es como han sido cuentas corrientes individuales de tiempo y normativas internas para facilitar y ordenar la solicitud de permisos y cambios horarios ocasionales y temporales así como licencias, más allá de lo establecido legalmente, por cargas familiares directas. Durante el periodo 2010-2015, la entidad elaboró y aplicó un primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2010-2012 que fue aprobado por su Junta Directiva el 23 de Noviembre de 2009 y con posterioridad un segundo Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2013-2015 que fue aprobado por su Junta Directiva el 16 de Diciembre de 2012 y posteriormente fue ratificado por la Asamblea de la entidad celebrada el 20 de Junio de 2013. En Diciembre de 2015 se elaboró un tercer Plan de Igualdad de Oportunidades 2016-2018 que fue aprobado por la Junta Directiva de la entidad el 14 de Diciembre de 2015.

Los principales logros de los anteriores planes de Igualdad de Oportunidades de la entidad han sido:

- a. Contar con una política salarial absolutamente paritaria.
- b. Contar con un servicio jurídico y psicosocial interno, gratuito y confidencial para consultas relativas al ámbito familiar que ha sido utilizado de forma efectiva por las/os trabajadoras/es para cuestiones relativas a la reagrupación familiar, la violencia de género y el acoso sexual.
- c. Disponer de información contrastada, actualizada y accesible sobre las ayudas públicas a la maternidad y a las familias.
- d. Recibir periódicamente formación presencial y material de consulta actualizado sobre prevención de la violencia de género y perspectiva de género en las diversas actuaciones de la entidad.
- e. Desarrollar la perspectiva de género de forma consistente y específica en todos los proyectos de la entidad.

2- Composición de la estructura directiva y laboral de la Asociación Salud y Familia.

La Presidencia de la Asociación Salud y Familia ha sido ejercida por mujeres de forma ininterrumpida, siendo la fundadora la Sra. Maria Aurelia Capmany seguida de las Sras. Maria Rosa Virós, Maria Eugènia Andreu, Pilar Plaza, Judith Ibáñez y, en la actualidad, la Sra. M. Assumpta Baig Torras. La continuidad directiva ha estado garantizada por la Sra. Elvira Méndez que ha ocupado desde el cargo inicial de Secretaria Ejecutiva hasta el actual de Directora General.

La composición de la Junta Directiva ha sido siempre paritaria y plural aún cuando ha destacado una significativa presencia femenina superior al 60%. La independencia de criterio de las mujeres y los hombres parlamentarios/os, sanitarios/os, juristas, politólogas/os y expertas/os sociales y culturales pertenecientes a la Junta Directiva procede de su elevado capital social que además les confiere una notable visibilidad social y capacidad de diálogo y discernimiento en políticas públicas sociales y sanitarias.

La estructura de la fuerza laboral de la Asociación Salud y Familia ha ido evolucionando a lo largo del tiempo pasando de ser completamente femenina hasta el año 1998 y abriéndose posteriormente a una fuerza laboral mayoritariamente pero no exclusivamente femenina actualmente (90%). De forma generalizada, la política laboral de la entidad ha sido la de agotar el periodo legal de temporalidad hasta ofrecer un contrato laboral indefinido a sus trabajadores/as cuando estos/as servían a programas de continuidad. La mayor parte de las/os trabajadoras/es se sitúan en la franja de edad fértil y entre sus máximas prioridades destaca la conciliación de su vida familiar y laboral. Asimismo, la entidad ha mantenido una oferta estable de formación profesional financiada en su mayor parte por el Fondo Social de la Asociación Salud y Familia y a la cual se han acogido un promedio del 40% de las/os trabajadoras/es en algún momento de su trayectoria laboral.

A lo largo de los años, los lugares de trabajo que han ido conformando la estructura fija de la entidad se han ofrecido a trabajadoras/es que ya formaban parte de la plantilla y para las/os que suponía una promoción interna. Asimismo, la entidad cuenta con una política salarial absolutamente paritaria donde no existe ningún tipo de diferencia de ingresos en razón de género para el mismo puesto de trabajo.

Por otra parte, y aunque la fuerza laboral de la entidad es mayoritariamente femenina, se mantienen activas las siguientes medidas de prevención y afrontamiento del acoso sexual:

- Hemos efectuado una declaración de principios garantizando el compromiso de la dirección de la entidad de tolerancia cero en relación con cualquier conducta o actitud constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Realizamos actuaciones de información, de sensibilización y conciencia a las personas trabajadoras y al personal directivo y a los jefes intermedios, para mejorar el clima laboral mediante el cambio de comportamientos y actitudes inadecuadas.
- Garantizamos la confidencialidad ante un caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como la protección de posibles represalias.
- Realizamos campañas informativas que incluyen sesiones para explicar, en las personas trabajadoras, sus derechos y las normas jurídicas que las protegen, las sanciones establecidas y el procedimiento interno para formular y resolver quejas o denuncias.
- Hemos establecido canales de comunicación para que toda la plantilla pueda informar de actitudes y/o comportamientos inapropiados o generadores de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.
- Contamos con la presencia de una persona, un comité o una comisión responsable para hacer el seguimiento y la evaluación de los mecanismos de abordaje.

