

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Asociación “Ariadna”



2017-2021

ÍNDICE

1- PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.....	3
2- OBJETIVOS.....	4
3. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.....	5
4. ESTRATEGIAS Y ACCIONES POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN.....	6
4.1. ÁMBITO CORPORATIVO.....	6
4.2. ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES.....	6
4.3. ÁMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA ASOCIACIÓN.....	8
5. SISTEMA DE EVALUACIÓN.....	9
6. RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN.....	11
7. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	11
8. REFERENCIAS PARA LA ELABORACIÓN.....	11

1.- PRESENTACIÓN

¿Quiénes somos?

Ariadna es una asociación sin ánimo de lucro, ubicada en la ciudad de Córdoba, cuyo fin es la mejora de la calidad de vida de personas drogodependientes, tanto en medio abierto como en privación de libertad, así como de sus familiares y otros colectivos en riesgo de exclusión. Para ello contamos con un equipo de profesionales y voluntarios/as que acompañan durante el proceso de cambio de cada persona.

¿Qué hacemos?

El equipo humano de la Asociación Ariadna creemos firmemente que la prevención es clave de futuro y por eso nuestros programas nacen del análisis de la realidad del barrio y de la ciudad y están pensados para ser canales de prevención, acogida y socialización.

Ofrecemos un seguimiento personalizado y herramientas para que tanto las personas drogodependientes como sus familiares mejoren su calidad de vida y se integren en la sociedad de acuerdo a las posibilidades que ésta les brinda.

Las iniciativas que llevamos a cabo se centran especialmente en tres áreas de actuación: Prevención Comunitaria, Apoyo al Tratamiento de Adicciones e Intervención en el Medio Penitenciario.

Nuestra tarea diaria consiste en contribuir a que todas las personas que atendemos por medio de los diferentes programas ganen en autonomía y autoestima y tengan herramientas para su inclusión social. Por eso, trabajamos en equipo, mediante convenios con entidades públicas y privadas y en colaboración con otras asociaciones que trabajan en el mismo ámbito.

Nuestra misión, visión y valores

Nuestra Misión es diseñar, ejecutar y evaluar programas de actuación para mejorar la calidad de vida de personas drogodependientes, tanto en medio abierto como en privación de libertad, así como de sus familiares y otros colectivos en riesgo de exclusión.

Nuestra Visión es favorecer la reducción del impacto social de las adicciones en su conjunto, con especial énfasis en la prevención y en el apoyo a la incorporación social de las personas afectadas por las mismas, de sus familiares y otros colectivos vulnerables de padecer esta problemática.

Nuestro trabajo se rige por los siguientes Valores que nos identifican:

* Como entidad dirigida a las PERSONAS:

- **Respeto.**- Fomentamos la aceptación de cualquier condición, forma de vida y creencias de las personas.
- **Participación.**- Contamos con las demandas y aportaciones de todos/as los usuarios/as.
- **Confianza.**- Cuidamos que la persona se sienta acogida y aceptada, proporcionando ayuda con cercanía y humanidad.
- **Integralidad.**- Trabajamos en un proceso individualizado, capaz de adecuarse a las especiales características de la persona y de su familia.

* Como ORGANIZACIÓN:

- **Enfoque de género.**- Ponemos énfasis en los obstáculos que tienen las mujeres para participar en las distintas áreas de la sociedad, no tanto como seres vulnerables, sino como personas que ven vulnerados sus derechos.
- **Calidad.**- Nos enfocamos a la mejora continua de la gestión de nuestra organización.
- **Transparencia.**- Ofrecemos acceso público a la información sobre nuestra gestión.

¿A qué personas atendemos?

- Personas consumidoras de drogas y con otras adicciones
- Familiares de personas con problemas de adicción
- Familias en riesgo de exclusión social y excluidas
- Menores en situación de vulnerabilidad social

2- OBJETIVOS

- **OBJETIVO GENERAL**

Promover que el principio de Igualdad entre mujeres y hombres sea un valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de la Asociación como en la consecución de sus fines estatutarios.

- **OBJETIVOS A LARGO PLAZO**

- ✓ Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres trabajadores de la Entidad en cualquiera de sus facetas: acceso al empleo, formación, condiciones laborales y medidas de conciliación personal, familiar y laboral, salarios, oportunidades de promoción, responsabilidad, salud laboral y prevención de riesgos, etc.
- ✓ Detectar las barreras y situación de discriminación que pueda haber en la Entidad en materia de igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.

