

# MEMORIA DE ACTIVIDADES 2011 *Alia*

*ASOCIACION POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y VARONES*

C/Músico Hipólito Martínez, 16. 46020-Valencia

Nº Registro Nacional Asociación R.N.A. Nº 593825  
R. Acción Social C.V. Nº 3993  
Inscrita en R. Municipal Ayto. Valencia

N.I.F. G-698220692

Tel.: 96 369 40 72 Móvil: 661445460

[asoc.alia@gmail.com](mailto:asoc.alia@gmail.com) [http:// En construcción](http://En.construcción)



## 1. NUESTRA ASOCIACION Y SU CONTEXTO

---

**Alia, Asociación Por la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones N°593825** es una organización no gubernamental sin ánimo de lucro desde la que trabajamos en la puesta en marcha de proyectos de intervención, en los diferentes ámbitos de la participación social, política, económica y cultural, con el objetivo de lograr que la igualdad de oportunidades sea real y efectiva.

Surgimos en octubre de 2009 como una iniciativa de un grupo de mujeres preocupadas y ocupadas en la promoción de la Igualdad de Oportunidades que quisimos contribuir al fortalecimiento de la misma dentro de la sociedad civil y del tercer sector. Nuestro objetivo fundamental es trasladar al día a día de los hombres y mujeres, los avances legislativos en materia de igualdad. Sabemos que con ello contribuimos a una sociedad más justa y mejor para todos.

Nos encontramos en un curso sobre género, impartido por un sindicato, un grupo de mujeres, y a raíz de este hecho y como la suma de la multidisciplinariedad que representamos por nuestras diferentes trayectorias, decidimos crear una asociación mientras nos continuábamos formando en género en el máster que iniciamos en la Universidad de Valencia.

Nuestro objetivo era y es contribuir a la implantación efectiva de la igualdad de oportunidades en estos momentos en que la legislación tanto española como europea se encuentra suficientemente desarrollada como para abordarlo con ciertas garantías de éxito. A medida que contamos con más base teórica al respecto, nos damos cuenta del camino que aún falta por andar a la sociedad en su conjunto. Decía Eduardo Galeano “al fin y al cabo, somos lo que hacemos para cambiar lo que somos” y esta máxima bien puede ser el resumen de lo que pensamos. La sociedad se construye entre todos, pero también se deconstruye. Los humanos nos caracterizamos por no sólo asumir lo que nos viene dado – por naturaleza y/o cultura- sino por reflexionarlo, repensarlo y variarlo en caso necesario buscando siempre el bienestar como pilar y aspiración del modelo social.

Partir del bienestar para nosotras es una propuesta de calidad desde el inicio: un servicio o producto que se pone a disposición de las personas usuarias y que debe funcionar correctamente. De lo contrario sería inútil, o incluso, perjudicial. Sin embargo, en la práctica no resulta tan sencillo. La persona usuaria no es un ser singular, único, con sólo un tipo de necesidades y siempre las mismas. Lo que llamamos persona usuaria es en realidad una variedad de personas con distinto sexo, posición social y económica, de distintas etnias, culturas, religiones y capacidades. Una oferta de calidad intenta siempre cubrir las

necesidades variantes de esa pluralidad de personas que conforman la sociedad. La calidad supone tomar en cuenta al individuo o, mejor, a los individuos; cada uno con sus características, su manera de entender la vida. Así, no existe un/a solo/a “usuario/a”: existen siempre una pluralidad. Tomar en cuenta activamente la diversidad de las personas usuarias, sus necesidades y expectativas es el primer paso hacia una oferta de calidad.

Desde el principio quisimos hacer las cosas bien, no comenzamos a trabajar sin más. Nos sentamos y diseñamos lo que serían nuestros estatutos, queríamos salir al mercado de manera legal y sabiendo lo que hacíamos en cada momento, por ello decidimos a la vez que nos formábamos en igualdad, formarnos en todas aquellas herramientas aplicables al tercer sector. Trabajar sin ánimo de lucro no implica para nosotras trabajar mal, sino todo lo contrario. Buscamos la mejora continua en cada una de nuestras actuaciones. Por ello comenzamos realizando, algunas de nosotras un curso sobre constitución y mantenimiento de una ONG que organizaba la asociación del tercer sector con el apoyo de Generalitat Valenciana. De ahí salieron los estatutos vigentes



### (PC-01) MANUAL DE PROCEDIMIENTO

Y tras un mes de espera, nos llegó la concesión por parte del registro nacional de asociaciones del número que nos identificará como de ámbito nacional, así como la concesión del CIF por parte de Hacienda y la exención del IVA en base a nuestro objeto social.

