

Versión	Original
Fecha aprobación	09/03/19

**Plan de Igualdad**  
**ASOCIACIÓN BALEAR DE FIBROSIS QUÍSTICA**



## ÍNDICE

1. PRESENTACION DE LA ASOCIACIÓN
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
3. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN
4. ESTRATEGIAS Y ACCIONES POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN
- 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 DE LA ASOCIACIÓN**

La Asociación Balear de Fibrosis Quística nace el 02 de mayo de 1989 con el objetivo de prestar atención de las personas que tienen Fibrosis Quística y sus familias de manera integral, procurando a través de una serie de actividades socio-asistenciales que las personas que tienen esta enfermedad crónica puedan mejorar el nivel de salud y de calidad de vida y realizar de forma "normalizada" su integración en la sociedad.

Los objetivos de esta Asociación son contribuir al conocimiento, estudio y asistencia de la enfermedad llamada Fibrosis Quística. Por tanto, se consideran finalidades fundamentales las siguientes:

- Promover la mejora de la calidad de vida de las personas con Fibrosis Quística.
- Fomentar la acogida, orientación y seguimiento de las personas con Fibrosis Quística y de los familiares a cargo de su tutela y cuidado.
- Promover la formación de las personas con Fibrosis Quística y sus familias.
- Promocionar la inserción social de las personas con Fibrosis Quística.
- Promocionar la igualdad de la mujer con Fibrosis Quística.
- Participar en la discusión y elaboración de propuestas para la solución de los problemas que plantea la Fibrosis Quística en sus aspectos epidemiológicos, clínicos, diagnósticos, preventivos y sociales.
- Potenciar y promover el desarrollo de actividades docentes dirigidas a la formación de personal técnico especializado en el diagnóstico y tratamiento de la enfermedad.
- Mantener relaciones con otras asociaciones de lucha contra la Fibrosis Quística, tanto en España como en el extranjero, para conocer los avances que se puedan producir en el control y tratamiento de la Fibrosis Quística y coordinar sus actuaciones de cara a la consecución de los objetivos comunes.
- Promover la divulgación de la Fibrosis Quística a toda la sociedad.
- Promover y, en su caso apoyar, el conocimiento, estudio e investigación científica de la Fibrosis Quística.
- Ser interlocutor ante los organismos públicos y privados en los asuntos de interés común que afecten a las personas con esta enfermedad y sus familias.

### **Perfil de las personas implicadas:**

- Junta Directiva.
- Personas asociadas.
- Personas usuarias de los Servicios que ofrece la entidad.
- Personal con contrato laboral y de arrendamiento de servicios.
- Personal voluntario.
- Responsables del Plan.



## **2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

### **OBJETIVOS GENERALES:**

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 que trabajen en la Asociación 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 Asociación 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 Asociación, 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 y su discriminación, a la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y a la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género.

## **3. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN**

Desde la Asociación Balear de Fibrosis Quística nos planteamos, de acuerdo al objetivo general y a los objetivos a largo plazo expuestos, desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

3.1. **Ámbito corporativo.** Referido a los fines de la Asociación, 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 Asociación.

3.3. **Ámbito de Programas y Servicios que ofrece la Asociación.** Se trata de la aplicación del Principio de Igualdad y no discriminación 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 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 y no discriminación.
- 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, especialmente en el ámbito socio sanitario.

##### ACCIONES:

4.1.1. Formar y sensibilizar en materia de igualdad tanto a la Junta Directiva de la Asociación como a los miembros de la plantilla.

4.1.2. Facilitar el trabajo de la persona responsable del Plan de Igualdad.

4.1.3. Revisar los Estatutos de la Asociación para incluir especificaciones relativas a la igualdad de género, tanto en la forma como en el contenido.

4.1.4. Revisar las publicaciones generadas por la Asociación: 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 Asociación 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 Asociación.

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

#### **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/las 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 Asociación 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 entidad.



- 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:

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. Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación laboral y familiar, pero no perjudiquen a otros miembros de la plantilla ni al trabajo desarrollado con las personas usuarias de los servicios ofrecidos.

4.2.3 Realizar un estudio específico para identificar las necesidades de todos los trabajadores/as en materia de conciliación.

4.2.3. 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.

4.2.4. Informar sobre las posibilidades que tienen los hombres trabajadores de la plantilla para disfrutar de permisos relacionados con la paternidad y promocionar el uso de este derecho.

4.2.5. Difundir las medidas adoptadas para asegurar la igualdad de género en las condiciones laborales del personal contratado.

4.2.6. Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas y en el mantenimiento de los incentivos por antigüedad y experiencia, en caso de que se apliquen en la Asociación.

4.2.7. 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 Asociación.

4.2.8. 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 Asociación y se tomen las medidas pertinentes.

### **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 DE TRATO IGUALITARIO Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LOS SERVICIOS:

### 4.3.1. ACOGIDA, ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO:

- Garantizar el acceso tanto a hombres como a mujeres por igual.
- Potenciar la participación del padre y de la madre por igual en el proceso de acogida.

