



## Plan de Igualdad

ASOCIACIÓN PARA LA LUCHA CONTRA LAS ENFERMEDADES DE  
RIÑÓN

**ALCER Illes Balears**

Fecha: Palma, 27 de marzo de 2018

---

1. PRESENTACIÓN

2. OBJETIVOS

3. AMBITOS DE ACTUACIÓN

4. ESTRATEGIAS Y ACCIONES POR AMBITOS DE INTERVENCION

4.1. ÁMBITO CORPORATIVO

4.2. ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES

4.3. ÁMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA ASOCIACIÓN

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

6. CRONOGRAMA

7. RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN

8. VIGENCIA DEL PLAN

---

## **1. PRESENTACIÓN**

**ALCER Illes Balears** es una organización no gubernamental fundada el 19 Septiembre 1979 que tiene como objetivo luchar contra las enfermedades renales. Nuestra labor ha sido reconocida y está declarada de UTILIDAD PÚBLICA ( Orden Mtº Interior el 27/02/2003 BOE Nº 78 de 1 Abril de 2003)

El trabajo que realizamos desde nuestra asociación es del todo altruista. Trabajamos por el bienestar de todos los enfermos renales y sus familiares, sean de la condición que sean tanto personalmente como socialmente. Para llevar a cabo nuestro proyecto, que se dirige principalmente a la mejora de la calidad de vida d los afectados, necesitamos la colaboración de todos los socios y socias de nuestra asociación, para poder ayudar a todo aquel que padezca, de manera directa o indirecta, los efectos de una enfermedad renal. Así trabajamos para alcanzar un nivel de entendimiento y colaboración con la administración que permita mejorar las prestaciones y servicios para los afectados. Además ofrecemos toda la información y apoyo que está a nuestro alcance y los servicios que consideramos imprescindibles para las personas con insuficiencia renal crónica y sus familias.

## **2. OBJETIVOS**

### **OBJETIVOS GENERAL:**

Promover que el principio de Igualdad entre mujeres y hombres sea un valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de la entidad 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. AMBITOS DE ACTUACIÓN**

Desde **ALCER Illes Balears** nos planteamos, de acuerdo al Objetivo general expuesto, desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

3.1. **Ámbito corporativo.** Contemplaremos aquí la definición de los fines de la entidad, relaciones institucionales, sus órganos de gobierno, las disposiciones estatutarias y las políticas de comunicación.

3.2. **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 entidad. Es en este ámbito en el que nos centraremos fundamentalmente en el presente Plan, concretando diferentes áreas de actuación.

3.3. **Ámbito de Programas y Servicios que ofrece la entidad.** 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 AMBITOS DE INTERVENCION**

#### **4.1. ÁMBITO CORPORATIVO**

##### **OBJETIVOS:**

- Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la entidad.
- 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 entidad, 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 entidad desarrolla sus acciones, especialmente en el ámbito penitenciario.

##### **ACCIONES:**

4.1.1. Formación y sensibilización en materia de Igualdad dirigida tanto a la Junta Directiva de la entidad como a los miembros de la Plantilla.

4.1.2. Facilitar el trabajo del Comité de Igualdad como representantes e interlocutores de la Plantilla y la entidad.

4.1.3. Revisión de los Estatutos de la entidad para incluir especificaciones relativas a la Igualdad de género, tanto en la forma como en el contenido.

---

4.1.4. Revisión de las publicaciones generadas por la organización: Memoria Anual, Informes de evaluación, diseño de proyectos, página 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.

4.1.5. Incluir transversalmente la Igualdad de género en el Plan estratégico de la entidad.

4.1.6. Participar en campañas y eventos relacionados con la promoción de la Igualdad que se realicen en la zona.

IMPLICADOS: Socios/ Junta Directiva de la entidad, Comisión de Igualdad y responsables del Plan.

## **4.2. ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES**

### **OBJETIVOS:**

- Promover acuerdos entre la plantilla y la entidad 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 comunicación entre la plantilla y la entidad 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:**

4.2.1. Garantizar en la medida de lo posible el reparto equilibrado de puestos en la Junta Directiva, en la dirección y responsabilidad en los equipos, entre hombres y mujeres.

4.2.2. Realizar un estudio específico para identificar las necesidades de todos los trabajadores/as en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4.2.3. Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación laboral y familiar pero que no perjudiquen a otros trabajadores ni al trabajo desarrollado con los usuarios/as de los recursos de atención.

