



# PLAN DE IGUALDAD

## ASOCIACIÓN

### "SOMBRA Y LUZ"



## INDICE:

1. INTRODUCCIÓN.
2. PORQUÉ UN PLAN DE IGUALDAD  
(JUSTIFICACIÓN)
3. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?
4. MARCO TEÓRICO
5. ANÁLISIS DE LA REALIDAD
6. COMPROMISO DE LA ENTIDAD
7. OBJETIVOS
8. PLAN DE ACCIÓN



## 1. INTRODUCCIÓN/JUSTIFICACIÓN

La sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre hombres y mujeres, que ha de ser entendida no sólo como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, sino como verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre ambos, pues siguen existiendo todavía espacios de discriminación para las mujeres como son los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad.

Debemos asumir el reto de superar este desequilibrio entre las situaciones de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. En este sentido y apelando a los valores y fines que perseguimos en nuestras entidades y organizaciones sin ánimo de lucro, debemos ser las primeras en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad pretendido en nuestro país.

El **Tercer Sector de Acción Social** es el ámbito formado por entidades privadas de carácter voluntario y sin ánimo de lucro que, surgidas de la libre iniciativa ciudadana, funcionan de forma autónoma y solidaria tratando, por medio de acciones de interés general, de impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales, de lograr la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones y de evitar que determinados colectivos sociales queden excluidos de unos niveles suficientes de bienestar.

Las organizaciones del sector social están contribuyendo, junto a otros agentes sociales y públicos al desarrollo social de forma activa, real y efectiva de cara a la creación de una sociedad accesible en la defensa y extensión de los derechos sociales, sobre todo de los grupos vulnerables y excluidos, a través del fomento de la participación social.

Las entidades sin ánimo de lucro tienen **un papel ineludible en la construcción de la igualdad de oportunidades y trato entre los sexos**, más allá del cumplimiento de la legislación vigente: por coherencia y justicia (vinculación con la misión) y por oportunidad (por innovación, contexto social y necesidad detectada).

Nuestra entidad, ha trabajado por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desde que se fundó, pero es necesario crear un Plan de igualdad donde quede plasmado esta necesidad y los objetivos que perseguimos, así como la forma en la que lo



estamos haciendo.

## 2. PORQUÉ UN PLAN DE IGUALDAD (JUSTIFICACIÓN)

El análisis de género plantea interrogantes del tipo:

- ¿Qué papeles están asignados en la sociedad, ¿Quién hace qué?
- ¿Qué recursos están disponibles para mujeres y hombres? ¿Quién tiene el control y se beneficia de ello?
- ¿Qué necesidades e intereses tienen mujeres y hombres? ¿Qué factores (económicos, políticos, legales, culturales) afectan a las relaciones de género?
- ¿Quién participa y toma las decisiones?, ¿En qué lugares y espacios?...

Estas preguntas son las primeras herramientas que tenemos para realizar un análisis de género. Con cada una de las preguntas que nos hacemos realizamos un análisis que nos centra en algún aspecto fundamental de la estructura de la sociedad y las relaciones entre los géneros:

- Preguntarnos <<quién hace qué>> nos lleva a hacer un análisis de la división sexual del trabajo.
- Cuando nos preguntamos <<quién tiene qué>> analizamos dos conceptos clave que son <<acceso>> y <<control>> de los recursos.
- La pregunta por las necesidades y los intereses que tienen los hombres y las mujeres alude al análisis de la condición y la posición de hombres y mujeres.

Así podemos hacer propuestas que cambien relaciones desiguales de poder en relaciones equitativas.

Es muy importante saber dónde y cómo utilizamos cada herramienta, en qué contexto y en qué momento a la hora de iniciar un proceso de cambio y desarrollo a través de una intervención social o un proyecto. Lo mejor es tenerlas siempre presentes y plenamente incorporadas en nuestro trabajo cotidiano para poder sacar el mayor provecho en beneficio de toda la sociedad.

Para conseguir una **verdadera igualdad** no se trata sólo de que las mujeres participen y entren en los ámbitos y roles de los que históricamente se han visto excluidas, sino que se trata de construir un nuevo modelo de relaciones sociales entre mujeres y hombres que aporte mayor calidad de vida y desarrollo a través de la redistribución social equitativa, compartiendo los espacios público y privado, las decisiones, las oportunidades, las responsabilidades familiares, profesionales, políticas, económicas y los recursos, incluido el tiempo.