- ✓ Incrementar la satisfacción y motivación de las personas que forman parte de la ONG, mejorando, en consecuencia, la calidad y los resultados finales del trabajo desarrollado y los beneficios para nuestros usuarios y usuarias.
- ✓ Contribuir, en la medida de lo posible, a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad por razón de sexo, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género.

3- ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Desde la Asociación Ariadna nos planteamos, de acuerdo al Objetivo general expuesto, desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

- ✓ **Ámbito corporativo**

Contemplaríamos aquí la definición de los fines de la Asociación, relaciones institucionales, sus órganos de gobierno, las disposiciones estatutarias y las políticas de comunicación.

- ✓ **Ámbito de relaciones laborales**

Referido a la estructura de recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios para los que ha sido creada la Asociación. Es en este ámbito en el que nos centraremos fundamentalmente en el presente Plan, concretando diferentes áreas de actuación.

- ✓ **Ámbito de programas y servicios que ofrece la Asociación**

Se trata de la aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes Programas que se ofrecen, al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creados.

4- ESTRATEGIAS Y ACCIONES POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

4.1. ÁMBITO CORPORATIVO

Objetivos:

- Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la Asociación
- Favorecer la participación e implicación de la plantilla en los diferentes pasos del desarrollo del Plan de Igualdad
- Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la Asociación, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano
- Expandir el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos donde la Asociación desarrolla sus acciones.

Acciones:

- Formación y sensibilización en materia de Igualdad dirigida tanto a las personas componentes de la Junta Directiva como a los miembros de la Plantilla.
- Revisión de las publicaciones generadas por la organización: Memoria Anual, Informes de evaluación, diseño de proyectos, pagina web, etc., para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de igualdad que persigue en sus acciones.
- Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la Igualdad que se realicen en la zona.

Implicados: Miembros de la Junta Directiva, componentes de la plantilla y responsable del Plan.

4.2. ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES

Objetivos:

- Promover acuerdos entre la plantilla y la Asociación para que se lleven a cabo todas las medidas de conciliación laboral y familiar posibles, que favorezcan la motivación y buen ambiente entre los trabajadores/as, sin perjudicar el adecuado desarrollo de los programas, la atención a las personas en tratamiento y el logro de los objetivos de trabajo propuestos.

- Garantizar que se mantienen las situaciones de Igualdad entre hombres y mujeres de la organización en cuanto a contrataciones, retribuciones salariales, formación, selección de personal o la ocupación de distintas categorías profesionales.
- Tomar medidas concretas para la prevención de situaciones de acoso y/o abuso en la Organización.
- Favorecer una buena vía de comunicación entre la plantilla y la Asociación que posibilite la prevención y/o denuncia si fuera necesario, de los casos o situaciones de acoso o abuso por razón de sexo que pudieran producirse.

Acciones concretas por áreas de actuación:

Área de selección de personal:

En este aspecto debemos tener en cuenta que es mucho mayor el porcentaje de mujeres que de hombres que muestran interés y se forman en Ciencias Sociales. De hecho, hasta la organización llegan más candidaturas de mujeres y en ocasiones han existido dificultades a la hora de encontrar hombres preparados y motivados para la realización de esta tarea, pudiendo equilibrar así los equipos de trabajo.

Área de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

- Realizar un estudio específico para identificar las necesidades de todos los/las trabajadores/as en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación laboral y familiar pero no perjudiquen a otros trabajadores/as ni al trabajo desarrollado con los usuarios/as de los recursos de atención.
- Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo tras una reducción de jornada o baja temporal por cualquier causa.
- Informar y promocionar sobre las posibilidades que tienen los hombres trabajadores de la plantilla para disfrutar de permisos relacionados con la paternidad.

Área de condiciones de trabajo y política salarial:

- Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas.

Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

- Elaboración y difusión de un código de buenas prácticas y realización de acciones de formación y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al acoso sexual.
- Establecer un cauce adecuado y explícito entre los trabajadores/as para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la Asociación y se tomen las medidas pertinentes.

Implicados: Miembros de la Junta Directiva, componentes de la plantilla y responsable del Plan.

