

**PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES
2019-2022**

ÍNDEX

1- Actuacions prèvies en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre Dones i Homes.

2- Composició de l'estructura directiva i laboral de l'Associació Salut i Família.

3- Objectius i àmbits del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

4- Principals mesures del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

5- Mecanismes de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

1- Actuacions prèvies en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre Dones i Homes

L'Associació Salut i Família es constitueix l'any 1986 amb la clara missió, que es reflecteix en els seus estatuts, de promoure i desenvolupar el principi d'imparcialitat entre gèneres en tots els àmbits de la vida pública i privada així com la de ser una referència exemplar respecte a la presència de dones en els càrrecs de responsabilitat de l'entitat i en la seva força laboral.

Aquesta missió s'ha complert des de la fundació de l'entitat fins a l'actualitat, havent estat sempre dones, la Presidenta i la Directora General de l'entitat i sostenint una presència paritària d'ambdós gèneres en la Junta Directiva amb un clar predomini de dones (61,5%).

Així mateix, la composició de la força laboral de l'entitat és majoritàriament femenina de tal manera que l'any 2018 la mitjana de treballadors/es és de 13,08% unitats (unitat: un/a treballador/a d'alta a temps complet durant 365 dies) dels quals el 90,00% són dones. Les seves condicions laborals són de 45,00% contractació fixa i 55,00% contractació temporal. Tant les dones com els homes treballadors/es en la nostra entitat se situen en la franja d'edat fèrtil en un 80,00% dels casos i s'estima que al llarg del període 2019-2022 seran mares/pares 3 treballadors/es. En el cas dels/les treballadors/es de més edat, les càrregues familiars d'ascendents i descendents de segona generació van augmentant gradualment tal i com succeeix a la societat espanyola i Catalunya en el seu conjunt.

L'Associació Salut i Família és una entitat experta en l'àmbit de la conciliació de la vida familiar i laboral i de la gestió dels temps socials, sent des de l'any 1998 fins a l'actualitat l'organització coordinadora a Espanya del projecte "Bancs del Temps" que tants beneficis de cohesió social, integració comunitària i gestió dels temps de la vida ha reportat i contínuament reportant per a dones i homes i ha jugat un paper actiu com a organització membre de la Confederación Europea de

Famílias (COFACE) al procés d'incidència política que ha culminat amb l'aprovació de la Directiva Europea (2019) sobre WorkLife Balance.

Així mateix, l'Associació Salut i Família a través de la participació de la Presidenta i la Directora General en el Grup Promotor de la Reforma Horària a Catalunya y posteriorment en el Consell Assessor de la Presidència de la Generalitat, ha jugat un paper actiu en el desenvolupament d'aquesta política pública interconnectada amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

L'Associació Salut i Família ha vingut assessorant de forma continuada als/les diputats/es i senadors/es de tots els grups polítics en diversos àmbits relatius a la igualtat d'oportunitats com són: a) L'any 1998 va publicar l'informe "*Proposta de mesures legals facilitadores de la conciliació de la vida laboral i familiar*" que va constituir un full de ruta eficaç per establir les reformes necessàries que es van plasmar en la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. b) L'any 1998 es va dur a terme una avaluació comparativa entre l'Informe i la Llei 39/1999 abans esmentada que es va distribuir entre els/les legisladors/es. c) L'any 2006, l'entitat va assessorar a la Secretaria d'Estat per a la Igualtat durant el procés d'elaboració de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de Març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. d) L'any 2008, la Directora General de l'entitat va comparèixer com a experta en la Comissió Parlamentària d'Igualtat, Subcomissió encarregada de realitzar un estudi i elaborar unes conclusions sobre l'aplicació de la legislació en matèria d'interrupció voluntària de l'embaràs. e) L'any 2009, l'entitat va realitzar un informe sobre "*Interrupció Voluntària de l'Embaràs i Polítiques Públiques de Salut Reproductiva*" dirigit a la Secretaria d'Estat i la Ministra d'Igualtat. f) L'any 2010 l'entitat va realitzar un informe sobre "*Proposta d'esmenes a presentar al projecte de Llei Orgànica de salut sexual i reproductiva i de la interrupció de l'embaràs en el Senat d'Espanya*" dirigit als/les diputades/ts i senadores/ors dels diversos grups polítics que havien de revisar i debatre la proposta de llei esmentada al Senat d'Espanya. g) L'any 2014 l'entitat va realitzar un informe sobre "*Impacte d'una reforma legal restrictiva de l'avortament a Espanya sobre la salut pública i els drets bàsics*" dirigit als/les diputades/ts i

