

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES AFADEFER 2017-2020



**ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS AFINES DE
FERNÁN NÚÑEZ.**

C/ VICTORIA KENT S/N 14520 FERNAN NUÑEZ (Córdoba)
TEL.957373905/650702862 E-mail.: afadefer@hotmail.com www.afadefer.com

Índice

1. INTRODUCCIÓN.	2
2. JUSTIFICACIÓN.	5
3. PERSONAS DESTINATARIAS.	7
4. OBJETIVOS.....	8
5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
6. PLAN DE ACCIÓN.....	10
7. METODOLOGÍA.	18
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	19

1. INTRODUCCIÓN.

Marco Jurídico.

La superación de las desigualdades de género es una de las conquistas más importantes que tiene pendiente la sociedad humana en este siglo XXI. Las Administraciones Públicas, las organizaciones ciudadanas y Asociaciones tenemos una gran responsabilidad ante esta ineludible condición de equidad que ha de configurar el futuro inmediato de las sociedades democráticas. La normativa comunitaria garantiza el principio de igualdad en diferentes disposiciones legales. El Tratado de la Unión se refiere expresamente, en su artículo 119, a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres. A partir de los años 70, este principio fue ampliamente desarrollado por la normativa comunitaria. El artículo 14 de la Constitución Española establece que "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". Asimismo, según el artículo 35 de la Constitución, "todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo". Por otra parte, el Estatuto de Autonomía para Andalucía recoge como derecho la igualdad de género en todos los ámbitos en su artículo 15, a la vez que obliga a los poderes públicos en su artículo 167 a garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, y el artículo 168 dispone que se impulsarán medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Con la aprobación de la "Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres" se da un impulso definitivo para conseguir un trabajo positivo. Así, la ley establece la necesaria cooperación entre todos los niveles de las administraciones públicas para integrar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ejercicio de sus competencias y establece como referencia un conjunto de iniciativas tanto para la organización interna de las entidades locales como en sus políticas para eliminar la discriminación en los diferentes ámbitos donde ésta tiene

incidencia. Será un total de 27 artículos donde la ley esboza una relación de propuestas para el respeto del principio de igualdad en las políticas locales.

Por otra parte, en el marco del V Programa de Acción Comunitario (2001-2005), el Consejo de Municipios y Regiones de Europa firmó en el año 2006 la “Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local”. Con este documento las entidades locales y regionales de Europa adoptaron una postura pública sobre el principio de la igualdad de las mujeres y los hombres en la vida local al aplicar en su territorio los compromisos definidos en la carta. Con el fin de garantizar la aplicación de estas responsabilidades cada entidad firmante se comprometía a poner en marcha un Plan de igualdad en su territorio fijando prioridades y recursos para su ejecución y a colaborar con otras instituciones y organizaciones de su territorio que promovieran la instauración de actuaciones en pro de la igualdad. Gracias a este desarrollo normativo muchos de los obstáculos que las mujeres encontraban para su incorporación al mercado laboral han ido desapareciendo, pero es obvio que aún siguen existiendo desigualdades; cada día oímos hablar de violencia de género, las mujeres cobran un 40% menos que los hombres, el 75% del trabajo doméstico no remunerado recae sobre las mujeres, el porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección es del 3%, etc.

Con una vigencia temporal comprendida entre 2017-2020, se instaura como una herramienta necesaria para producir cambios sociales en el marco territorial de influencia de Afadefer en el Municipio de Fernán Núñez, aportando beneficios tanto a hombres como a mujeres a través de las actuaciones que se relacionan en las áreas de intervención: Difusión, comunicación y sensibilización a la ciudadanía. Formación, inserción laboral y promoción económica. Educación, cultura y participación social. Calidad de vida: salud, ocio y bienestar psicosocial. Violencia contra las mujeres y Conciliación de la vida profesional, personal y familiar.

2. JUSTIFICACIÓN.

Históricamente, la sociedad ha dividido a las personas según su sexo, asignándole roles e identidades culturales distintas y no equiparables en derechos y oportunidades. En este contexto patriarcal, las mujeres han sufrido, según época y acontecimientos, una explícita discriminación en distintas formas que en algunos de los casos aún perduran. A los hombres, el papel e identidad de género asignados les ha otorgado una posición de dominio y privilegio sobre la mujer. Esta situación ha generado un modelo de masculinidad predominante en el que el modelo de persona afectivo-emocional está devaluado y el ámbito político-social, sobredimensionado.

