

# PLAN DE IGUALDAD 2022-2027

ASOC. LAMAR, EN LLERENA HAY SALIDA



INSTITUTO  
**LAMAR**

ADICCIONES Y  
SALUD MENTAL

## ÍNDICE

|                                               |           |
|-----------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>                  | <b>2</b>  |
| <b>2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....</b> | <b>3</b>  |
| <b>3. CARACTERÍSTICAS .....</b>               | <b>4</b>  |
| <b>4. PLAN DE ACCIÓN .....</b>                | <b>5</b>  |
| <b>5. EVALUACIÓN .....</b>                    | <b>9</b>  |
| <b>6. ANEXOS .....</b>                        | <b>10</b> |

# 1. INTRODUCCIÓN

Asociación Lamar una organización no gubernamental sin ánimo de lucro, con plena capacidad jurídica, inscrita en el Registro de Asociaciones, siendo el ámbito territorial de actuación principal la Comunidad Autónoma de Extremadura, con sede en Llerena y Badajoz y constituida por tiempo indefinido desde 2022.

Interviene en prevención, asistencia, atención terapéutica, inserción socio-laboral, de personas con conductas adictivas y/o en situación o riesgo de exclusión social para mejorar la calidad de vida de estas personas y sus familiares.

Siguiendo los valores fundamentales de la Asociación Lamar, entre los que se encuentra el principio de igualdad, la entidad garantiza la atención a todas las personas sin discriminación por razón de sexo, edad, origen, religión o cualquier otra condición personal o social.

En este sentido, acoge y atiende a personas en situación de vulnerabilidad y/o exclusión social, especialmente aquellas con conductas adictivas o problemas de salud mental, promoviendo la igualdad de trato y oportunidades en todas sus actuaciones.

Este compromiso se enmarca en la normativa vigente en materia de igualdad, especialmente en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece el principio de igualdad de trato y oportunidades como un derecho fundamental.

Asimismo, se tiene en cuenta la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género, que refuerza la necesidad de integrar la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones.

Por último, el presente Plan de Igualdad se desarrolla conforme al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, garantizando así su adecuación a los requisitos legales establecidos.

## 2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### General:

El objetivo principal de Asociación Lamar es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto a nivel interno como en la intervención con las personas usuarias.

### Específicos:

- Incorporar la **perspectiva de género** de forma transversal en todas las actuaciones de la Asociación Lamar, tanto en la gestión interna como en la intervención con personas usuarias, especialmente en el ámbito de las adicciones y la salud mental.
- Fomentar el uso de un **lenguaje inclusivo y no sexista** en todos los canales de comunicación interna y externa de la entidad, garantizando una imagen respetuosa e igualitaria.
- Promover los valores de **igualdad y no discriminación** dentro de la organización, asegurando un entorno de trabajo basado en el respeto, la diversidad y la igualdad de trato entre todas las personas.
- Garantizar la igualdad en el **acceso al empleo** y la **promoción interna**, mediante procesos de selección objetivos, transparentes y basados en criterios de mérito y capacidad, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
- Favorecer la **conciliación** de la vida laboral, personal y familiar del equipo profesional, impulsando medidas que permitan equilibrar las responsabilidades laborales con las personales y familiares.
- Prevenir y actuar frente a cualquier situación de **discriminación o acoso** por razón de sexo, estableciendo mecanismos de detección, actuación y sensibilización que garanticen un entorno laboral seguro y libre de violencia.

### 3. CARACTERÍSTICAS

El Plan de Igualdad presenta las siguientes características:

- **Transversal:** Constituye el eje central del Plan, integrando la perspectiva de género en todas las áreas de actuación de la entidad, tanto en la gestión interna como en la intervención con personas usuarias. La igualdad no se limita a acciones aisladas, sino que se incorpora de manera global en todas las políticas, programas y decisiones.
- **Comprometido con la intervención social con perspectiva de género:** El Plan responde a la naturaleza de la Asociación Lamar, incorporando el enfoque de género en el ámbito específico de las adicciones y la salud mental. Esto implica reconocer las desigualdades existentes y adaptar las intervenciones a las diferentes realidades de mujeres y hombres.
- **Participativo:** Se promueve la implicación activa de todo el equipo profesional en la implementación, seguimiento y evaluación del Plan, favoreciendo un enfoque colaborativo que refuerce el compromiso colectivo con la igualdad.
- **Evaluable:** El Plan incluye mecanismos de seguimiento y evaluación que permiten medir el grado de cumplimiento de los objetivos y la eficacia de las medidas adoptadas, facilitando la mejora continua.
- **Transparente:** Se garantiza la difusión del contenido del Plan y de las acciones desarrolladas, tanto a nivel interno como externo, promoviendo la claridad en la gestión y el acceso a la información en materia de igualdad.
- **Flexible:** El Plan está diseñado para adaptarse a los cambios que puedan producirse en la organización, en su entorno o en las necesidades detectadas, permitiendo su actualización y mejora continua.

