

**PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE  
2023-2026**

## **ÍNDEX**

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

**2- Diagnosi prèvia: Composició de l'estructura directiva i laboral de l'Associació Salut i Família.**

**3- Aspectes Generals del Pla d'Igualtat de Gènere.**

**4- Principis Generals del Pla d'Igualtat de Gènere.**

**5- Principals mesures del Pla d'Igualtat de Gènere.**

**6- Mecanismes de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere.**

**7- Legislació Aplicable.**

**8- Annexos**

## **1- Diagnosi prèvia: 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 2022 la mitjana de treballadors/es és de 11,70% unitats (unitat: un/a treballador/a d'alta a temps complet durant 365 dies) dels quals el 95,00% són dones. Les seves condicions laborals són de 84,79% contractació fixa i 15,21% contractació temporal. Tant les dones com els homes treballadors/es en la nostra entitat se situen en la franja d'edat fèrtil en un 44,00% dels casos i s'estima que al llarg del període 2023-2026 seran mares/pares 2 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 continua 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. i) L'any 2.

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 finalment aprovada en 2019.

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. En Desembre de 2018, es va elaborar un quart Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2019-2022 que va ésser aprovat per la Junta Directiva de l'entitat el 17 de Desembre de 2018.

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- Diagnosi prèvia: 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 2023 (95%). 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, aprovant-se per part de l'Assemblea de l'Associació Salut i Família el 14 de Juny 2021 un Protocol d'Actuació contra l'Assetjament sexual i per raó de Sexe o Orientació 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 Comissió responsable per fer el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.



### **3- Aspectes Generals del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de Gènere**

---

#### **3.1- Règim jurídic**

L'Associació Salut i Família es regirà pel conjunt de la legislació vigent, i de forma específica, pel que recull la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, pel qual es va aprovar el text refós de la Ley del Estatuto de los Trabajadores i el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre pel que es regulen els Plans d'Igualtat i el seu registre així com pel Conveni Col·lectiu d'Oficines i Despatxos 2019-2021.

#### **3.2- Finalitat del Pla**

Aquest Pla s'integra com a una de les normes bàsiques per al funcionament de l'Associació Salut i Família i la regulació de la seva relació amb les/els seves/seus treballadores/ors en termes d'igualtat. En tot cas, aquest Pla respectarà tot allò disposat en la legislació laboral i en el Conveni Col·lectiu d'Oficines i Despatxos 2019-2021 així com els acords als que ha arribat amb la Comissió negociadora del mateix.

#### **3.3- Àmbit Territorial d'aplicació**

Aquest Pla serà d'aplicació a tot el territori on l'Associació Salut i Família desenvolupa la seva activitat de conformitat amb els seus Estatuts i amb els acords adoptats per l'Assemblea i la Junta Directiva de l'entitat.

#### **3.4- Àmbit subjectiu d'aplicació**

Aquest Pla serà d'aplicació a tot el personal de l'Associació Salut i Família, independentment del seu nivell o lloc de treball, la seva antiguitat o el seu tipus de contractació.

### **3.5- Durada del Pla**

Aquest Pla estarà vigent a 12 de Juny de 2023 i la seva durada s'estendrà durant un període màxim de quatre anys tal i com disposa l'article 9 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

### **3.6- Modificació del Pla**

La Direcció de l'Associació Salut i Família podrà revisar, modificar, excloure o afegir noves condicions o obligacions a aquest Pla sempre que aquestes modificacions respectin tot allò disposat en la legislació laboral, en el Conveni Col·lectiu d'Oficines i Despatxos, estigui en línia amb els acords de la Comissió Negociadora d'aquest Pla i es facin per escrit.

En qualsevol cas, l'actualització del Pla serà obligatòria en els següents casos:

- Quan, com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social es posi de manifest la manca d'adequació del Pla als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència o ineficàcia.
- En els supòsits de modificació de la personalitat jurídica de l'Associació Salut i Família.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de forma substancial la plantilla de personal de l'Associació Salut i Família.
- Quan una resolució judicial condemni a l'Associació Salut i Família per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del Pla als requisits legals o reglamentaris.

### **3.7- Interpretació del Pla**

La interpretació del Pla es realitzarà de conformitat amb els principis inspiradors del mateix així com amb els seus objectius i amb les mesures literals.

Qualsevol modificació cal instrumentar-la per escrit entre l'Associació Salut i Família i les/els seves/seus treballadores/ors.

### **3.8- Acord Únic**

Aquest Pla substitueix i reemplaça tots els plans o pactes, escrits o verbals, en matèria d'igualtat entre dones i homes. Tota mena d'acords anteriors perden la seva vigència i efectivitat a partir de la data del 12 de juny de 2023.

### **3.9- Nul·litat parcial**

L'eventual declaració, ja sigui per un òrgan judicial o administratiu, de la il·legalitat, invalidesa nul·litat o no exigibilitat de qualsevol de les mesures d'aquest Pla o d'una part de les mateixes no suposarà la il·legalitat, invalidesa, nul·litat o no exigibilitat de les restants mesures sempre que les mesures improcedents no siguin essencials.

### **3.10- Lleis aplicables i jurisdicció competent**

Aquest Pla es regirà i interpretarà de conformitat amb la legislació espanyola i, en particular, segons allò disposat al Estatuto de los Trabajadores i la Ley Orgánica de Igualdad, així com en la normativa laboral al respecte i en el Conveni Col·lectiu d'Oficines i Despatxos.

## 4- Principis Generals del Pla d'Igualtat de Gènere

---

### 4.1- Igualtat en la contractació

L'Associació Salut i Família es compromet a garantir l'accés a l'ocupació a tots/es els/les potencials candidats/tes a llocs de treball publicitats portant a terme una política de recursos humans basada en els principis d'igualtat, no discriminació i respecte a la dignitat dels/les treballadors/es.