Las ONG como cualquier otro tipo de organizaciones sociales, reflejan las desigualdades de género en su estructura y funcionamiento interno, así como en sus objetivos y estrategias, **por ello es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad con el fin de:**

- **Eliminar obstáculos para el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad técnica y de gestión:** coordinación de servicios, gerencia, etc.
- **Promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno** de las organizaciones.
- **Promover una mayor incorporación de hombres** como profesionales y personal dentro de las ONG.
- **Impulsar programas de formación y apoyo técnico** dirigidos a mujeres, tanto para promocionar a mujeres en puestos de responsabilidad como para capacitarlas al incorporarse a estos puestos.
- **Promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** en las organizaciones, e implicar a los hombres en ello.
- **Modificar estrategias, acciones y objetivos para facilitar el acceso de las mujeres a nuestros servicios.**
- **Analizar nuestro trabajo teniendo en cuenta la perspectiva de género,** y así poder realizar una evaluación adaptada a la realidad

**Motivos para incorporar en las ONG un Plan de Igualdad de oportunidades:**

1. La práctica real de la igualdad en las ONG **es un valor añadido** para sí misma y para la sociedad, que ésta debe reconocer y dar a conocer.
2. En las ONG **es más fácil implantar Planes de Igualdad**, porque su estructura y modo de funcionamiento es más flexible que en la empresa privada.
3. Las Asociaciones, independientemente de su tamaño del número de personas que trabajan en ella, deben **incorporar todas las garantías laborales** y sociales necesarias para las mismas.
4. No se puede llevar a cabo una **política de responsabilidad social** en las ONG sin afrontar posibles problemas en materia de género existentes en las mismas.
5. Las ONG incorporan un alto porcentaje de mujeres con respecto al de hombres y, sin embargo en muchos casos, es un hecho que sus **carreras profesionales son desiguales.**
6. Las ONG **deben actualizar sus comportamientos y procedimientos de gestión**, elaboración de un plan de igualdad propiciará dicho análisis y mejorará no sólo los aspectos que influyen en las mujeres sino que también permitirá detectar otras áreas susceptibles de mejora.
7. La incorporación de un Plan de Igualdad en las ONG, aplicable a todas las personas que la integran, independientemente de su vinculación con la misma, será un **punto de unión entre**



los diferentes status que mantienen dichas personas e igualará su situación.

### 3. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

El plan de Igualdad es un Conjunto de **medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, etc.).

**Desarrollar un Plan de Igualdad en una ONG implica:**

- **Mejorar la imagen de la entidad** tanto respecto a las trabajadoras y trabajadores de la misma, como frente a socios/as, clientes, proveedores y la sociedad en general.
- **Incrementar las posibilidades laborales:** mejora del desarrollo profesional del personal que la conforma.
- **Aumentar la satisfacción y motivación**, y consecuentemente la productividad.

El plan de igualdad debe ser:

- **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

### 4. MARCO TEÓRICO

- **La Constitución Española.**

**Capítulo segundo, Derechos y libertades, Artículo 14.** “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

- **Estatuto de Autonomía de Andalucía.**

**Capítulo I, Artículo 14.** Prohibición de discriminación. Se prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en este Título, particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición



o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.

**Capítulo II. Artículo 15.** Igualdad de género. Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

**Capítulo II. Artículo 16.** Protección contra la violencia de género. Las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**

**Título Preliminar. Artículo 1. Objeto de la Ley. 1.** “Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica.”

**TÍTULO IV El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades CAPÍTULO I Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.**

**Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.**

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

**CAPÍTULO II Igualdad y conciliación**

**Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.



3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

### **CAPÍTULO III Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad.**

#### **Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.**

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

#### **Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.**

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

## **5. ANÁLISIS DE LA REALIDAD**

### **5.1. Desde el punto de vista de la entidad.**

El estudio de las ONG desde una perspectiva de género es bastante reciente, hasta finales de la década de los setenta no se planteó el hecho de que en el funcionamiento organizativo estén presentes las normas de género, desde ese momento se llevaron a cabo varias investigaciones defensoras de la importancia del género en la configuración de las organizaciones, hoy día **el estudio de las organizaciones desde una perspectiva de género es un tema central** de las investigaciones.

