

**PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO
2023-2026**

Barcelona

Junio 2023

Aprobado en la Asamblea Ordinaria de la entidad celebrada el 12 de Junio de 2023

ÍNDICE

- 1- Diagnóstico previo: Actuaciones previas en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres.**
- 2- Diagnóstico previo: Composición de la estructura directiva y laboral de la Asociación Salud y Familia.**
- 3- Aspectos Generales del Plan de Igualdad de Género.**
- 4- Principios Generales del Plan de Igualdad de Género.**
- 5- Principales medidas del Plan de Igualdad de Género.**
- 6- Mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Género.**
- 7- Legislación Aplicable.**
- 8- Anexos.**

1- Diagnóstico previo: 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 2022 el promedio de trabajadores/as es de 11,70% unidades (unidad: un/a trabajador/a de alta a tiempo completo durante 365 días) de los cuales el 95,00% son mujeres. Sus condiciones laborales son de 84,79% contratación fija y 15,21% contratación temporal. Tanto las mujeres como los hombres trabajadores/as en nuestra entidad se sitúan en la franja de edad fértil en un 44,00% de los casos y se estima que a lo largo del periodo 2023-2026 serán madres/padres 2 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. i) El año 2.

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 finalmente aprobada en 2019.

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. En Diciembre de 2018, se elaboró un cuarto Plan de Igualdad de Oportunidades 2019-2022 que fue aprobado por la Junta Directiva de la entidad el 17 de Diciembre de 2018.

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- Diagnóstico previo: 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 2023 (95%). 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, aprobándose por parte de la Asamblea de la Asociación Salud y Familia el 14 de Junio 2021 un Protocolo de Actuación contra el Acoso sexual y por razón de Sexo u Orientación 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 Comisión responsable para hacer el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Género.

3- Aspectos Generales del Plan de Igualdad de Género.

3.1- Régimen jurídico

La Asociación Salud y Familia se regirá por el conjunto de la legislación vigente, y de forma específica, por el que recoge 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, por el cual se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro así como por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos 2019-2021.

3.2- Finalidad del Plan

Este Plan se integra como una de las normas básicas para el funcionamiento de la Asociación Salud y Familia y la regulación de su relación con las/los suyas/os trabajadoras/es en términos de igualdad. En todo caso, este Plan respetará todo aquello dispuesto en la legislación laboral y en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos 2019-2021 así como los acuerdos a los que ha llegado con la Comisión negociadora del mismo.

3.3- Ámbito Territorial de aplicación

Este Plan será de aplicación en todo el territorio donde la Asociación Salud y Familia desarrolla su actividad en conformidad con el suyos Estatutos y con los acuerdos adoptados por la Asamblea y la Junta Directiva de la entidad.

3.4- Ámbito subjetivo de aplicación

Este Plan será de aplicación a todo el personal de la Asociación Salud y Familia, independientemente de su nivel o puesto de trabajo, su antigüedad o su tipo de contratación.

3.5- Duración del Plan

Este Plan estará vigente a 12 de junio de 2023 y su duración se extenderá durante un periodo máximo de cuatro años tal y como dispone el artículo 9 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre.

3.6- Modificación del Plan

La Dirección de la Asociación Salud y Familia podrá revisar, modificar, excluir o añadir nuevas condiciones u obligaciones en este Plan siempre que estas modificaciones respeten todo aquello dispuesto en la legislación laboral, en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos, esté en línea con los acuerdos de la Comisión Negociadora de este Plan y se hagan por escrito.

En cualquier caso, la actualización del Plan será obligatoria en los siguientes casos:

- Cuando, como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ponga de manifiesto la carencia de adecuación del Plan a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia o ineficacia.
- En los supuestos de modificación de la personalidad jurídica de la Asociación Salud y Familia.
- Ante cualquier incidencia que modifique de forma sustancial la plantilla de personal de la Asociación Salud y Familia.
- Cuando una resolución judicial condene a la Asociación Salud y Familia por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan a los requisitos legales o reglamentarios.

3.7- Interpretación del Plan

La interpretación del Pla se realizará de conformidad con los principios inspiradores del mismo así como con sus objetivos y con las medidas literales.

Cualquier modificación hay que instrumentarla por escrito entre la Asociación Salud y Familia y sus trabajadoras/es.

3.8- Acuerdo Único

Este Plan sustituye y reemplaza todos los planes o pactos, escritos o verbales, en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Todo tipo de acuerdos anteriores pierden su vigencia y efectividad a partir de la fecha del 12 de junio de 2023.

3.9- Nulidad parcial

La eventual declaración, ya sea por un órgano judicial o administrativo, de la ilegalidad, invalidez nulidad o no exigibilidad de cualquier de las medidas de este Plan o de una parte de las mismas no supondrá la ilegalidad, invalidez, nulidad o no exigibilidad de las restantes medidas siempre que las medidas improcedentes no sean esenciales.

3.10- Leyes aplicables y jurisdicción competente

Este Plan se regirá e interpretará en conformidad con la legislación española y, en particular, según aquello dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Igualdad, así como en la normativa laboral al respeto y en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos.

4- Principios Generales del Plan de Igualdad de Género.

4.1- Igualdad en la contratación

La Asociación Salud y Familia se compromete a garantizar el acceso a la ocupación a todos/as los/as potenciales candidatos/as a puestos de trabajo publicitados llevando a término una política de recursos humanos basada en los principios de igualdad, discriminación y respeto a la dignidad de los/las trabajadores/as.