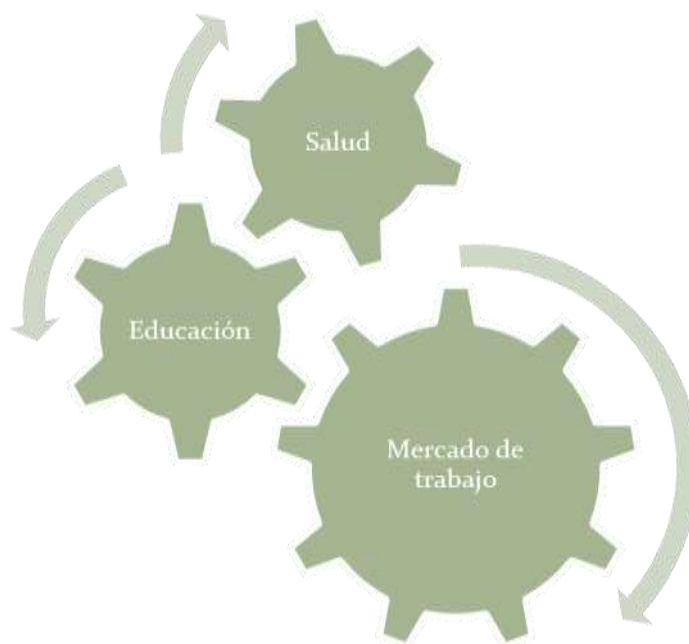
### (PC-02)

Estábamos aun realizando la división en grupos de trabajo cuando comenzaron a surgirnos los primeros encargos, unas charlas de sensibilización en construcción del género en la adolescencia que realizamos en un instituto de una localidad cercana a Valencia y que fue una experiencia muy fructífera a raíz de la cual ya estamos trabajando en el desarrollo de un proyecto más ambiciosos de la mano del ayuntamiento de la localidad.

### (PC-09)

En el mismo momento a raíz de nuestra relación con una asociación de mujeres empresarias de Albacete, y dado que es uno de los temas sobre los que pretendemos desarrollar nuestra actividad, en torno al día de la mujer trabajadora, realizamos unas sesiones en diferentes localidades trabajando la idea de “economía de los cuidados” que nos hizo debatir sobre el papel de la mujer y su invisibilización dentro de las economías domésticas.

A partir de ese momento hemos impulsado la marcha de la asociación, de inicio no pensábamos lanzarla hasta no concluyéramos el máster, pero en vista de la necesidad, hemos decidido afrontar nuevos proyectos. Para ello, al margen de la junta directiva que la configuramos siempre pensándola como dinámica y de organización compartida, iniciamos la distribución de tareas en base a las siguientes áreas:



A modo de ruedas, tal y como aparecen en el dibujo, de manera que los avances conseguidos en un área afecten a otra área. Reforzando la idea de movimiento continuo que queremos imprimirle al proceso, por ello:

### En Alia creemos:

En la igualdad de oportunidades desde la diferencia, el optimismo, la importancia de crear redes, la solidaridad y la apertura a todas las opciones y talentos que tenemos las mujeres en nuestros diversos roles. En la transformación de la sociedad partiendo de lo cotidiano y envolviéndolo con otra mirada. En que las personas empoderan personas.

### En Alia trabajamos:

Bajo un modelo de intercambio horizontal de emprendeduría social, en las que el objetivo de la maximización del beneficio es sustituido por el logro del

máximo bienestar social, de la atención a colectivos específicos o la promoción de una idea o un determinado proyecto. Desde la innovación y el cambio en las formas tradicionales de hacer. Amantes de las nuevas tecnologías y firmes convencidas de que estas herramientas son un buen medio para eliminar brechas sociales.