En las ONG se producen **dos efectos** aparentemente contradictorios:

A. La invisibilidad de las mujeres dentro de las mismas.





## B. Su excesiva visibilidad.

Es decir, la desigualdad de género provoca **la invisibilidad de las mujeres**, y en **las ONG** como en el resto de los sectores laborales **las trabajadoras ocupan mayoritariamente puestos de subordinación en la jerarquía del poder**, pero paradójicamente, en ocasiones ocurre precisamente lo contrario, se considera equivocadamente que la alta proporción de mujeres trabajadoras dentro de las ONG garantiza la igualdad de trato y oportunidades.

El hecho de que en las **ONG haya una mayor presencia numérica de mujeres** produce el efecto perverso de invisibilizar las relaciones de poder entre hombres y mujeres con la falsa consideración de que con ello ya se ha alcanzado la igualdad de género.

A esto se suma la consideración de que en las Asociaciones no existen desigualdades entre trabajadoras y trabajadores en base a que son entidades que trabajan de forma solidaria y desinteresada, de tal manera que estas desigualdades se producen en otro tipo de organizaciones (empresas, organizaciones políticas, sindicales, etc.), así como dar por sentado que al ser una organización formada mayoritariamente por mujeres, todas ellas trabajan con perspectiva de género por el hecho de serlo.

El hecho de que las entidades sin ánimo de lucro estén feminizadas no cambia que se produzca en las mismas, idénticas situaciones de desigualdad de género que en otro tipo de sectores laborales. Es habitual encontrar que las estructuras de representación están lideradas mayoritariamente por hombres, especialmente cuando las ONG son de gran tamaño, mientras que en las organizaciones más pequeñas, y con formas organizativas más flexibles, las mujeres alcanzan mayores cotas de representación.

**A veces, nos encontramos que en las ONG** se tiene la convicción de que las cuestiones de género no incumben a la vida interna de este tipo de organizaciones, **dando por hecho que las cuestiones de género forman parte de su ideología**, e incluso su propio fundamento o esencia, se considera que no discriminar es una práctica intrínseca a la entidad.

Desde este planteamiento se oculta que estas organizaciones son estructuras que, como cualquier tipo de estructura social, pueden reproducir modelos sexistas y se oculta también que sus integrantes no siempre están libres de actitudes y comportamientos discriminatorios. La educación patriarcal que tod@s hemos recibido está en nosotros y nosotras, teniéndolo que tener en cuenta cada día.

En nuestra entidad, y a lo largo de los años desde su fundación en Octubre de 1993, se han dado diferentes circunstancias, desde ser una entidad liderada por hombres y en la que trabajaban con contrato solo mujeres, hasta la situación actual donde todas las asalariadas son mujeres y además también es liderada por una junta directiva mayoritariamente femenina. Podríamos decir que esto sucede no porque tenga algo que ver la perspectiva de género, sino que las vicisitudes por las que la entidad ha pasado es lo que nos ha llevado hasta aquí. La verdad, es que habría que hacer un análisis exhaustivo del tema para llegar a desgranarlo en su totalidad. Lo cierto es que la Asociación "Sombra y luz" ha estado siempre formada por más mujeres que hombres y ha intentado aplicar la perspectiva de género en mucho de sus objetivos, aunque no con el rigor que se requería.



Es evidente que hay aspectos a mejorar, especialmente en lo que se refiere a la elaboración de protocolos de actuación en perspectiva de género y la evaluación de lo que se realiza. Fallamos en la teoría más que en la práctica, por este motivo se ha planteado desde nuestra entidad este plan de igualdad.

## **5.2. Desde el punto de vista de los servicios que presta.**

En nuestra entidad es desde hace relativamente poco tiempo cuando se ha introducido desagregar los datos por sexo, en concreto desde 2014, esto nos ha dado una mayor visibilidad de las diferencias del perfil de nuestros usuarios y/o usuarias. Trabajamos con más hombres que mujeres como usuarios, pero cuando se trata de las familias nuestro trabajo se centra más en la mujer. Ellas se muestran más participativas en el caso del trabajo de familias. Es decir, por un lado nuestro trabajo está enfocado de una manera individual a los usuarios y/o usuarias, en este caso el número de hombres es más elevado; pero por otro lado, también trabajamos con las familias, en ese caso el número de mujeres como familiares de los usuarios es mayor

En nuestra entidad, en el año 2017, el perfil de usuario y usuaria ha sido el siguiente:

- . Hombre, de unos 50 años, sin estudios, desempleado y con cargas familiares.
- . Mujer, de unos 45 años, en desempleo o con trabajo precario y no regulado, con cargas familiares.