En las zonas rurales y como no es de excluir en el municipio de Fernán Núñez podemos comprobar que la mayor parte de las cargas familiares de personas dependientes, niños/as, mayores, personas con discapacidad y lo que es de nuestro ámbito personas con Alzheimer y otras demencias se siguen soportando en exclusividad por las mujeres (hijas, esposas, nueras principalmente) lo que impide su plena incorporación al mundo laboral, problemas de salud derivados de la carga de cuidar, vida social, personal e íntima muy limitada por no decir casi inexistente, falta de apoyo formal e informal, aislamiento social, insomnio, estrés, alteraciones emocionales etc... y una infinidad de consecuencias derivadas de la carga de cuidar. (Ver Estudio personas usuarias enfermas de Alzheimer realizado por Afadefer 2015-2016). Igualmente las mujeres que trabajan y tienen que compatibilizar vida profesional, familiar con el trabajo de CUIDAR suelen optar por el régimen del trabajo a tiempo parcial, lo que supone una dificultad para el acceso y consolidación dentro del mercado laboral, así como una pérdida de renta. La incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral no se ha traducido en un reparto equitativo de las tareas domésticas ni en sus oportunidades para descansar y disfrutar de momentos de ocio. Según cifras de Fernán Núñez se observa una mayor concentración de las mujeres en un número limitado de actividades y de profesiones. Por otra parte, el número de mujeres en posiciones de mando o ejerciendo cargos de responsabilidad es todavía muy reducido. Por regla general, éstas quedan confinadas en los niveles jerárquicos inferiores de las organizaciones en las que trabajan. Esta segregación de las mujeres, que se manifiesta

tanto horizontal como verticalmente, repercute en las condiciones de trabajo: por regla general, el nivel salarial de las mujeres se mantiene por debajo del de los hombres; tiene diferentes tipos de contratos (la mayoría de contrato a tiempo parcial corresponde a mujeres) y sus posibilidades de promoción son también inferiores. Esta realidad es especialmente significativa como anteriormente hemos dicho en el medio rural, ya que va acompañado por un entorno social menos abierto, en el que la estructura familiar tradicional mantiene su vigencia, y con menores oportunidades para la incorporación de la mujer a una actividad profesional independiente. La situación de las mujeres rurales está doblemente determinada: en tanto residentes en el medio rural y en tanto mujeres. En una población, municipio de Fernán Núñez, donde hay 4.848 MUJERES frente a 4.865 hombres y las cifras de personas demandantes de empleo femenino son el doble de la de los hombres 1.044 frente a 562.

“Datos Programa ARGOS Consejería Empleo Junta Andalucía. Diciembre 2016”.

Es necesario visibilizar la situación femenina, no como colectivo, sino como uno de los dos Sectores de la población de la zona. Destacar que en nuestro territorio nos encontramos pues con la siguiente situación de las mujeres en el ámbito laboral:

- ≡ Invisibilidad y escaso reconocimiento de su trabajo.
- ≡ Falta de alternativas laborales.
- ≡ Tasa de desempleo elevada.
- ≡ Precariedad del empleo.
- ≡ Sobreactividad derivada de la asunción de cargas familiares.
- ≡ Limitado acceso a la educación y a la formación continua.
- ≡ Escasez de servicios e infraestructuras sociales.
- ≡ Escasa participación en los procesos de toma de decisiones.
- ≡ Falta de flexibilidad laboral.
- ≡ Abandono del trabajo.
- ≡ Inexistencia de recursos de conciliación y servicios de respiro familiar.
- ≡ Trabajos de media jornada, suponiendo una reducción del sueldo.
- ≡ Abuso de la red familiar (principalmente abuelas).