senadores/ors dels diversos grups polítics que havien de revisar i debatre la proposta de *Llei Orgànica per a la protecció de la vida del concebut i dels drets de la dona embarassada* al Congrés i Senat d'Espanya. h) L'any 2015 l'entitat va realitzar un informe sobre "*Maternitat a l'Adolescència i Risc Intergeneracional Múltiple*" dirigit als/les diputades/ts i senadores/ors dels diversos grups polítics que havien de revisar i debatre la proposta de Llei Orgànica per a reforçar la protecció de les menors i dones amb capacitat modificada judicialment en la interrupció voluntària de l'embaràs al Congrés i Senat d'Espanya.

L'Associació Salut i Família ha rebut els següents premis en l'àmbit de la conciliació de la vida familiar i laboral: a) Premi de reconeixement per part de l'Associació de Dones Veïnals d'Espanya per la seva tasca en l'àmbit de la conciliació de la vida familiar i laboral. Juny 2001. b) Premi de Bones Pràctiques DONAMED atorgat per l' Institut Català de les Dones. Juny 2001. c) Premi de la Creu Roja Espanyola pel projecte "Bancs del Temps" com a bona pràctica en l'àmbit de la conciliació de la vida familiar i laboral. Març 2006. d) Premi Ones Mediterrània al projecte "Bancs del Temps" com a bona pràctica de ciutadania. Juny 2011. e) Premi a l'entitat per la seva continuïtat a favor de la Igualtat entre Dones i Homes atorgat per l' Institut Català de les Dones. Març 2012. f) Menció especial 2014 per la seva participació en el "Pacte del Temps" promogut per l'Ajuntament de Barcelona. g) Durant el període 2015-2018 la Presidenta i la Directora General són nomenades membres del Consell Assessor sobre la "Reforma Horària" de la Generalitat de Catalunya jugant un paper actiu en el desenvolupament participatiu i propositiu de la mateixa i h) En 2017-2018 la Directora General va jugar, en representació de l'entitat, un paper actiu com a membre de COFACE en el procés d'incidència política a favor d'una Directiva Europea sobre WorkLife Balance.

L'Associació Salut i Família ha promogut ininterrompudament des de l'any 2000 fins a l'actualitat diverses mesures pioneres orientades a facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral dels seus treballadors/es com han estat comptes corrents individuals de temps i normatives internes per facilitar i ordenar la sol·licitud de permisos i canvis horaris ocasionals i temporals així com llicències, més enllà del

que estableix legalment, per càrregues familiars directes. Durant el període 2010-2015, l'entitat va elaborar i aplicar un primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2010-2012 que va ser aprovat per la seva Junta Directiva el 23 de Novembre de 2009 i amb posterioritat un segon Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i Homes 2013-2015 que va ser aprovat per la seva Junta Directiva el 16 de Desembre de 2012 i posteriorment va ser ratificat per l'Assemblea de l'entitat celebrada el 20 de Juny de 2013. En Desembre de 2015 es va elaborar un tercer Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2016-2018 que va ésser aprovat per la Junta Directiva de l'entitat el 14 de Desembre de 2015.

Els principals èxits dels anteriors plans d'Igualtat d'Oportunitats de l'entitat han estat:

- a) Comptar amb una política salarial absolutament paritària.
- b) Comptar amb un servei jurídic i psicosocial intern, gratuït i confidencial per a consultes relatives a l'àmbit familiar que ha estat utilitzat de forma efectiva per els/les treballadors/es per qüestions relatives al reagrupament familiar, violència de gènere i l'assetjament sexual.
- c) Disposar d'informació contrastada, actualitzada i accessible sobre els ajuts públics a la maternitat i a les famílies.
- d) Rebre periòdicament formació presencial i material de consulta actualitzat sobre prevenció de la violència de gènere i perspectiva de gènere en les diverses actuacions de l'entitat.
- e) Desenvolupar la perspectiva de gènere de forma consistent i específica en tots els projectes de l'entitat.

2- Composició de l'estructura directiva i laboral de l'Associació Salut i Família.

La Presidència de l'Associació Salut i Família ha estat exercida per dones de forma ininterrompuda, essent la fundadora la Sra. Maria Aurèlia Capmany seguida de les Sres. Maria Rosa Virós, Maria Eugènia Andreu, Pilar Plaza, Judith Ibáñez i, en l'actualitat, la Sra. M. Assumpta Baig Torras. La continuïtat directiva ha estat garantida per la Sra. Elvira Méndez que ha ocupat des del càrrec inicial de Secretària Executiva fins a l'actual de Directora General.