Hemos observado que en la historia del usuari@ que utilizamos es muy general, no hay preguntas con perspectiva de género ni específicas para ella, que hagan referencia a la salud de la mujer o las circunstancias personales de ellas (parejas, relaciones, vínculos, etc.), datos que ayudarían a mejorar nuestro servicios dándole una perspectiva de género. Es evidente que todo ello afecta a las profesionales a la hora de trabajar con perspectiva de género, máxime si resulta que además nuestra población es mayoritariamente masculina.

Es cierto que hay menos mujeres en nuestro servicio, pero las mujeres que se acercan tienen mayor problemática. A veces por sus características personales, otras por la familia, otras por el estigma social. Ejemplo. En un núcleo familiar donde es el hombre el consumidor (da igual el tipo de sustancia que sea, no es relevante), si hay hij@s la familia sigue funcionando. La mujer asume todas las responsabilidades y el núcleo familiar continúa. En una familia donde es la mujer la que consume (incluso solo sea alcohol, droga legal y con menor estigma), en muchas ocasiones los servicios sociales tienen que realizar una retirada de los hij@s. Se cuestionan más en ese caso si la familia funciona o no. Y la verdad es que la familia se desestabiliza mucho más en esos casos. Habría que preguntarse ¿Es justo?, si el hombre es el que consume y se gasta el dinero de la familia en eso, ¿también desatiende a la familia no? ¿Por qué no lo vemos de la misma forma? ¿Por qué se cuestiona tanto a la mujer? ¿Por qué la juzgamos peor que a los hombres?, está claro que siempre está peor visto los comportamientos adictivos en una mujer que en un hombre.



Comentarios como: La mujer es una viciosa, el hombre es un enfermo; a ella le va “la marcha”, él es que no puede dejarlo. Si él consume la culpa es de ella que no ha sabido quererlo, si es ella la que consume él es un buenazo porque no ha dicho nada, etc., etc., etc. Esta son las cuestiones que hacen que la mujer tenga tanto miedo a hacer visible una adicción, a salir de su escondite, ellas se juegan mucho más.

Teniendo en cuenta lo anterior y deduciendo por tanto, que aunque se intente que el acceso sea para ambos sexos igual, no ocurre así, el porcentaje de mujeres atendidas es siempre menor, nos movemos entre el 21 y el 25%. ¿Por qué?, ¿Realmente es que hay menos mujeres con adicciones que hombres, o es que son invisibles? ¿Cómo cambiaríamos esto? ¿Qué podemos hacer? Por otro lado, ¿Las mujeres que acuden se sienten identificadas y bien atendidas en nuestro servicio? ¿Hay alguna explicación que tenga que ver con el género en los abandonos? ¿Y en la adherencia?

Por todo ello, nuestra entidad y en su nombre, la Junta Directiva, ha planteado este Plan de Igualdad. Nuestro objetivo es mejorar la atención y el servicio a la mujer.

## 6. COMPROMISO DE LA ENTIDAD

La Asociación de Drogodependencias y SIDA “Sombra y luz” se compromete a:

1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
2. Incluir este principio en los objetivos de la política de nuestra asociación y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
3. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Este compromiso se comunicará a todas las personas que componen la plantilla de nuestra entidad, así como a los socios y socias en Asamblea.


Además se acuerda la **constitución de la Comisión para la Igualdad.**

Por la representación de la entidad: Natividad Bermudo

Por la representación de los trabajadores: María del Carmen Cabrera

Ambas partes acuerdan la constitución de la Comisión de Igualdad, que con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en “Sombra y luz” y favorecer la igualdad plena entre hombres y mujeres.

La Comisión tendrá los siguientes objetivos y funciones:

-  Promover el principio de igualdad y no discriminación.



- ✚ Realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad
- ✚ Realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades
- ✚ Recopilar y analizar las sugerencias e iniciativas que puedan surgir respecto a este tema.