Ante esta situación y frente a la inexistencia de políticas previas que favorecieran la intervención positiva a nivel de nuestra Asociación, se elabora el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres Afadefer 2017-2020, que surge como una herramienta para producir **cambios que mejoren la calidad de vida de la ciudadanía de la zona de Fernán Núñez en tanto se mejora la calidad de vida femenina** y principalmente para **mejorar la situación en el ámbito doméstico de las familias de personas enfermas de Alzheimer**.

3. PERSONAS DESTINATARIAS.

DIRECTAS	INDIRECTAS
<ul style="list-style-type: none">• Mujeres y Hombres del Municipio de Fernán Núñez• Personal trabajador de Afadefer.• Personal de la Junta Directiva de Afadefer.• Socias y Socios de Afadefer.• Familias de personas enfermas de Alzheimer.	Personal Técnico de Entidades Privadas y Públicas y Agentes sociales representativos.

4. OBJETIVOS.

El objetivo que AFADEFER pretende alcanzar es **la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres** que incluya a la totalidad de la Asociación tal y como se refleja en el Plan de acción diseñado. Entendemos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Objetivos específicos

- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
- Reducir desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos de poder de la entidad.
- Fomentar la corresponsabilidad en las familias de las personas usuarias.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Evitar cualquier tipo de discriminación por sexo, edad, religión, discapacidad etc.

5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se establece como una consecuencia del compromiso con el plan estratégico de la entidad, en el que se define como línea estratégica el “procurar altos niveles de satisfacción de los grupos de interés: socios/as, trabajadores/as, familias y personas usuarias” y que establece como un objetivo estratégico “ser reconocidos por el personal trabajador como una entidad que trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo” Las características que rigen el actual Plan de Igualdad son las siguientes:

- Compromiso de la Dirección de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todas las categorías de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la Dirección de Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias y es necesaria la implicación total de las personas socias, y personas trabajadoras de la entidad.
- Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de las personas que componen la Asociación y no sólo para las mujeres.

COMITÉ DE IGUALDAD La entidad ha establecido un Comité de Igualdad con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan. El comité está compuesto por las siguientes personas:

María Emilia Castillo Jiménez (Directora y Psicóloga) y Mariana Miranda Hidalgo (Trabajadora Social Técnica en Igualdad). Las funciones serán las siguientes:

- Realizar seguimiento formal de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Impulsar nuevas medidas y planes de mejora en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
- Interpretar las decisiones estratégicas de la entidad en clave de impacto para la situación de igualdad entre hombres y mujeres. Compromisos y acciones:
- Reunirse cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.



- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección

6. PLAN DE ACCIÓN

El diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres nos plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de acción la hoja de ruta para este cambio. El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento. En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a:

- La participación de las mujeres de la entidad en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión.
- La promoción de las mujeres dentro de la empresa.
- Generalización en el uso del lenguaje no sexista.
- La transversalización de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención con familias / público objetivo.

Las materias que integran este Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes:

1. Empleo: - Reclutamiento y selección de personal
2. Desarrollo profesional - Formación Promoción
3. Comunicación - Lenguaje no sexista - Comunicación interna y externa
4. Transversalización de la igualdad
5. Discriminación por razón de sexo, edad, orientación sexual, religión, discapacidad etc.
6. Retribución
7. Conciliación vida personal-vida profesional. Cuidar en igualdad de oportunidades.

- 1. EMPLEO: Reclutamiento y selección de personal.** Objetivo: Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.

MEDIDAS ACTUALES

- Se aceptan por igual las candidaturas de hombres y mujeres atendiendo sólo a criterios objetivos y competenciales.
- No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección.
- El personal que realiza la selección tiene siempre un compromiso con la igualdad de género, sensibilidad y conciencia ética y técnica para garantizar que los procesos de selección no son discriminatorios por razón de sexo.
- En los formularios de petición de personal no consta ni la pregunta de sexo ni se tiene en cuenta en la búsqueda en base de datos de reclutamiento.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- Elaborar criterios de igualdad y paridad en la recepción de candidaturas, en la presentación de las personas seleccionadas, y en todos los procedimientos de selección y contratación de personal dentro de la entidad.
- La utilización del lenguaje no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la entidad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Presentación del manual de procedimiento de selección con cambios recomendados.
- Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo. Presentación de datos en donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al comité de igualdad en el que se certifique que no ha habido discriminación por sexo.
- Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de Igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.