3- Objetivos y ámbitos del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Los principales ámbitos del Plan son:

- Presencia paritaria de ambos géneros siempre manteniendo una presencia mayoritaria de las mujeres en cargos de responsabilidad.
- Acceso y promoción interna paritaria de ambos géneros siempre siguiendo criterios de discriminación positiva a favor de las mujeres en los lugares de trabajo nuevos o reformulados.
- Organización de los tiempos de trabajo respetuosa y favorable de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Igualdad en materia retributiva, encuadre profesional y/o valoración de los lugares de trabajo entre ambos géneros.
- Apoyo psicológico, jurídico y laboral a cargo de la empresa para las trabajadoras víctimas de violencia de género y/o acoso sexual y para todos/as los/as trabajadores/as en el ámbito de la vida familiar.
- Prevención de cualquier forma de discriminación o acoso por razón de género.
- Uso no discriminatorio por razón de género, origen y/o creencia en el lenguaje, la comunicación corporativa y la publicidad.

Se trabajará en estos ámbitos con la finalidad de garantizar la permanencia de la plantilla de trabajadoras/es de la Asociación Salud y Familia en condiciones dignas y de calidad adaptando, pese al contexto de crisis económica y social, sus condiciones laborales a sus necesidades específicas y evolutivas de tipo profesional y familiar.

Por otra parte, se continuará reforzando la presencia mayoritaria y decisiva de mujeres en cargos de responsabilidad de la Asociación Salud y Familia y se promoverán las oportunidades de carrera profesional de forma paritaria para las/os trabajadoras/es de la entidad.

4- Principales medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

- ❑ Reforzar el compromiso durante el periodo 2019-2022 para que la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad de la entidad continúe siendo mayoritaria y decisiva.
- ❑ Reforzar el compromiso durante el periodo 2019-2022 de ofrecer ocupación a mujeres, especialmente a las jóvenes.
- ❑ Reforzar el compromiso durante el periodo 2019-2022 de ofrecer condiciones de contratación laboral tendentes a la permanencia de las/os trabajadoras/es en sus lugares de trabajo.
- ❑ Reforzar el compromiso durante el periodo 2019-2022 de velar para que las retribuciones de las/os trabajadoras/es continúen igualadas a las equivalentes en otras entidades del Tercer Sector Social o empresas en concertación con las administraciones públicas.
- ❑ Reforzar el compromiso durante el periodo 2019-2022 de mantener las dedicaciones y los horarios laborales y, si procede, reordenarlos, de acuerdo con los principios de la Reforma Horaria, para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- ❑ Poner a disposición de todas/os las/os trabajadoras/es un permiso por cargas familiares directas de 30 horas anuales (15 horas retribuidas y 15 horas de reducciones) a disfrutar, si procede, por todas/os las/os trabajadoras/es con una dedicación de más de 20 horas semanales. A efectos de este permiso se consideran cargas familiares directas la enfermedad de un/a hijo/a menor de ocho años, la enfermedad grave de los ascendientes en primer grado y la hospitalización de la pareja. Este permiso es acumulable a los previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la Llei 17/2015, de 21 de Juliol, d'igualtat efectiva de

dones i homes así como a las leyes a que dé lugar la transposición de la Directiva Europea (2019) sobre WorkLifeBalance.

- ❑ Reforzar el compromiso durante el periodo 2019-2022 de ofrecer formación profesional gratuita y específica a todas/os las/os trabajadoras/es de tal forma que puedan mejorar y actualizar sus competencias profesionales y progresar en su trayectoria laboral con una visión actualizada de la perspectiva de género.
- ❑ Poner a disposición de todas/os las/os trabajadoras/es formación específica sobre “Violencia de Género”, sus factores de riesgo, síntomas, prevención y rutas de atención, así como apoyo jurídico y psicológico gratuito en el caso de trabajadoras víctimas de violencia de género.
- ❑ Reforzar el compromiso durante el periodo 2019-2022 de continuar editando y difundiendo material de comunicación pública con un enfoque paritario reforzando el acceso de las mujeres a la información y al conocimiento en ámbitos insuficientemente divulgados y prioritarios para sus intereses.
- ❑ Ofrecer acceso preferente y gratuito a todas/os las/os trabajadoras/es de la Asociación Salud y Familia a cinco visitas/año de apoyo psicosocial y/o de orientación jurídica gratuita en el ámbito familiar a cargo de los/as profesionales del Programa “Brújula” de la entidad.
- ❑ Proporcionar información actualizada, específica e individualizada a las/os trabajadoras/es madres/padres sobre prestaciones sociales para familias con hijos/as menores a su cargo así como información sobre recursos asequibles de atención a la infancia y leyes básicas que afectan a los alquileres de la vivienda familiar.
- ❑ Solicitar la inclusión de la entidad en la Red de Empresas NUST del Ayuntamiento de Barcelona

- ❑ Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades entre las/os trabajadoras/es de la Asociación Salud y Familia mediante entrega personal y mantenerlo permanentemente disponible para consulta en la Web de la entidad.
- ❑ Continuar innovando y profundizando en los componentes específicos resultantes de aplicar la perspectiva de género en todos los proyectos y programas desarrollados por la entidad.
- ❑ Mediante un proceso de participación del personal y la Junta Directiva de la entidad, se evaluarán y actualizarán anualmente las medidas reflejadas en este Plan.

5- Mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

5.1- Mecanismos de Seguimiento

La Dirección General de la entidad presentará anualmente a la Junta Directiva y a la Asamblea de la entidad un Informe sobre el grado de desarrollo y aplicación de las diversas medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres durante todo el periodo de vigencia del mismo (2019-2022).

5.2- Evaluación

La Dirección General juntamente con la Coordinación Administrativa y una representación del las/os trabajadoras/es elaborará periódicamente un Informe de análisis del cumplimiento de las diversas medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y, si procede, reformulará y adaptará las medidas en base a parámetros tales como las necesidades de las/os trabajadoras/es, el entorno socioeconómico de la entidad, las modificaciones normativas y las buenas prácticas empresariales.