En estos momentos nos encontramos trabajando en diversos proyectos divididos por áreas de trabajo con la idea de contar con una base de proyectos de rápida aplicación, así como a la vez, trabajamos en proyectos a medida y en el diseño de nuevas áreas.

Una vez tengamos claros nuestros procedimientos, hemos decidido en asamblea la apertura a lazos con otras organizaciones que trabajen temas similares o complementarios. Nuestra intención es el trabajo en redes pero con estándares similares de calidad al nuestro, que nos hagan sumar esfuerzos.

Actualmente formamos parte de los cursos y talleres que Fundar difunde entre sus centros de educación asociados "Solidaridad en el aula". Hemos iniciado con esta asociación de voluntariado, la más grande de Valencia, la andadura del trabajo de la resolución de conflictos y otras maneras de comunicación por los IES de la Comunidad Valenciana, conscientes de que ambos problemas se encuentran en la base de la violencia de género, cuya erradicación es uno de nuestros principales objetivos. Relación de cursos en marcha:

1. ¿Somos las mujeres de Venus y los hombres de Marte?
2. La construcción del género
3. Prevención de la violencia de género en la adolescencia.
4. La igualdad, un trabajo en equipo.
5. Hablamos de... Conflicto positivo en el aula.
6. Corresponsabilidad familiar. (PC-06)

A la vez nos hemos presentado como asociación de ámbito nacional con tres proyectos a las ayudas que el Ministerio de Igualdad difunde para estos fines. Centrándonos esta vez en el fomento asociativo de las mujeres, especialmente de ámbito rural, integración de las TIC's en sus funcionamientos y difusión de la construcción sexo-género y sus implicaciones en el ámbito educativo entre padres-madres, alumnos y profesorado. Estamos muy ilusionadas con estos proyectos innovadores a los que hemos dedicado mucho esfuerzo.

Recientemente hemos finalizado un proyecto realizado con el apoyo de La Consellería de Sanitat, **PROYECTO SMP 46/2011: “PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN LAS MUJERES MAYORES DE 40 AÑOS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA. INTERVENCIÓN CON ASOCIACIONES DE MUJERES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO”**. Proyecto del que hemos quedado muy satisfechas y por ello nos encontramos dando forma a un nuevo programa como continuación del anterior, coincidiendo con que este año se ha declarado como Año del envejecimiento activo e intergeneracional.

También a Sanitat presentamos otro que no conseguimos financiar por esta institución y tenemos pendiente de poner en marcha **“Generando Salud: Intervención grupal para mejorar el bienestar biopsicosocial y la calidad de vida de las mujeres”**.

Presentamos para la III Semana por la igualdad Universitat de Valencia **“Miradas Aliadas”** jornada de reflexión en torno al hecho de ser mujer/es. A raíz de nuestra participación en *Col.lectiu Transformació* (UV) insertas en el proyecto **“Ser Mujer. Es”** impulsado por Instituciones Penitenciarias y desarrollado durante 2011 en el Centro Penitenciario de Picassent, módulo de Mujeres. Y del proyecto financiado por Sanitat.

(<http://www.uv.es/igualtat/3SETMANA.html>)

(<http://www.solidaridadenelaula.org/agenda/i/19010/56/miradas-aliadas>)

Durante este año conseguimos igualmente financiación para un proyecto conjunto con el Ayuntamiento de Meliana “Economía de los cuidados para la tercera edad de Meliana”, pendiente de desarrollar aún.

Por lo que respecta a nuestra implicación con la inclusión de la igualdad en las empresas, hemos presentado algunos proyectos de solicitud de ayudas para implantación de Planes de Igualdad, y nos encontramos desarrollando la toma de datos para los diagnósticos.

Respecto a sensibilización para empresas, algunas de nuestras socias pertenecen al claustro de profesorado de la Lluís Vives (Cámara de Comercio) y están impartiendo módulos de sensibilización en género de manera transversal en los planes formativos de continuada e inserción laboral.

Otras socias disponen de experiencia en realización e implantación de planes de igualdad en organismos públicos. Y están acreditadas como formadoras en l'espai de formació en xarxa del [Servici de Formació del Professorat](#) de la Comunitat Valenciana (CEFIRES), teniendo en estos momentos un curso activo **“Estrategias para el desarrollo de relaciones afectivas saludables”**.