2. FORMACIÓN: Desarrollo Profesional. Objetivo: Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género.

MEDIDAS ACTUALES:

- a. La Asociación cuenta con un personal formado en Igualdad de Género. Que son las personas integrantes en el Comité de Igualdad.

MEDIDAS A TOMAR :

- Formación en materia de sensibilización en igualdad para las trabajadoras de Afadefer.
- Selección de proveedores de formación con sensibilidad de género, revisando que los contenidos, casos presentados, ejercicios, material, etc... cumplan los requisitos de igualdad de género en cuanto a lenguaje no sexista y eliminación de estereotipos de género.
- Talleres de sensibilización en materia de cuidar en igualdad y conciliación entre vida laboral y familiar a las familias de las personas usuarias.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Análisis del impacto de género en la formación en Afadefer.
- Presentación de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios etc....tanto en lenguaje como en imágenes y ausencia de estereotipos de género.
- Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo.
- Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.
- Análisis de cambios familiares en el cuidado de las personas enfermas con EA.

3. COMUNICACIÓN. Lenguaje no sexista. Objetivo: Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la Asociación tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.

MEDIDAS ACTUALES:

- Existe un compromiso informal y voluntad de la entidad en cuanto al uso de lenguaje no sexista pero no está formalizado ni generalizado. En la actualidad el lenguaje que se utiliza se basa en un criterio personal por lo que actualmente la Asociación cuenta con documentos que incluyen el lenguaje no sexista y otros que no.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la Asociación. (correos electrónicos, informes, contratos y documentación que se envía las familias, folletos, carteles, página web, entre otros.
- Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelería de la empresa, etc...para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas de puestos feminizados/masculinizados.
- Realización de un Decálogo sobre el uso del lenguaje no sexista.
- Instalación de herramientas de software para la corrección del lenguaje no sexista como “nombra en red”, “la lupa violeta”, “Themis”, entre otros...

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Elaboración y difusión de un decálogo de lenguaje no sexista y distribución como norma de uso a toda la entidad.
- Número de documentos revisados.
- Número de documentos que se han modificado.
- Número de ordenadores en el que se ha instalado herramientas de software para corrección sexista.

- 4. COMUNICACIÓN. Interna y externa.** Objetivo: Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.

MEDIDAS ACTUALES:

- a. Durante la realización del Plan de Igualdad se realizó un cartel informativo para dar a conocer a las trabajadoras la elaboración del Plan de Igualdad.
- b. Se solicitó la participación de las trabajadoras en la encuesta para la elaboración del diagnóstico del Plan de Igualdad.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- c. Informar a las trabajadoras de la Asociación de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha así como de la existencia de un Comité de Igualdad para posibles sugerencias, consultas, etc...
- d. Comunicación a las empresas proveedoras, socias y socios, junta Directiva y familias de personas usuarias sobre el compromiso que mantiene con la igualdad la Asociación de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- e. Presentación de documentos escritos que verifiquen que las trabajadoras de la Asociación han sido informadas.
- f. Porcentaje de dudas, sugerencias o consultas realizadas por el personal trabajador o familias usuarias de Afadefer al Comité de Igualdad.

5. TRANSVERSALIZACIÓN DE LA IGUALDAD. Transversalizar la perspectiva de género en los programas de intervención. Objetivo: Incorporar la igualdad de género en las actuaciones de intervención con las familias usuarias.

MEDIDAS ACTUALES:

- a. Hasta la actualidad no hay estandarizado ningún procedimiento para incorporar la igualdad en las actuaciones del personal de intervención, pero sí que se tiene en cuenta la integración de la perspectiva de género en los proyectos y actividades a llevar a cabo desde la Asociación.

MEDIDAS A INCORPORAR:

- Formación para integrar la perspectiva de género en los programas de intervención y servicios a prestar desde Afadefes.
- Estandarizar la forma de intervención para que se tenga en cuenta la igualdad en sus actuaciones y eliminar estereotipos y roles de género en los usos del tiempo.
- Incorporar datos segregados por sexo en los informes de las actividades desarrolladas y en la memoria de resultados del impacto social de los programas.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Número de personas atendidas en los programas segregados por sexo.
- Informe de impacto de género de las actividades realizadas en los programas.
- Número de Programas presentados con perspectiva de género integrada.
- Medidas tomadas para incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la Asociación.