La composició de la Junta Directiva ha estat sempre paritària i plural tot i que ha destacat una significativa presència femenina superior al 60%. La independència de criteri de les dones i els homes parlamentàries/s, sanitàries/ is, juristes, politòlogues i politòlegs i expertes/s socials i culturals pertanyents a la Junta Directiva procedeix del seu elevat capital social que a més els hi confereix una notable visibilitat social i capacitat de diàleg i discerniment en polítiques públiques socials i sanitàries.

L'estructura de la força laboral de l'Associació Salut i Família ha anat evolucionant al llarg del temps passant de ser completament femenina fins a l'any 1998 i obrint-se posteriorment a una força laboral majoritàriament però no exclusivament femenina actualment (90%). De forma generalitzada, la política laboral de l'entitat ha estat la d'esgotar el període legal de temporalitat fins a oferir un contracte laboral indefinit als seus treballadors/es quan aquests/es servien a programes de continuïtat. La major part dels/les treballadors/es se situen en la franja d'edat fèrtil i entre les seves màximes prioritats destaca la conciliació de la vida familiar i laboral. Així mateix, l'entitat ha mantingut una oferta estable de formació professional finançada en la seva major part pel Fons Social de l'Associació Salut i Família i a la qual s'han acollit una mitjana el 40% dels/ les treballadors/es en algun moment de la seva trajectòria laboral.

Al llarg dels anys, els llocs de treball que han anat conformant l'estructura fixa de l'entitat s'han ofert a treballadors/es que ja formaven part de la plantilla i per les/els que suposava una promoció interna. Així mateix, l'entitat compta amb una política salarial absolutament paritària on no existeix cap tipus de diferència d'ingressos per raó de gènere per al mateix lloc de treball.

D'altra banda i, malgrat la força laboral de l'entitat és majoritàriament femenina, es mantenen actives les següents mesures de prevenció de l'assetjament sexual:

- Hem efectuat una declaració de principis garantint el compromís de la direcció de l'empresa de tolerància zero en relació amb qualsevol conducta o actitud constitutiva d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Realitzem actuacions d'informació, de sensibilització i consciència a les persones treballadores i al personal directiu i als caps intermedis, per tal de millorar el clima laboral mitjançant el canvi de comportaments i actituds inadequades.
- Garantim la confidencialitat davant d'un cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, així com la protecció de possibles represàlies.
- Realitzem campanyes informatives que inclouen sessions per explicar, a les persones treballadores, els seus drets i les normes jurídiques que les protegeixen, les sancions establertes i el procediment intern per formular i resoldre queixes o denúncies.
- Hem establert canals de comunicació perquè tota la plantilla pugui informar d'actituds i/o comportaments inapropiats o generadors d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.
- Comptem amb la presència d'una persona, un comitè o una comissió responsable per fer el seguiment i l'avaluació dels mecanismes d'abordatge.

3- Objectius i àmbits del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

Els principals àmbits del Pla són:

- ❑ Presència paritària d'ambdós gèneres sempre mantenint una presència majoritària de les dones en càrrecs de responsabilitat.
- ❑ Accés i promoció interna paritària d'ambdós gèneres sempre seguint criteris de discriminació positiva a favor de les dones en els llocs de treball nous o reformulats.
- ❑ Organització dels temps de treball respectuosa i favorable de la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
- ❑ Igualtat en matèria retributiva, enquadrament professional i/o valoració dels llocs de treball entre els dos gèneres.
- ❑ Suport psicològic, jurídic i laboral a càrrec de l'empresa per a les treballadores víctimes de violència de gènere i/o assetjament sexual i per a tots/es els/les treballadors/es en l'àmbit de la vida familiar.
- ❑ Prevenició de qualsevol forma de discriminació o assetjament per raó de gènere.
- ❑ Ús no discriminatori per raó de gènere, origen i/o creença en el llenguatge, la comunicació corporativa i la publicitat.

Es treballarà en aquests àmbits amb la finalitat de garantir la permanència de la plantilla de treballadors/es de l'Associació Salut i Família en condicions dignes i de qualitat adaptant, malgrat el context de crisi econòmica i social, les seves condicions laborals a les seves necessitats específiques i evolutives de tipus professional i familiar.

D'altra banda, es continuarà reforçant la presència majoritària i decisiva de dones en càrrecs de responsabilitat de l'Associació Salut i Família i es promouran les oportunitats de carrera professional de forma paritària per els/les treballadors/es de l'entitat.