Recientemente nos acaban de acreditar como formadoras para la Escuela Valenciana de Estudios de la Salud (EVES) organismo encargado de la formación del personal perteneciente a Sanitat, sanitario y no sanitario, para el desarrollo inicialmente de un curso “**Conocimientos básicos sobre género y políticas de igualdad en el ámbito sanitario**” ofertado para todos los grupos, y pendientes de notificación del número de personas inscritas y grupos a realizar.

Finalmente, estamos a la espera de que sea aprobado en la próxima Asamblea la integración en alguna de las federaciones por la defensa de temas de igualdad de oportunidades.



## 2. NUESTRAS CONDICIONES ORGANIZATIVAS

*El principio de gestión de la calidad, que se fundamenta en la orientación hacia la satisfacción de expectativas y necesidades de clientes, beneficiarios o usuarios, no es solo imprescindible a la hora de evaluar la coherencia entre la acción y la Misión de las organizaciones, sino que también lo es para garantizar la gestión eficiente de los recursos disponibles y una actuación responsable consecuente con las demandas de la sociedad civil que las sustentan.*

*Son muchas las decisiones que hay que tomar y muchas las actividades que hay que realizar hasta llegar a implantar un sistema que funcione de forma eficiente y busque la excelencia de manera sistemática.*

*El proceso nació con un diagnóstico de la situación actual que representó el punto de partida del análisis. Para decidir hasta dónde se quiere ir, es imprescindible tener claro dónde se está.*



En segundo lugar, el análisis nos llevó a definir y sistematizar las posibles acciones de mejora que maximizaran el impacto de la acción de la organización. Estas acciones, una vez programadas, priorizadas, valoradas y aprobadas por la Junta Directiva es lo que ha conformado el Plan de Calidad.



CRONOGRAMA:



¿Qué necesitamos para aplicar el sistema de gestión de calidad en nuestra Organización?

Teniendo en cuenta que un sistema de gestión de calidad es el método definido por una empresa para la gestión de todas las funciones dentro de ella que afecten a la consecución de la calidad, por tanto a la satisfacción del cliente.

Las fases en la implantación han sido:

1. Compromiso por la Dirección: Estructuras formales de organización. Responsabilidades claramente definidas y difusión-sensibilización y formación del personal. (PC-004)
2. Establecimiento del plan de mejora: Enfoque a procesos (PC-009)
3. Implementación del plan de mejora: Mantenimiento de archivo de datos, toma de decisiones en base a datos objetivos y relaciones mutuamente beneficiosas con los proveedores (PC-008)
4. Seguimiento y evaluación: Auditorias de actuaciones (PC-007)

### El Alcance del sistema

El Sistema de Calidad implantado en Alia es de aplicación para sus actividades de: “realización de cursos/talleres/charlas, etc. que sensibilicen a la población sobre aspectos relacionados con el género” y “diseño, implantación y seguimiento de planes de igualdad en empresas y/o instituciones”. En todo el territorio nacional de momento, sin cerrarnos las puertas a un posible desarrollo en el resto de Europa.

Trabajamos en dos niveles de servicios: producción propia de programas o programas subcontratados a otras profesionales dedicadas al tema. En ninguno de los dos casos excluimos ningún punto de la norma por lo que se refiere a diseño y calidad del producto/servicio, ya que uno de nuestros objetivos a alcanzar es que se nos reconozca por trabajar con sólidos criterios de calidad en todos los productos y/o servicios que ofertamos.

La definición de Calidad Alia se sustenta sobre dos pilares básicos:

El incremento de la Calidad de vida, basada especialmente en la igualdad de oportunidades de las mujeres en la toma de decisiones sobre su vida, en la definición, cobra el valor de finalidad: toda práctica se orienta a la mejora de la Calidad de vida, ya sea de forma directa en la relación con los clientes, o de manera indirecta en la creación de las condiciones y del ambiente adecuado para que se puedan dar una fructífera relación y los apoyos directos que precise cada uno de los clientes. Dicho de otra forma, las prácticas no orientadas a la mejora de la calidad de vida son acciones que no añaden valor y que, por tanto, han de ser despreciadas o eliminadas.