6. DISCRIMINACIÓN SEXUAL, ORIENTACIÓN SEXUAL, EDAD, RELIGIÓN, DISCAPACIDAD. Objetivo: Evitar todo tipo de discriminación por sexo, edad, orientación sexual, religión, discapacidad etc..

MEDIDAS ACTUALES:

- a. En la actualidad no hay ningún documento estandarizado a través del cual se tenga recogido la discriminación, pero sí que se tienen en cuenta para la realización de actividades y como principios y valor en la convivencia cotidiana de las personas usuarias dentro del Centro.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- b. Elaborar un Borrador de principios y plan de actuación para evitar la discriminación por razón de sexo u otra cuestión.
- c. Realizar campañas de información y convivencias familiares para fomentar los valores de respeto y tolerancia.
- d. Realizar charlas para concienciar sobre el trato a nuestros mayores a dependencia y en especial personas con Alzheimer.
- e. Publicar trabajos informativos en los medios de comunicación sobre la Discapacidad, dependencia y Alzheimer y otras demencias.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- f. Realización de Borrador de principios y plan de actuación ante la discriminación.
- g. Número de campañas de información y convivencias familiares realizadas.
- h. Número de personas asistentes las convivencias.
- i. Número de charlas realizadas y número de personas asistentes.
- j. Número de trabajos informativos publicados.

7. CONCILIACION VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL. Objetivo: Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional en las trabajadoras y familias usuarias del Centro.

SITUACION DE PARTIDA:

- Distribución irregular de la jornada: medida de flexibilidad laboral.
- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar...).
- Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

MEDIDAS A IMPLANTAR:

- Elaborar medidas de Conciliación.
- Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.
- Analizar impacto de los horarios de realización de reuniones, horarios de formación, horarios de asambleas, etc. en relación a la participación de hombres y mujeres en la empresa.

INDICADORES DE EVALUCIÓN:

- Presentación de informe de comunicación de dichas medidas a la totalidad de la plantilla.
- Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación.

7. METODOLOGÍA.

Se llevará a cabo mediante una metodología participativa. La metodología diseñada para la realización de este proyecto tiene las siguientes características:

Integral: Pretende incidir positivamente no solo en la situación de las mujeres que forman parte de la Asociación si no en también en las mujeres y hombres de familias del municipio.

Trasversal: Implica una nueva organización en todas las áreas de gestión de la Asociación.

Dinámico: Es progresivo y está sometido a cambios constantes.

Sistemático- Coherente: El objetivo final (igualdad real) se consigue por el cumplimiento de los objetivos sistemáticos.

Flexible: Se confecciona en función de las necesidades.

Participativo: De manera que se pueda generar una retroalimentación entre la Asociación, la familia, persona usuarias y la ciudadanía.

Sostenible: Se busca el mantenimiento y seguimiento del Plan de Igualdad más allá del proyecto.

Esta metodología no tendrá un carácter rígido, sino que se llevará a cabo un proceso de retroalimentación que puede ir modificándola en función de las necesidades y realidades concretas que surjan durante la aplicación de las diferentes técnicas y herramientas.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El proyecto está concebido bajo un enfoque de mejora continua, por ello se realizará una evaluación y seguimiento del Plan en todas sus fases. El proceso de mejora continua que se seguirá se determinará en 4 etapas:

1. La organización del proyecto de mejora, designación del personal encargado de dicho proceso.
2. Diagnóstico: análisis de las dificultades y problemas encontrados, mediante la utilización de distintas herramientas (hoja de recogida de datos, análisis de quejas etc...)
3. Identificación e implantación de las acciones correctivas y comprobación de los resultados.
4. Finalmente mantenimiento de los resultados obtenidos y recogida de indicadores de evaluación anteriormente descritos en cada área.

El seguimiento y evaluación será tanto sobre el desarrollo y ejecución del proyecto en general, como de las intervenciones particulares en la Asociación que nos permitirá medir las mejoras reales introducidas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.