## 4. PLAN DE ACCIÓN

El presente Plan de Acción se estructura en diferentes áreas de intervención, directamente vinculadas con los objetivos específicos definidos.

| ÁREA DE ACTUACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Incorporación y selección del personal |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| <b>OBJETIVO:</b> garantizar procesos de selección objetivos, transparentes y basados en criterios de igualdad de oportunidades, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.                                                                                                                                                                                                |                                        |
| <b>MEDIDAS DE MEJORA CONTINUA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                        |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Establecer criterios objetivos y homogéneos en los procesos de selección.</li><li>• Utilizar lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo.</li><li>• Evitar preguntas de carácter personal o discriminatorio en las entrevistas.</li><li>• Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas, cuando sea posible.</li></ul> |                                        |

| ÁREA DE ACTUACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Desarrollo profesional |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| <b>OBJETIVO:</b> garantizar la igualdad de oportunidades en la formación y promoción profesional del equipo.                                                                                                                                                                                                                                   |                        |
| <b>MEDIDAS DE MEJORA CONTINUA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                        |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Facilitar el acceso equitativo a acciones formativas.</li><li>• Promover la formación en igualdad de género y salud mental.</li><li>• Garantizar procesos de promoción interna basados en mérito y capacidad.</li><li>• Evitar estereotipos de género en la asignación de responsabilidades.</li></ul> |                        |

| ÁREA DE ACTUACIÓN                                                                                                                                                                                                                                              | Lenguaje no sexista |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>OBJETIVO:</b> implantar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones de la entidad.                                                                                                                                             |                     |
| <b>MEDIDAS DE MEJORA CONTINUA</b>                                                                                                                                                                                                                              |                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptar la comunicación en redes sociales, web y materiales informativos.</li> <li>• Sensibilizar al equipo sobre el uso de este lenguaje.</li> <li>• Elaborar pautas internas de comunicación no sexista.</li> </ul> |                     |

| ÁREA DE ACTUACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Enfoque integrado de género |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| <b>OBJETIVO:</b> incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las actuaciones de la Asociación.                                                                                                                                                                                                                                                   |                             |
| <b>MEDIDAS DE MEJORA CONTINUA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar el enfoque de género en el diseño y ejecución de programas.</li> <li>• Analizar las diferencias de género en las personas usuarias.</li> <li>• Incluir indicadores de género en proyectos y evaluaciones.</li> <li>• Desarrollar acciones específicas dirigidas a mujeres en situación de vulnerabilidad.</li> </ul> |                             |

| ÁREA DE ACTUACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Acoso sexual y por razón de sexo |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| <b>OBJETIVO:</b> prevenir y actuar frente a cualquier situación de acoso, garantizando un entorno seguro y libre de discriminación.                                                                                                                                                                 |                                  |
| <b>MEDIDAS DE MEJORA CONTINUA</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso.</li> <li>• Informar al equipo sobre dicho protocolo.</li> <li>• Establecer un canal confidencial de comunicación.</li> <li>• Realizar acciones de sensibilización y formación.</li> </ul> |                                  |

| ÁREA DE ACTUACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                            | Conciliación de vida laboral, personal y familiar |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| <b>OBJETIVO:</b> favorecer la conciliación del equipo profesional mediante medidas flexibles adaptadas a sus necesidades                                                                                                                                                                     |                                                   |
| <b>MEDIDAS DE MEJORA CONTINUA</b>                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar la flexibilidad horaria cuando sea posible.</li> <li>• Permitir la adaptación de la jornada laboral.</li> <li>• Informar sobre derechos de conciliación.</li> <li>• Fomentar un entorno respetuoso con los tiempos personales.</li> </ul> |                                                   |



| ÁREA DE ACTUACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                     | Programas y servicios |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| <b>OBJETIVO:</b> incorporar la perspectiva de género en los programas y servicios de la Asociación en el ámbito de las adicciones y salud mental.                                                                                                                     |                       |
| <b>MEDIDAS DE MEJORA CONTINUA</b>                                                                                                                                                                                                                                     |                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptar la intervención a las necesidades diferenciadas por género.</li> <li>• Incluir la prevención de la violencia de género en las intervenciones.</li> <li>• Garantizar la igualdad de acceso a los recursos.</li> </ul> |                       |

| ÁREA DE ACTUACIÓN                                                                                                                                                                                                                                   | Retribución |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>OBJETIVO:</b> garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres de la entidad.                                                                                                                                                          |             |
| <b>MEDIDAS DE MEJORA CONTINUA</b>                                                                                                                                                                                                                   |             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar el principio de igual salario por trabajo de igual valor.</li> <li>• Garantizar la transparencia en las condiciones salariales.</li> <li>• Revisar posibles desigualdades retributivas.</li> </ul> |             |

## 5. EVALUACIÓN

El objetivo de la evaluación es conocer los resultados de la implementación del Plan de Igualdad en la Asociación Lamar, así como identificar las dificultades y los factores facilitadores en su puesta en marcha y desarrollo.