El Plan de Calidad Alia es radical en la filosofía de su definición, pero, al mismo tiempo se plantea, en términos prácticos, como un proceso. La orientación permanente hacia la mejora de la calidad de vida habrá de instalarse progresivamente en nuestras entidades, contando con los apoyos e incentivos que el entramado organizativo de Alia sea capaz de generar.

Además, y en coherencia con lo anteriormente apuntado, la calidad de vida, en todas sus dimensiones, también cobra el sentido de elemento básico de

La calidad forma parte de la filosofía central de *Alia*. Todos los procesos se enfocan hacia este concepto con la voluntad de conseguir plena satisfacción del cliente tanto con el producto como con el servicio ofrecido por la empresa. Asegurando un servicio adecuado a las necesidades de nuestros clientes y satisfaciendo así mismo las expectativas de nuestros empleados. Con el objetivo primordial de situarnos en una posición favorable para convertirnos en referencia del sector a nivel nacional en cuanto a eficiencia y satisfacción del cliente. La calidad de los servicios y de los programas habrá de medirse, en última instancia, de acuerdo con los efectos significativos que se produzcan en el mantenimiento y/o mejora de la igualdad de oportunidades de las usuarias finales.

Pero hasta que el producto final llega al cliente final se producen, como en toda organización, un conjunto de procesos secuenciales en los que actúan otros subsistemas de clientes-proveedores en los que, a su vez, intervienen estructuras, equipos, profesionales, familiares, voluntarios, etc... Construir también "con calidad" una estructura fluida de clientes-proveedores en la que cada uno de los eslabones sea el mejor cliente de sus proveedores y el mejor proveedor de sus clientes, se revela como uno de los referentes esenciales de la calidad total.

Como bien se puede percibir, igualdad de oportunidades y calidad total son dos referentes distintos pero íntimamente relacionados. El primero es finalidad. El segundo es procedimiento, método para alcanzar la finalidad.

Contamos con una definición concreta de igualdad de oportunidades y con dimensiones e indicadores concretos de género y contamos con la excelencia como un método de hacer las cosas que puede ofrecer siempre mejores resultados en la consecución de la igualdad de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

Orientar la actividad sólo a los resultados, a producir igualdad de oportunidades, sin tener en cuenta la complejidad de los procesos y las personas que la producen, supondría una merma en la calidad y la cantidad de tales resultados. Porque la calidad del proceso es elemento clave para la calidad del resultado.

Orientar la actividad sólo a los procesos de mejora, supondría sin duda un incremento y mejora de los resultados. Pero sin una filosofía, misión u horizonte definidos, como es el caso de la "igualdad de oportunidades", se podrían producir incoherencias que con toda probabilidad se volverían -como en algún caso ocurre- en contra de las usuarias finales. (PC-005)

Alia ha establecido rigurosos sistemas de control de calidad en todos los procesos implicados en la producción y atención de servicios. Así, se optimiza la calidad en cada una de las fases:

- Control de la calidad de los productos (PC-019)
- Control de calidad de los profesionales intermedios (PC-018 y PC-019)
- Control de calidad del servicio acabado (PC-015)
- Control de calidad en todos los procesos (PC-016)

Para cada uno de los procesos establecidos, Alia ha definido una serie de indicadores que nos permiten asegurar la eficacia y capacidad de los mismos. (PC-018)

Mantenemos una constante inquietud por la mejora continua en nuestras actividades. Poseemos una gestión basada en la prevención y control de incidencias, así como un compromiso más al cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios en torno a la igualdad de oportunidades o de otros que la empresa suscriba. (PC-020)

Para llevar a cabo esta actividad, Alia, cuenta con el compromiso de sus miembros (PC-010)

La política y objetivos de calidad serán comunicados a todos los niveles de la organización, mediante los canales habituales, que son:

- Entrega de una copia a cada uno de los miembros de la empresa. (PC-011)
- Aprovechando las reuniones de formación al personal. (PC-013)
- Presentación en los tablones de anuncios.
- Envío por mail de las modificaciones a las asociadas, para el cumplimiento del requisito medioambiental que nos hemos impuesto en cuanto a generación de residuos.