Esta política es de aplicación tanto para los actuales trabajadores/as de la Asociación Salud y Familia como para los futuros/as candidatos/as de tal forma que no existirá ningún tipo de discriminación por razones de género en los procesos de selección y contratación de conformidad a los perfiles de los puestos de trabajo.

El principio de igualdad inspirará la contratación de personal, la recepción de CVs., la selección de candidatos/as, las entrevistas de trabajo, la preparación y análisis de las pruebas de evaluación de actitudes y conocimientos, la fijación de salarios y el establecimiento de las condiciones de trabajo.

El proceso de selección de personal se llevará a cabo siguiendo criterios objetivos de mérito, experiencia, conocimientos y capacidad de acuerdo con las características y necesidades del perfil del puesto de trabajo ofertado. Todos/as los/as candidatos/as contarán con las mismas oportunidades y la contratación definitiva se realizará atendiendo a la aptitud y la adaptación del/la trabajador/a en el puesto de trabajo. Las condiciones de trabajo se establecerán sin ningún tipo de diferencias discriminatorias entre los/las trabajadores/as actuales y las futuras incorporaciones.

4.2- Prohibición de la discriminación y prevención del acoso

La Asociación Salud y Familia se compromete a impulsar y favorecer la creación de un ambiente de trabajo integrador que cumpla fielmente toda la legislación vigente sobre la prevención de la discriminación de género y el acoso sexual.

Por este motivo la entidad tiene activo y vigente un Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y por razón de sexo u orientación sexual, que fue aprobado por la Asamblea y la Junta Directiva el 14 de junio de 2021.

Así mismo, los/las trabajadores/as de la Asociación Salud y Familia tendrán que prestar sus servicios de forma integradora no tienen cabida ningún tipo de discriminación de género o de acoso hacia sus propios/as compañeros/as y sus superiores así como hacia los/las usuarios/as.

Para prevenir conductas inapropiadas hacia el público atendido, la Asociación Salud y Familia dispone de un Código de Trato Apropiado a nuestros Beneficiarios que fue aprobado por la Asamblea y la Junta Directiva de la entidad el 14 de junio de 2021.

4.3- Protección de la igualdad de trato entre mujeres y hombres

Toda la actuación de la Asociación Salud y Familia se inspira en el principio de la igualdad de trato entre ambos géneros y tal como recoge su Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y por razón de sexo u orientación sexual despliega medidas positivas para evitar posibles situaciones de acoso dentro de la Asociación.

4.4- Igualdad en la promoción interna

La promoción y el ascenso de los/las trabajadores/as de la Asociación Salud y Familia se llevará a cabo en virtud de los principios de no discriminación, capacitación o experiencia. De esta forma se asignarán los puestos de trabajo con más responsabilidad a los/las trabajadores/as que demuestren capacitación y diligencia de acuerdo con las leyes laborales vigentes, el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos y las medidas contenidas en este Plan.

4.5- Promoción del desarrollo profesional

La Asociación Salud y Familia facilitará a sus trabajadores/as el acceso a la formación continuada para desarrollar su actividad laboral de forma efectiva y crecer profesionalmente.

4.6- Protección de la igualdad en los órganos de representación y en la negociación colectiva

La Asociación Salud y Familia continuará favoreciendo la paridad en sus órganos de representación y en su plantilla de personal estableciendo la perspectiva de género para superar las barreras y estereotipos culturales y evitar cualquier tipo de discriminación de género.

4.7- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Uno de los principios rectores de la política interna y externa de la Asociación Salud y Familia tal y como se desprende de la diagnosis previa realizada con ocasión de la elaboración de este Plan de Igualdad ha sido el fomento activo de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de sus trabajadores/as.

Se ha potenciado y se continuará potenciando el establecimiento de horarios respetuosos con la situación familiar de los/las trabajadores/as adaptando de acuerdo al perfil del puesto de trabajo, la jornada laboral a sus necesidades familiares.

En todo caso, a lo largo de la duración de este Plan se continuarán impulsando nuevas medidas de armonización de los usos del tiempo que respondan a las necesidades familiares y personales de los/las trabajadores/as de la Asociación Salud y Familia.

5- Principales medidas del Plan de Igualdad de Género.

- ❑ Reforzar el compromiso durante el periodo 2023-2026 para que la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad de la entidad continúe siendo mayoritariamente y decisiva.
- ❑ Reforzar el compromiso durante el periodo 2023-2026 de ofrecer ocupación a mujeres, especialmente a las jóvenes.
- ❑ Reforzar el compromiso durante el periodo 2023-2026 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 2023-2026 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 2023-2026 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 posteriores.

- ❑ Reforzar el compromiso durante el periodo 2023-2026 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 2023-2026 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.
- ❑ 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.

6- Mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Género.

6.1- Mecanismos de Seguimiento

La Dirección General de la entidad junto con la Comisión de Seguimiento presentará bianualmente a la Junta Directiva y a la Asamblea de la entidad un informe sobre el grado de desarrollo y aplicación de las varias medidas del Plan de Igualdad de género durante todo el periodo de vigencia del mismo (2023-2026).

6.2- Evaluación

La Dirección General junto con la Comisión de Seguimiento elaborará bianualmente un informe de análisis del cumplimiento de las varias medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y, si fuera necesario, reformulará y adaptará las medidas en base a parámetros como por ejemplo las necesidades de los/las trabajadores/as, el entorno socioeconómico de la entidad, las modificaciones normativas y las buenas prácticas empresariales.