4- Principals mesures del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

- ❑ Reforçar el compromís durant el període 2019-2022 perquè la presència de dones en càrrecs de responsabilitat de l'entitat continuï sent majoritària i decisiva.
- ❑ Reforçar el compromís durant el període 2019-2022 d'oferir ocupació a dones, especialment a les joves.
- ❑ Reforçar el compromís durant el període 2019-2022 d'oferir condicions de contractació laboral tendents a la permanència de les/ls treballadors/es en els seus llocs de treball.
- ❑ Reforçar el compromís durant el període 2019-2022 de vetllar perquè les retribucions dels /les treballadors/es continuïn igualades a les equivalents en altres entitats del tercer sector o empreses en concertació amb les administracions públiques.
- ❑ Reforçar el compromís durant el període 2019-2022 de mantenir les dedicacions i els horaris laborals i, si s'escau, reordenar, d'acord amb els principis de la Reforma Horària, per afavorir la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
- ❑ Posar a disposició de tots/es els/les treballadors/es un permís per càrregues familiars directes de 30 hores anuals (15 hores retribuïdes i 15 hores de reduccions) a gaudir, si s'escau, per tots/es els/les treballadors/es amb una dedicació de més de 20 hores setmanals. A efectes d'aquest permís es consideren càrregues familiars directes la malaltia d'un/ a fill /a menor de vuit anys, la malaltia greu dels ascendents en primer grau i l'hospitalització de la parella. Aquest permís és acumulable als que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de Març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i la Llei 17/2015, de 21 de Juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes així com a les lleis a que doni lloc la transposició de la Directiva Europea (2019) sobre WorkLife Balance.

- ❑ Reforçar el compromís durant el període 2019-2022 d'oferir formació professional gratuïta i específica a tots/es els/les treballadors/es de tal manera que puguin millorar i actualitzar les seves competències professionals i progressar en la seva trajectòria laboral amb una visió actualitzada de la perspectiva de gènere.
- ❑ Posar a disposició de tots/es els/les treballadors/es formació específica sobre "Violència de Gènere", els seus factors de risc, símptomes, prevenció i rutes d'atenció, així com suport jurídic i psicològic gratuït en el cas de treballadores víctimes de violència de gènere.
- ❑ Reforçar el compromís durant el període 2019-2022 de continuar editant i difonent material de comunicació pública amb un enfocament paritari reforçant l'accés de les dones a la informació i al coneixement en àmbits insuficientment divulgats i prioritaris per als seus interessos.
- ❑ Oferir accés preferent i gratuït a tots/es els/les treballadors/es de l'Associació Salut i Família a cinc visites/any de suport psicosocial i/o d'orientació jurídica gratuïtes en l'àmbit familiar a càrrec dels / de les professionals del Programa "Brúixola" de l'entitat.
- ❑ Proporcionar informació actualitzada, específica i individualitzada als/ a les treballadors/es mares/pares sobre prestacions socials per a famílies amb fills/es menors al seu càrrec així com informació sobre recursos assequibles d'atenció a la infància i lleis bàsiques que afecten als lloguer de l'habitatge familiar.
- ❑ Sol·licitar la inclusió de l'entitat a la Xarxa d'Empreses NUST de l'Ajuntament de Barcelona.
- ❑ Difondre el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre els/les treballadors/es de l'Associació Salut i Família mitjançant entrega personal i mantenir-lo permanentment disponible per a consulta al Web de l'entitat.
- ❑ Continuar innovant i profunditzant en els components específics resultants d'aplicar la perspectiva de gènere en tots els projectes i programes desenvolupats per l'entitat.

- ❑ Mitjançant un procés participatiu del personal i la Junta Directiva de l'entitat, s'avaluarà i actualitzarà anualment les mesures reflectides en aquest Pla.

5- Mecanismes de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

5.1- Mecanismes de Seguiment

La Direcció General de l'entitat presentarà anualment a la Junta Directiva i a l'Assemblea de l'entitat un informe sobre el grau de desenvolupament i aplicació de les diverses mesures del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes durant tot el període de vigència del mateix (2019-2022).

5.2- Avaluació

La Direcció General juntament amb la Coordinació Administrativa i una representació dels/les treballadors/es elaborarà periòdicament un informe d'anàlisi del compliment de les diverses mesures del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes i, si s'escau, reformularà i adaptarà les mesures en base a paràmetres com ara les necessitats dels/les treballadors/es, l'entorn socioeconòmic de l'entitat, les modificacions normatives i les bones pràctiques empresarials.