Aquesta política es d'aplicació tant als actuals treballadors/es de l'Associació Salut i Família com als futurs/es candidats/tes de tal forma que no existirà cap tipus de discriminació per raons de gènere en els processos de selecció i contractació de conformitat als perfils dels llocs de treball.

El principi d'igualtat inspirarà la contractació de personal, la recepció de CVs., la selecció de candidats/tes, les entrevistes de treball, la preparació i l'anàlisi de les proves d'avaluació d'actituds i coneixements, la fixació de salaris i l'establiment de les condicions de treball.

El procés de selecció de personal es portarà a terme seguint criteris objectius de mèrit, experiència, coneixement i capacitat d'acord amb les característiques i necessitats del perfil del lloc de treball ofert. Tots/es els/les candidats/tes comptaran amb les mateixes oportunitats i la contractació definitiva es realitzarà atenent a l'aptitud i l'adaptació del/la treballador/a al lloc de treball. Les condicions de treball s'establiran sense cap tipus de diferències discriminatòries entre els/les treballadors/es actuals i les futures incorporacions.

#### **4.2- Prohibició de la discriminació i prevenció de l'assetjament**

L'Associació Salut i Família es compromet a impulsar i afavorir la creació d'un ambient de treball integrador que compleixi fidelment tota la legislació vigent sobre la prevenció de la discriminació de gènere i l'assetjament sexual. Per aquest motiu l'entitat té actiu i vigent un Protocol d'Actuació contra l'Assetjament Sexual i per raó de sexe o orientació sexual, que va ésser aprovat per l'Assemblea i la Junta Directiva el 14 de juny de 2021.

Així mateix, els/les treballadors/es de l'Associació Salut i Família hauran de prestar els seus serveis de forma integradora no tenen cabuda cap tipus de discriminació de gènere o d'assetjament envers els seus/ves propis/es companys/es i els/les seus/seves superiors així com cap els/les usuaris/es. Per tal de prevenir conductes inapropiades cap el públic atès, l'Associació Salut i Família disposa d'un Codi de Tracte Apropiat als Nostres Beneficiaris que va ser aprovat per l'Assemblea i la Junta Directiva de l'entitat el 14 de juny de 2021.

#### **4.3- Protecció de la igualtat de tracte entre dones i homes**

Tota l'actuació de l'Associació Salut i Família s'inspira en el principi de la igualtat de tracte entre ambdós gèneres i tal com recull el seu Protocol d'Actuació contra l'Assetjament Sexual i per raó de sexe o orientació sexual desplega mesures positives per evitar possibles situacions d'assetjament dintre de l'Associació.

#### **4.4- Igualtat en la promoció interna**

La promoció i l'ascens dels/les treballadors/es de l'Associació Salut i Família es portarà a terme en virtut dels principis de no discriminació, capacitació i experiència.

D'aquesta forma s'assignaran els llocs de treball amb més responsabilitat als/les treballadors/es que demostrin capacitació i diligència d'acord amb les

lleis laborals vigents, el Conveni Col·lectiu d'Oficines i Despatxos i les mesures contingudes en aquest Pla.

#### **4.5- Promoció del desenvolupament professional**

L'Associació Salut i Família facilitarà als/les seus/seves treballadors/es l'accés a la formació continuada per a desenvolupar la seva activitat laboral de forma efectiva i créixer professionalment.

#### **4.6- Protecció de la igualtat en els òrgans de representació i en la negociació col·lectiva**

L'Associació Salut i Família continuarà afavorint la paritat en els seus òrgans de representació i en la seva plantilla de personal establint la perspectiva de gènere per tal de superar les barreres i estereotips culturals i evitar qualsevol tipus de discriminació de gènere.

#### **4.7- Conciliació de la vida laboral, familiar i personal**

Un dels principis rectors de la política interna i externa de l'Associació Salut i Família tal i com es desprèn de la diagnosi prèvia realitzada amb ocasió de l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat ha estat el foment actiu de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar dels/les seus/ves treballadors/es.

S'ha potenciat i es continuarà potenciant l'establiment d'horaris respectuosos amb la situació familiar dels/les treballadors/es adaptant d'acord el perfil del lloc de treball, la jornada laboral a les seves necessitats familiars.

En tot cas, al llarg de la durada d'aquest Pla es continuaran impulsant noves mesures d'harmonització dels usos del temps que responguin a les necessitats familiars i personals dels/les treballadors/es de l'Associació Salut i Família.

## 5- Principals mesures del Pla d'Igualtat de Gènere

---

- ❑ Reforçar el compromís durant el període 2023-2026 perquè la presència de dones en càrrecs de responsabilitat de l'entitat continuï sent majoritària i decisiva.
- ❑ Reforçar el compromís durant el període 2023-2026 d'oferir ocupació a dones, especialment a les joves.
- ❑ Reforçar el compromís durant el període 2023-2026 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 2023-2026 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 2023-2026 de mantenir les dedicacions i els horaris laborals i, si s'escau, reordenar, d'acord amb els principis d'harmonització en els Usos del Temps, per afavorir la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
- ❑ Posar a disposició de tots/es els/les treballadors/es un permís especial 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 posteriors.

- ❑ Reforçar el compromís durant el període 2023-2026 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 2023-2026 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 prioritari 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.
- ❑ 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.



## **6- Mecanismes de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere**

---

### **6.1- Mecanismes de Seguiment**

La Direcció General de l'entitat juntament amb la Comissió de Seguiment presentarà bianualment 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 de Gènere durant tot el període de vigència del mateix (2023-2026).

### **6.2- Avaluació**

La Direcció General juntament amb la Comissió de Seguiment elaborarà bianualment 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.