Con ello se pretende que todo el personal se involucre en su cumplimiento. Toda la documentación del sistema de calidad queda referenciada en el Manual de Procedimientos. (PC-012)

Es necesario que a lo largo de todo el proceso la organización facilite la formación necesaria a las personas de las asociadas para que puedan realizar sus funciones tal y como el sistema de gestión de la calidad requiere. Por ello, y contando con que somos socias de



y que ellos disponen de plataforma on line podemos estar formándonos en temas relacionados con el hecho asociativo que nos lleven a un mejor desempeño de nuestras tareas. A la vez, y dado que son la plataforma más grande voluntariado en España, utilizamos los medios formativos y otros recursos que ponen a nuestra disposición para no tener que dedicar parte de nuestros ingresos a la formación del voluntariado. Más adelante, una vez nos encontremos afianzadas, podríamos plantearnos la posibilidad de impartir nosotras la docencia al voluntariado de la plataforma, en lo referente a género.



*De forma general, tenemos establecido que todo el personal tenga formación sobre aspectos básicos de la gestión de la calidad para que, entendiendo la finalidad y utilidad del sistema de gestión se implique en su implantación y mejora continua. Aunque actualmente hemos delegado a sólo dos personas, con formación en calidad, creemos necesario formar a los mandos intermedios en gestión de procesos, indicadores y mejora continua, de forma que se pueda acometer la planificación de los procesos con las personas de la organización que los estén gestionando o supervisando. Por ello hemos pensado que estas actividades formen parte también del Plan de formación, de manera que opere en el mismo ciclo de planificación identificando necesidades, planificando, ejecutando y revisando los resultados de manera sistemática y periódica.*

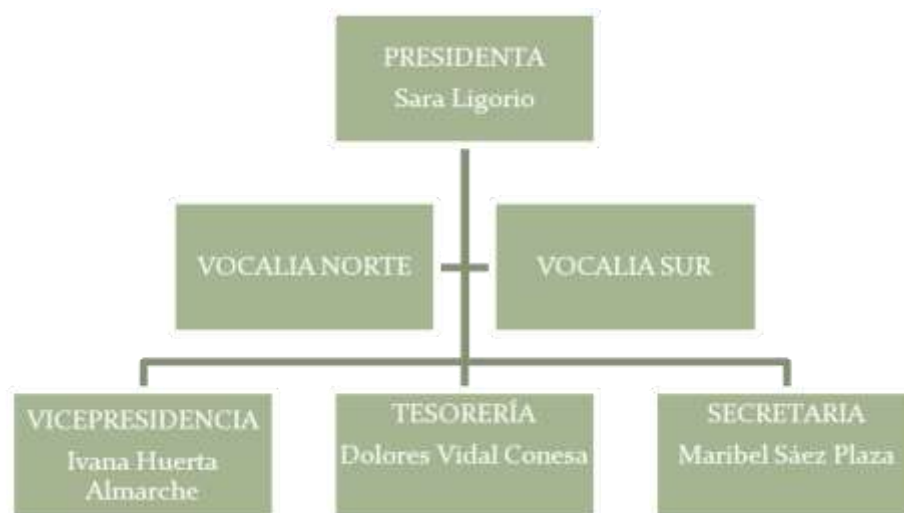


### 3. NUESTRO GOBIERNO

La estructura del órgano de gobierno de la Junta Directiva responde al ámbito asociativo, donde participa, a través de distintas funciones y vocalías, las comisiones que conforman la asociación. Por tanto, los cargos representados son elegidos por la Asamblea en las elecciones que tienen lugar cada año.

La Presidencia, que también se elige cada año, es un cargo personal y voluntario, ya que al ser el máximo representante de la organización está sujeto a una importante carga de trabajo y no remunerado. Este puesto es desempeñado actualmente por **Sara Ligorio**.

La Junta Directiva se compone de Presidencia, Vicepresidencia, Tesorería, Secretaría y dos vocalías. La idea es a medida que integremos asociadas de otras zonas geográficas, ir aumentando las vocalías en base a que todas ellas estén representadas en la junta directiva, atendiendo a las especiales circunstancias que cada zona pueda tener sobre el tema.