Écija a 25 de Octubre de 2017

Por la representación de la entidad    Por la representación de los trabajadores

## 7. OBJETIVOS

### Objetivos generales:

- Introducir la perspectiva de género en la gestión empresarial, y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales, y las políticas de gestión de recursos humanos.
- Impulsar medidas contra la discriminación y que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, así como promover la corresponsabilidad.
- Sensibilizar y concienciar a las personas que trabajan en “Sombra y luz” sobre la importancia de romper con viejos paradigmas sexistas que faciliten la consecución de la igualdad real.
- Mejorar la accesibilidad a la Asociación, adaptándola a las características de la población femenina con problemas de drogodependencias y otras adicciones.
- Poner en marcha estrategias que permitan aumentar la permanencia y la adherencia de las mujeres, a los programas de tratamiento que se llevan a cabo en nuestra entidad.
- Fomentar y Facilitar el acceso de nuestras usuarias a los recursos normalizados.

### Objetivos Específicos:

- Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en todos nuestros proyectos, así como en la redacción de las ofertas de empleo.



- Promover la composición equilibrada de la plantilla de sombra y luz.
  - Promover la composición equilibrada en los órganos de gobierno.
  - Facilitar y fomentar la formación en Igualdad de las personas que componen la plantilla de la entidad, así como a las personas que componen su junta directiva.
  - Asegurar el principio de Igualdad retributiva.
  - Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y las trabajadoras.
  - Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.
  - Avanzar en el empleo de fórmulas inclusivas y no sexistas en el lenguaje de la entidad.
  - Crear un protocolo de actuación frente al acoso sexual.
  - Garantizar que el Plan de Prevención de salud laboral tenga en cuenta el impacto diferencial que las condiciones de los puestos de trabajo tienen en la salud de hombres y de mujeres.
  - Facilitar el acceso de la mujer a todos nuestros servicios.
- 
- Conseguir un aumento importante en el número de mujeres atendidas.
  - Consolidar la adherencia de las mujeres a nuestros programas.
  - Evaluar la calidad del servicio teniendo en cuenta la perspectiva de género.

## **8. PLAN DE ACCION**

En este apartado se plasma la manera en que se va a trabajar para conseguir los objetivos propuestos a través de las medidas más ajustadas a la realidad de "Sombra y luz". Se ha realizado este plan de acción por áreas para facilitar el trabajo.



<b>AREA CORPORATIVA Y DE RECURSOS HUMANOS</b>		
<b>Objetivos operativos</b>	<b>Acciones o Estrategias</b>	<b>Responsable/s</b>
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección, evitando discriminaciones	Elaborar un protocolo de selección	Coordinador/a
Asegurar la utilización de un lenguaje inclusive en la redacción de las ofertas de empleo	Adaptar los documentos al lenguaje inclusivo	Coordinador/a
Favorecer la participación e implicación de la plantilla en los diferentes pasos del desarrollo del Plan de Igualdad	Establecer cauces de participación en el plan de igualdad, de todas las personas que trabajan en Sombra y luz a través de correos electrónicos, reuniones de coordinación, sesiones informativas y formativas	Junta directiva
Formar en igualdad al personal que realiza la selección.	Realizar un taller de formación en igualdad de género	Comisión de igualdad
Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla	Elaborar un documento donde aparezcan las medidas adoptadas para la conciliación, mejorable anualmente	Junta directiva
Elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y la violencia de género	Regular por escrito el procedimiento a seguir frente a situaciones de acoso o violencia	Comisión de Igualdad
Garantizar que el Plan de prevención de riesgos laborales tenga en cuenta la perspectiva de género	Adaptar el plan de prevención a la perspectiva de género incluyendo pruebas específicas de enfermedades más frecuentes en mujeres	Junta Directiva

<b>ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>		
<b>Objetivos operativos</b>	<b>Acciones o estrategias</b>	<b>Responsable/s</b>
Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la entidad, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano	Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la igualdad.	Comisión de Igualdad
Revisar los estatutos de la entidad para incluir en ellos la perspectiva de género	Incluir en los estatutos la perspectiva de género modificando los artículos que se estimen oportunos y realizando un documento donde se quede reflejado	Comisión de igualdad Junta directiva
Adaptar nuestros documentos marco a la perspectiva de género reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de Igualdad, que persigue en sus acciones.	Revisar las publicaciones generadas por la Asociación: Memorias, Programas, pagina web, etc., para incluir en ellas la perspectiva de género.	Personal técnico
Sensibilizar a usuarios, usuarias, y demás miembros de la entidad en la corresponsabilidad en el ámbito doméstico	Mensajes en redes sociales. Talleres para hombres sobre actividades domésticas	Comisión de igualdad Coordinadora de la entidad
Trabajar de manera coordinada con el centro de la mujer de nuestra localidad facilitando el acceso a nuestra entidad de las mujeres víctimas de violencia y con problemas adictivos	Elaborar un protocolo de actuación conjunta. Incluir en su protocolo de actuación preguntas sobre el consumo de tóxicos y/o conductas adictivas y así favorecer la detección temprana de las adicciones y sus posibles consecuencias.	Personal técnico de la asociación. Comisión de igualdad
Hacer más visible las adicciones en la población femenina	Talleres informativos sobre drogodependencias y conductas adictivas en las asociaciones de mujeres de nuestra localidad. Programas de TV y radio	Personal técnico de la entidad
Enfoque de género en la publicidad que la Asociación lance (dípticos, folletos, etc.)	Elaboración de dípticos informativos específicos para mujeres	Comisión de igualdad

