



Versión	3
Fecha aprobación	4/05/2021

**Plan de Igualdad**

**FUNDACIÓN RESPIRALIA**



1. PRESENTACION DE LA FUNDACIÓN
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
3. ÁMBITOS DE ACTUACION
4. ESTRATEGIAS Y ACCIONES POR AMBITOS DE INTERVENCION
- 4.1. AMBITO CORPORATIVO
- 4.2. AMBITO DE RELACIONES LABORALES
- 4.3. AMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA FUNDACIÓN
5. SISTEMA DE EVALUACION
6. CRONOGRAMA
7. RECURSOS PARA LA IMPLANTACION
8. VIGENCIA DEL PLAN



## **1. PRESENTACIÓN DE LA FUNDACIÓN**

La Fundación Respiralia nace el 06 de febrero de 2006 con el objetivo de prestar atención de las personas que padecen 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 Fundación 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.
- Divulgar el conocimiento de la Fibrosis Quística y sensibilizar a la sociedad en general en relación con la misma.

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

OBJETIVO GENERAL:

Promover que el principio de Igualdad entre mujeres y hombres sea un valor fundamental, tanto en el funcionamiento interno de la Fundación 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 Fundación 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 Fundación 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 Fundación, 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 FUNDACIÓN RESPIRALIA nos planteamos, de acuerdo con el Objetivo general expuesto, desarrollar el Plan de Igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

3.1. **Ámbito corporativo.** Contemplaríamos aquí la definición de los fines de la Fundación, 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 Fundación. 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 Fundación.** 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 INTERVENCIÓN**

#### **4.1. ÁMBITO CORPORATIVO**

OBJETIVOS:

- Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la Fundación.



- 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 Fundación, 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 Fundación desarrolla sus acciones, especialmente en el ámbito socio sanitario.

#### ACCIONES:

4.1.1. Formación y sensibilización en materia de igualdad dirigida tanto a el Patronato de la Fundación 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 Fundación.

4.1.3. Revisión de los Estatutos de la Fundación 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, pagina web, etc., para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la Fundación 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 Fundación.

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

IMPLICADOS/AS: Patronato de la Fundación, Trabajadores/as, Comisión de Igualdad y responsables del Plan.



## 4.2. ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES

### OBJETIVOS:

- Promover acuerdos entre la plantilla y la Fundación 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 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 entidad.
- Favorecer una buena vía de comunicación entre la plantilla y la Fundación 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 el Patronato, 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 los usuarios/as de los recursos de atención.

4.2.3 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. 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/las trabajadores/as.

4.2.6. 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.

4.2.7. 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 organización.

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 Fundación y se tomen las medidas pertinentes.

### **4.3. ÁMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA FUNDACIÓN**

#### **OBJETIVOS:**

- Garantizar el trato igualitario para todos los hombres y mujeres que demanden ayuda a los distintos servicios ofrecidos por la Fundación 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/as 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.

## **5. SISTEMA DE EVALUACION**

Se trata de una evaluación interna porque la realizarán personas pertenecientes a la propia Fundación 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 del Patronato. Si es posible, también se tendrá en cuenta la de otras personas implicadas cuya opinión pueda aportar información de valor como es el caso de los voluntarios que colaboran con la Fundación.

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 con las deficiencias y/o desigualdades que se detectaron con el diagnóstico.

- Eficiencia: mediremos el logro de los resultados obtenidos en relación con 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 Fundación, 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 asociaciones pertinentes.

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

- Eficacia (resultados):
  - Nº total de acciones por áreas implantadas en la Fundación.
  - 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.

- Grado de información y difusión en la Plantilla y miembros de la Fundación.

- 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 Fundación con respecto a la igualdad de oportunidades.

- Cambios producidos en la Fundación (cultura, imagen, relaciones externas, etc.).

- Cambios en las relaciones de la plantilla con los órganos de gobierno.

- Otros.

Se realizará un informe de evaluación tras la 1ª fase de implantación que será comunicado tanto a la plantilla como al Patronato de la Fundación y las autoridades relacionadas, en julio de 2020. Tras este informe, se repetirá la evaluación anualmente y se enviarán los resultados a los mismos grupos de interés.



## **6. CRONOGRAMA**

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

En los siguientes años en los que esté vigente el Plan se realizarán revisiones e informes anuales del mismo, con las modificaciones que se vayan considerando oportunas.

ACCIONES PREVISTAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Formación y sensibilización en materia de Igualdad	x	x										
Revisión Documentación corporativa (Estatutos, Plan estratégico, Publicaciones)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	X
Garantizar el reparto equilibrado de puestos de dirección y entre hombres y mujeres.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Estudio específico para identificar las necesidades de todos los trabajadores/as en materia de conciliación						x	x					
Acordar y establecer medidas (flexibilidad en el horario, jornadas intensivas, etc.) que favorezcan la conciliación	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Garantizar que no exista ningún tipo de perjuicio en la situación profesional de las personas que se reincorporen al trabajo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x



tras una reducción de jornada o baja temporal												
Informar y promocionar sobre los permisos de paternidad a los hombres	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Incluir por escrito las medidas adoptadas. Documento interno de regulación de las condiciones laborales y darles su adecuada difusión entre todos los trabajadores/as.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Vigilar que se mantiene la política de igualdad entre hombres y mujeres en las retribuciones recibidas	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Acción área de riesgos laborales	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Sensibilización frente al acoso en la organización					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 Fundación y se tomen las medidas pertinentes	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Tomar medidas que favorezcan el acceso y permanencia en los recursos de tratamiento tanto a hombres como a mujeres	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x



## **7. RECURSOS PARA LA IMPLANTACION**

### RECURSOS HUMANOS

El Patronato de la Fundación Respiralia será el encargado 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 estas y establecer cauces de comunicación entre la plantilla y el Patronato.

### COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:

Formada por 1 persona del Patronato y el Director Gerente de la Fundación:

- Carlota Saura: Vocal de la Fundación
- Carlos Pons: Director Gerente de la Fundación

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

El Plan de Igualdad de la Fundación Respiralia, estará vigente desde el momento de su aprobación por parte del Patronato.

Modificado en su versión nº 2 por la Dirección-Gerencia, en Palma, a 24 de febrero de 2021.

Modificado en su versión nº 3 por la Dirección-Gerencia, en Palma, a 4 de mayo de 2021

Fdo.: Teresa Lull  
PRESIDENTA FUNDACIÓN RESPIRALIA



Carlos Pons  
DIRECTOR GERENTE