Hasta la fecha, el trabajo por vocalías no ha sido desarrollado, ni ha llegado a ponerse en funcionamiento.

*Las funciones y responsabilidades de la Junta están recogidas formalmente en los Estatutos, y existe un Reglamento Interno que regula las relaciones entre asociadas y asociación. Sin embargo, aunque la Junta se reúne cada mes, no tiene planificado de antemano su trabajo, ni tiene establecidos formalmente objetivos ni metas, sino que, según el orden del día que prepara la secretaria a solicitud de la presidenta, se van tomando las decisiones, que quedan reflejadas en la correspondiente acta. En ocasiones se solicita a las asociadas con funciones en las diferentes áreas que preparen informes de gestión para analizarlos en las reuniones, así como a se trata en las juntas las diferentes propuestas de ofrecimiento a otras entidades que alguna miembra aporta para su decisión por la Junta Directiva. (PC-003)*



## 4. NUESTRO ENFOQUE

El Tercer Sector en general, y el de Acción Social en particular, están llamados y deben gestionar y desarrollar una actividad de calidad, con una orientación clara y prioritaria hacia el cliente, usuario o beneficiario y con una actitud basada en la mejora continua. Para ello cada organización deberá optar por aquel sistema de gestión que mejor se adapte a sus características y pretensiones, no existiendo un sistema único o excluyente sino por el contrario una amplia variedad de normas, modelos, códigos y herramientas que permiten transformar la filosofía de la calidad en acciones concretas, tangibles y aplicables.

La planificación estratégica es un proceso que pretende alcanzar un futuro deseable, que está orientado a la acción. Un plan estratégico se mueve entre dos coordenadas, el espacio –interno y externo- y el tiempo –el presente y futuro. Es un proceso impulsado por la Dirección de la ONG pero en el que debe participar toda la organización, con el doble objetivo de su enriquecimiento con todas las visiones de las personas, y para asegurar su aceptación y compromiso, una vez aprobado. El plan estratégico se convierte así en un documento que define y enmarca las principales líneas de actuación de los años posteriores.

Es una metodología que sirve para buscar orientación organizativa. Permite que una organización recapacite sobre sus circunstancias internas y de la evolución del entorno que le rodea y así pueda elegir los caminos por los que transitar a medio y largo plazo para tener más garantías de éxito en el cumplimiento de su razón de ser, de su misión. Es un ejercicio periódico, que asegura el camino hacia la visión, y del cumplimiento de la misión.

El proceso nace con un diagnóstico de la situación actual que representa el punto de partida del análisis. Para decidir hacia dónde se quiere ir, es imprescindible tener claro dónde se está. Por eso, la elaboración de un diagnóstico organizacional de forma sistematizada es una condición necesaria para una buena planificación.





Según lo acordado en acta el día 29 de abril del 2010, se establece el procedimiento siguiente para la proposición de programas.

#### Acuerdos adoptados

Punto 3. Se establece la manera de proceder en cuanto a los proyectos futuros:

1. Se comunica por escrito a la Junta Directiva la posibilidad de presentar algún programa concreto/presentarnos a alguna convocatoria... etc. Adjuntando el máximo posible de documentación que lo explique.
2. La Junta Directiva lo abordará en la reunión más cercana. Si fuese imposible por plazos convocará una extraordinaria. A esta se invitará a la persona que hace la propuesta a fin de que dé las explicaciones oportunas.

(PC-008)

En el caso que nos ocupa hemos optado por utilizar el Modelo EFQM de Excelencia como sistema de referencia por tres razones fundamentales:

(PC-014)

- Por sus características,
- Por el elevado auge que está teniendo en su aplicación, y
- Por el reconocimiento público que está alcanzado en los distintos ámbitos: europeo, nacional, autonómico y local.