Para ello, la entidad cuenta con un instrumento específico de recogida de información, consistente en un cuestionario de diagnóstico de igualdad dirigido al equipo profesional, que permite evaluar diferentes áreas como el compromiso con la igualdad, la cultura organizativa, los procesos de selección, la conciliación, la prevención del acoso y la intervención con perspectiva de género.

Este cuestionario facilita la obtención de datos cuantitativos y cualitativos, permitiendo medir el nivel de igualdad existente en la entidad e identificar áreas de mejora. Se incorpora como anexo al presente Plan.

Dado que la entidad cuenta con un equipo profesional reducido, se designará una persona responsable de igualdad, encargada de:

- Coordinar la implantación del Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento de las medidas establecidas.
- Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos.
- Promover acciones de sensibilización en materia de igualdad.

Asimismo, el conjunto del equipo participará de forma activa en el desarrollo y evaluación del Plan, favoreciendo un enfoque colaborativo.

En caso de crecimiento de la entidad, se valorará la creación de una Comisión de Igualdad formal que asuma las funciones de seguimiento, evaluación y mejora continua del Plan.

## 6. ANEXOS

El presente cuestionario tiene como finalidad analizar la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Asociación Lamar. Se dirige al equipo profesional y aborda diferentes áreas como la cultura organizativa, la selección de personal, la formación, la conciliación, la prevención del acoso y la intervención con perspectiva de género.

El cuestionario se organiza en bloques temáticos y cada respuesta tiene asignada una puntuación. La suma total de puntos permite determinar el nivel de igualdad de la entidad:

- **Nivel alto** de igualdad: indica una adecuada integración de la igualdad de oportunidades en la organización.
- **Nivel medio** de igualdad: señala la existencia de avances, aunque con aspectos que requieren mejora.
- **Nivel bajo** de igualdad: refleja la necesidad de implementar medidas prioritarias en materia de igualdad.

La información recogida será anónima y se utilizará exclusivamente para el diagnóstico, seguimiento y mejora del Plan de Igualdad.

## ANEXO 1: CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

1. ¿Consideras que la Asociación muestra un compromiso claro con la igualdad entre mujeres y hombres en su funcionamiento general (valores, decisiones, etc.)?  
☐ Sí (1) ☐ No (0)
2. ¿Crees que la igualdad de género está integrada en los documentos de la entidad (proyectos, memorias, programas, etc.)?  
☐ Sí (1) ☐ Parcialmente (0,5) ☐ No (0)
3. ¿Se utiliza lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna?  
☐ Siempre (2) ☐ A veces (1) ☐ Nunca (0)
4. ¿La imagen y comunicación externa (redes sociales, carteles, etc.) evita estereotipos de género?  
☐ Sí (2) ☐ A veces (1) ☐ No (0)
5. ¿Consideras que existe igualdad de trato entre hombres y mujeres dentro del equipo?  
☐ Sí (2) ☐ A veces (1) ☐ No (0)
6. ¿Has observado o percibido alguna situación de trato desigual por razón de sexo dentro de la entidad?  
☐ No (1) ☐ Sí (0)
7. ¿Crees que los procesos de selección del personal se realizan de forma objetiva, valorando únicamente la formación, experiencia y competencias?  
☐ Sí (2) ☐ Parcialmente (1) ☐ No (0)

8. ¿En las entrevistas o procesos de selección se evitan preguntas relacionadas con la vida personal (familia, maternidad, etc.)?

☐ Sí (1) ☐ No (0)

9. ¿La organización del trabajo permite conciliar la vida laboral con la personal y familiar?

☐ Sí (2) ☐ A veces (1) ☐ No (0)

10. ¿Existen medidas de flexibilidad (horarios, adaptación de jornada, etc.) cuando se necesitan por motivos personales?

☐ Sí (1) ☐ No (0)

11. ¿Conoces si la entidad dispone de un protocolo de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo?

☐ Sí (1) ☐ No (0)

12. ¿Te sentirías seguro/a comunicando una situación de acoso o discriminación dentro de la entidad?

☐ Sí (2) ☐ No / No lo sé (0)

13. ¿Consideras que en los programas de la asociación se tiene en cuenta la perspectiva de género en la intervención con personas usuarias?

☐ Sí (2) ☐ A veces (1) ☐ No (0)

14. ¿Crees que existen diferencias en las necesidades o dificultades entre hombres y mujeres en el ámbito de las adicciones y la salud mental?

☐ Sí (1) ☐ No (0)

15. ¿Consideras necesario desarrollar acciones o programas específicos dirigidos a mujeres (por ejemplo, mujeres con adicciones o problemas de salud mental)?

☐ Sí (1) ☐ No (0)

16. ¿Qué aspectos mejorarías en la Asociación Lamar en materia de igualdad?

### RESULTADOS

- **18 – 25 puntos** → Nivel alto de igualdad
- **10 – 17 puntos** → Nivel medio (necesidad de mejora)
- **< 10 puntos** → Nivel bajo (intervención prioritaria)