4.3. ÁMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA ASOCIACIÓN**Objetivos:**

- Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demanden ayuda a los distintos servicios ofrecidos por la Asociación, en cualquiera de los procesos de información, atención y tratamiento.
- Sensibilizar y promover entre la población destinataria de nuestros servicios el concepto de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.

Acciones:

- Hacer un estudio diagnóstico de la situación de nuestros beneficiarios/as con relación a la Igualdad entre hombres y mujeres en nuestros dispositivos en cualquiera de sus fases de tratamiento.
- 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, estereotipos de tratamiento, etc.)
- Realizar acciones de formación y sensibilización relativas a la Igualdad incluidas dentro del itinerario individualizado de las personas en tratamiento o participantes en los programas de prevención (asignación de roles familiares, cuidado de hijos, derechos laborales, legislación, prevención de situaciones de abuso, etc.).

Implicados: Miembros de la Junta Directiva, componentes de la plantilla y responsable del Plan.

5- SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se trata de una **evaluación interna** porque la realizarán personas pertenecientes a la propia Organización, aunque formadas 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.

Por otra parte será una **evaluación participativa**, en la que se tendrá en cuenta la opinión de los hombres y mujeres tanto de la plantilla como de los componentes de la Junta Directiva, así como de otras personas implicadas cuya opinión pueda aportar información de valor, como es el caso de los voluntarios/as que colaboran con la entidad.

La evaluación a realizar mantendrá un papel **formativo**, con el fin de ofrecer una información continua que sea útil para la modificación y reajuste del Plan. 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.

La evaluación que nos planteamos está dirigida a medir tanto el proceso de implantación del Plan, teniendo en cuenta la elaboración del diagnóstico, el diseño del Plan, sus acciones concretas y el proceso de implementación, así como los resultados del mismo.

Los **objetivos de la evaluación** serán:

- Analizar el Plan desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo para lo que nos basaremos en los siguientes criterios de evaluación:

- *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 detectaron con el diagnóstico.
- *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.

- Elaborar las recomendaciones necesarias para su eventual reorientación y reajustes.
- Detección de necesidades durante el proceso de implementación del Plan.

Los **indicadores** se definen en función de los criterios elegidos de evaluación:

- Eficacia (resultados):

- Nº total de acciones por áreas implantadas en la entidad
- Nº y sexo de las personas beneficiarias por áreas de actuación elegidas
- Nº y sexo de las personas trabajadoras por categoría profesional
- Grado de desarrollo de los objetivos programados
- Otros

- Eficiencia:

- El tiempo dedicado para la implantación del Plan ha sido el estipulado
- Los plazos previstos para cada fase se han cumplido
- Se ha contado con los medios, herramientas y recursos materiales adecuados y suficientes
- Grado de adecuación y suficiencia de los recursos humanos empleados para la implementación del Plan en cada una de sus fases.
- Otros

- Proceso:

- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas
- Grado de información y difusión en la Plantilla y miembros de la Asociación.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
- Cambios en la programación
- Otros

- Impacto:

- Efectos no previstos del plan
- Mejora de las condiciones laborales y ambiente de trabajo
- Aumento de la concienciación de la plantilla y personas beneficiarias de la entidad con respecto a la Igualdad de oportunidades
- Cambios producidos en la Entidad (cultura, imagen, relaciones externas, etc.)
- Cambios en las relaciones de la plantilla con los/as órganos de gobierno
- Otros

6- RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN

RECURSOS HUMANOS

La asociación Ariadna será la encargada de movilizar los recursos para poner en práctica las acciones definidas en el Plan de Igualdad, asignando a la responsable del Plan de Igualdad la misión de coordinar dichas acciones, velar por el cumplimiento de las mismas y establecer cauces de comunicación entre la Plantilla y la Junta Directiva de la Asociación.

PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD: Rocío López Casado (Psicóloga)

7- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de género de la asociación Ariadna, estará vigente desde el momento de su aprobación por parte de la Asamblea General de Socios/as.

El plazo previsto de vigencia será de 2017 a 2021.

8- REFERENCIAS PARA LA ELABORACIÓN

- *Plan Estratégico del Tercer Sector de Acción Social. Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social.* Plataforma de ONG de Acción Social. 2010.
- *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.*
- *Perspectiva de Género en el Tratamiento de las Drogodependencias en Andalucía.* Secretaría de Políticas Sociales. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. 2015.