---

4.2.4. 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.

4.2.5. Informar y promocionar sobre las posibilidades que tienen los hombres trabajadores de la plantilla para disfrutar de permisos relacionados con la paternidad.

4.2.6. Incluir por escrito las medidas adoptadas como criterios estables de funcionamiento en el Documento interno de regulación de las condiciones laborales y darles su adecuada difusión entre todos los trabajadores/as.

4.2.7. Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas, así como en el mantenimiento de los incentivos por antigüedad y experiencia que ya existen en la organización.

4.2.8. Mantener la relación que garantice el cumplimiento de todas las medidas necesarias y estipuladas por ley en relación con la prevención de riesgos laborales en la organización.

4.2.9. 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.

4.2.10. Establecer un cauce adecuado y explícito entre los trabajadores para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la entidad y se tomen las medidas pertinentes.

### **4.3. AMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE ALCER Illes Balears**

#### **OBJETIVOS:**

- Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demanden ayuda a los distintos servicios ofrecidos por la entidad 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:**

4.3.1. Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en los talleres formativos tanto a hombres como a mujeres, paliando en la medida de lo posible las dificultades específicas que puedan aparecer relacionadas con asuntos de género.

---

4.3.2. Revisar el trabajo específico que se realiza con los usuarios/as de los distintos talleres, relacionado con la igualdad entre hombres y mujeres, de cara a su preparación para la integración familiar, social y laboral.

4.3.3. Realizar acciones de formación y sensibilización relativas a la Igualdad incluidas dentro del plan formativo de los talleres. (Asignación de roles familiares, cuidado de hijos, derechos laborales, legislación, prevención de situaciones de abuso, etc.).

## **5. SISTEMA DE EVALUACIÓN**

Se trata de una evaluación interna porque la realizarán personas pertenecientes a la propia entidad, 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. 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 la junta directiva. Si es posible de otras personas implicadas cuya opinión pueda aportar información de valor como es el caso de los voluntarios 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.

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.
- Elaborar un informe de seguimiento de la implantación del Plan, que será presentado a las personas y/o entidades pertinentes.

#### **PLANTILLA de INDICADORES :**

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 beneficiarias 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
-





<b>Informar y promocionar</b> sobre los permisos de paternidad a los hombres	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Incluir por escrito las medidas adoptadas.</b> Documento interno de regulación de las condiciones laborales y darles su adecuada difusión entre todos los trabajadores/as.					x	x	x	x
<b>Vigilar</b> que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Acción área de riesgos laborales</b>	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Sensibilización</b> frente al acoso en la organización	x	x	x	x	x	x	x	x
Establecer un cauce adecuado y explícito entre los trabajadores para que la información sobre posibles casos de abuso se pueda poner adecuadamente en conocimiento de la entidad y se tomen las medidas pertinentes	x	x	x	x	x	x	x	x
Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en los <b>recursos de tratamiento</b> tanto a hombres como a mujeres	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Revisar el trabajo específico que se realiza en el plan de formación</b> para usuarios/as, relacionado con la Igualdad entre hombres y mujeres	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>Formación y sensibilización</b> relativas a la Igualdad incluidas dentro del plan formativo de los usuarios participantes en los programas	x	x	x	x	x	x	x	x

## **7. RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN**

### RECURSOS HUMANOS

La Dirección de la **ALCER Illes Balears** será la encargada de movilizar los recursos para poner en práctica las acciones definidas en el Plan de Igualdad, asignando a la Comisión 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.

### COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:

Formada por 1 persona de la junta directiva y el director ejecutivo de la entidad:

- Manuela de la Vega Llompart , Presidenta de la Asociación
- Juan Maimó Garcias, Vocal de la Junta Directiva.

## **8. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

El Plan de Igualdad de Oportunidades de **ALCER Illes Balears** , estará vigente desde el momento de su aprobación por parte de la Junta Directiva de la entidad, cuya reunión será 25 de Mayo de 2018

EL plazo previsto de vigencia será de 1 Junio de 2018

En Palma (Illes Balears ) a 27 de marzo de 2018

Fdo.:

PRESIDENTA LA ASOCIACIÓN

Fdo:

SECRETARIA DE LA ASOCIACIÓN

---