### 4.3.2. EDUCAR ES SALUD EN FIBROSIS QUÍSTICA:

- Fomentar la participación activa tanto del padre como de la madre en las actividades de formación y aplicación de las técnicas.
- Garantizar la prestación de este servicio a hombres y mujeres por igual.

### 4.3.3. SENSIBILIZACIÓN:

- Garantizar el acceso tanto a hombres como a mujeres por igual a todos los eventos.
- Expresar públicamente el compromiso de la Asociación en la igualdad de género en todas las acciones.

## **5. SISTEMA DE EVALUACIÓN**

Se realizará una evaluación interna por personas suficientemente formadas 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.

La evaluación ofrecerá una información continua y útil para la modificación y reajuste del Plan. Se prevé una evaluación semestral tras la implantación del mismo.

Los **objetivos de la evaluación** serán:

- 1.- Comprobar que se ha garantizado el acceso de mujeres y hombres por igual en el programa de Acogida, Orientación y Seguimiento.
- 2.- Comprobar que el protocolo de acogida incorpora a madres y padres por igual en el programa de Acogida, Orientación y Seguimiento.
- 3.- Comprobar que se fomenta la implicación de la madre y del padre por igual en la formación y aplicación de las técnicas del programa Educar es Salud en Fibrosis Quística.
- 4.- Comprobar que se garantiza la prestación del servicio de formación tanto para mujeres como para hombres en el programa Educar es Salud en Fibrosis Quística.
- 5.- Comprobar que se garantiza el acceso a plazas disponibles a mujeres y hombres por igual, tanto de participantes como del voluntariado, en los eventos organizados dentro del programa de Sensibilización.
- 6.- Comprobar que se hace público el compromiso de la Asociación con la igualdad de género en los principales eventos organizados.
- 7.- Comprobar que se facilita la conciliación familiar del personal con contrato laboral y de arrendamiento de servicios.



Se realizará un informe tras cada evaluación, el cual será comunicado a la Junta Directiva de la Asociación, a las personas asociadas, al personal con contrato laboral y de arrendamiento de servicios y a los voluntarios.



Versión	Original
Fecha aprobación	09/03/19

## **6. CRONOGRAMA**

En principio, las acciones previstas correspondientes a los diferentes ámbitos de actuación se pretenden poner en práctica desde su aprobación en la Asamblea General de 2019.

<b>ACCIÓN</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>FECHA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTADOS ESPERADOS</b>
Garantizar el acceso a mujeres y hombres al programa de Acogida, Orientación y Seguimiento	Persona de coordinación	Año 2019	Parte de acogida	100% de madres y padres invitados al programa
Incorporar a madres y padres en el protocolo del programa de Acogida, Orientación y Seguimiento	Persona de coordinación	Año 2019	Protocolo de acogida	Sí están incorporados
Fomentar la participación activa de madres y padres por igual en la formación y aplicación de las técnicas del programa Educar es Salud en Fibrosis Quística en personas usuarias menores de edad	Persona de coordinación	Año 2019	Formulario de evaluación	50% de personas usuarias menores de edad ayudados por igual por su madre y por su padre
Garantizar el acceso a mujeres y hombres al programa Educar es Salud en Fibrosis Quística	Persona de coordinación	Año 2019	Formulario de evaluación	100% de personas con Fibrosis Quística aceptadas en el programa
Garantizar el acceso a mujeres y hombres por igual al programa de Sensibilización	Persona de coordinación	Año 2019	Listado de inscripciones	100% de personas solicitantes de plaza, tanto de participantes como de voluntariado, aceptadas en los eventos mientras cumplan requisitos
Expresar públicamente el compromiso de la Asociación con la igualdad de género en el Programa de Sensibilización	Persona de coordinación	Año 2019	Aparición del compromiso en medios de comunicación	1 expresión pública en cada evento del programa



Comprobar la posibilidad de conciliación familiar del personal con contrato laboral o de arrendamiento de servicios	Persona de coordinación	Año 2019	Encuesta al personal con contrato laboral o de arrendamiento de servicios	90% del personal con contrato laboral o de arrendamiento de servicios satisfecho
---	-------------------------	----------	---	--

Versión	Original
Fecha aprobación	09/03/19

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

### RECURSOS HUMANOS

La Junta Directiva de la Asociación Balear de Fibrosis Quística será la encargada de movilizar los recursos para poner en práctica las acciones definidas en el Plan de Igualdad, delegando en la persona responsable de la evaluación 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.

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

Con carácter periódico, como máximo cada 2 años, la Junta Directiva revisará la aplicación del Plan de Igualdad proponiendo mejoras en el mismo, si fuesen necesarias.

El Plan de Igualdad de la Asociación Balear de Fibrosis Quística estará vigente desde el momento de su aprobación por parte de la Asamblea General de 2019.

En Palma, a 9 de marzo de 2019



Fdo.: Paz Arizti

PRESIDENTA ASOCIACIÓN BALEAR FQ



Carlos Pons

GERENTE