<b>AREA DE PROGRAMAS Y/O SERVICIOS</b>		
<b>Objetivos Operativos</b>	<b>Acciones o estrategias</b>	<b>Responsable/s</b>
Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demanden ayuda a los distintos servicios ofrecidos	Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en los recursos de tratamiento tanto a hombres como a mujeres, paliando en la medida de lo posible las dificultades específicas que puedan aparecer relacionadas con asuntos de género (cuidado de hijos, embarazo, masculinización de los recursos, horarios, estereotipos de tratamiento, etc.)	La Junta directiva
Revisar los protocolos de atención y la historia clínica de la entidad	Incluir aspectos concretos de género (relaciones de pareja, hijos, situación económica, etc) dentro de la historia clínica y los protocolos de actuación y derivación	Personal técnico de la entidad
Revisar el trabajo específico que se realiza en el plan de inserción socio-laboral para usuarios/as de los distintos recursos, relacionado con la Igualdad entre hombres y mujeres, de cara a su preparación para la integración familiar, social y laboral.	Impartición de talleres de igualdad para l@s usuari@s de los diferentes recursos	Comisión de igualdad
Motivar a las mujeres usuarias en activo para favorecer la igualdad laboral y la normalización.	Organizar talleres específicos con mujeres drogodependientes en activo y/o en proceso de inserción para motivarlas y trabajar autoestima, habilidades de comunicación, relaciones familiares, etc.	Personal técnico de la organización





## 9. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de “Sombra y luz”, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

Se trata de una **evaluación interna** porque la realizarán personas pertenecientes a la propia Organización, aunque formados suficientemente en evaluación de programas que a través de la utilización de instrumentos objetivos de recogida de información, intentarán realizar este trabajo de la forma más objetiva posible.

Será una **evaluación participativa**, en la que se tendrá en cuenta la opinión de los hombres y mujeres tanto de la plantilla como de la junta directiva y l@s usuari@s de los programas y actividades de la entidad. Así mismo, si es posible, se pedirá también la participación en el proceso evaluativo, de los voluntarios y voluntarias que colaboran con la entidad.

La evaluación se realizará de manera **continua** a lo largo de toda la implantación del plan. En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones. Se prevé un primer momento de evaluación tras un año de implantación del mismo, para revisarlo anualmente hasta la finalización del periodo de vigencia estipulado.

Como **herramienta** de evaluación, **el uso de indicadores** nos permite interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias, Se utilizarán en cada caso los indicadores tanto cualitativos como cuantitativos más apropiados para proceder a la evaluación y al seguimiento de cada una de las medidas propuestas. En el informe final se analizarán los resultados obtenidos teniendo en cuenta los indicadores planteados en cada una de las estrategias (eficacia, eficiencia, proceso, impacto y visibilidad).

- **Eficacia:** valoraremos en qué medida se han alcanzado los objetivos específicos planteados y los resultados previstos, en relación a las deficiencias y/o desigualdades que se detectar.
- **Eficiencia:** mediremos el logro de los resultados obtenidos en relación a los recursos empleados (tiempo, materiales, recursos humanos, etc.).



- **Proceso:** se medirá el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, los cambios que han ido surgiendo, dificultades, variaciones en la programación, soluciones adoptadas, etc.
- **Impacto:** analizaremos los posibles efectos, esperados y no esperados de la implantación del Plan.
- **Visibilidad:** se trata de evaluar la visibilidad institucional y social del Plan, el conocimiento del mismo tanto dentro como fuera de la Entidad, la relevancia de sus acciones así como su estrategia informativa.

En Écija, a 18 de Diciembre de 2017