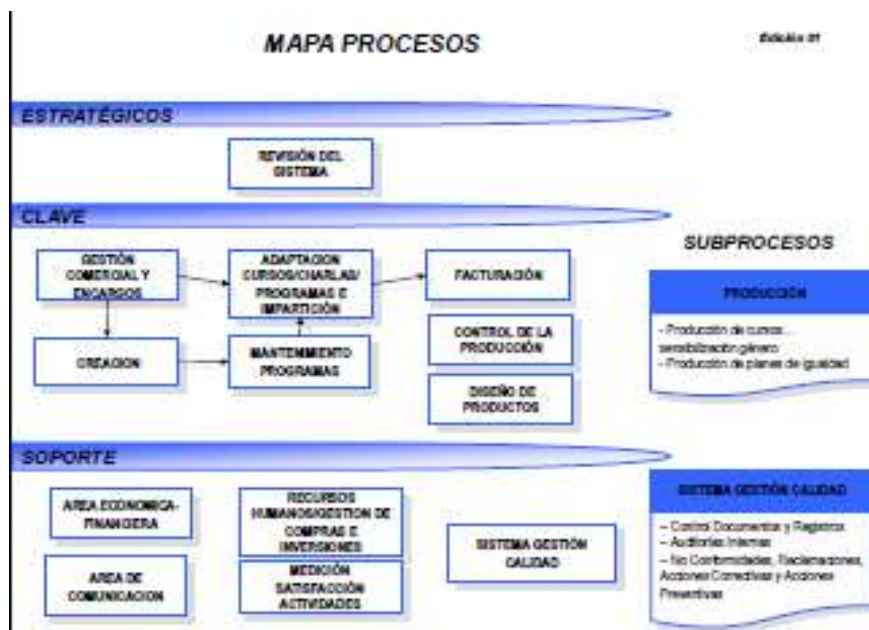
A continuación se presenta la famosa "foto" del Modelo EFQM que muestra su estructura:



© El Modelo EFQM de Excelencia es una marca registrada

EJEMPLOS DE DEFINICIÓN DE ÁREAS DE MEJORA	
INCORRECTO	CORRECTO
Desarrollar desayunos de trabajo con una representación de los órganos de gobierno y usuarios.	Contacto de los órganos de gobierno con los usuarios y clientes con el objetivo de conocer, satisfacer y dar respuesta a las necesidades y expectativas de este grupo de interés.
Definir un cuadro de mando que contenga, además de otros datos, los indicadores de percepción más significativos de cada programa.	Obtención y gestión de información de indicadores de percepción de los diferentes programas.
Incorporar a la definición de puestos de trabajo el aspecto HABILIDADES PERSONALES como un requerimiento a definir en cada puesto.	Identificación de las necesidades de la organización en materia de RRHH.
Definir un proceso para la gestión del Plan de Formación, considerando la evaluación del desempeño.	Adecuación de las necesidades de la organización en materia de RRHH con las habilidades y competencias de las personas.

Fuente: elaboración Fundación Luis Vives



Dado que nos encontramos en los inicios de la andadura, aún no nos hemos planteado el que sea una certificadora externa la que nos audite, pero dado que nuestro enfoque es a plantear programas con instituciones a nivel Europeo, seguro que en cuanto comencemos a realizarlos, y por garantizar el buen hacer de la asociación, buscaremos la consultoría externa que nos certifique en Calidad y que:

- I. aporte satisfacción a los clientes y los fidelice
- II. Nos haga aumentar la cuota de mercado y nos permita nuevas oportunidades de negocio.
- III. Nos diferencie respecto a otras organizaciones.
- IV. Mejore nuestra imagen organizativa, productos y servicios



## 5. NUESTRO FUTURO

---

Por tanto se desprende la necesidad de articular nuevos retos y metas que marquen el camino y la actuación de **Alia** a través de los siguientes **objetivos estratégicos**:

### **Orientación de los servicios (PC-017)**

- Adecuar los servicios a las nuevas necesidades sociales y, especialmente, a aquellas situaciones de especial desigualdad, como la población inmigrante en situación irregular, y en particular las mujeres inmigrantes que carecen de redes sociales y familiares
- Reforzando las áreas de acceso al empleo. Para ello, difundiremos entre el mundo empresarial otras formas de captación, así como aquellas ayudas que favorezcan la incorporación de la mujer al trabajo y la promoción y el acceso a puestos de responsabilidad.
- Además, la organización propiciará formas efectivas de asociación entre mujeres, generadoras de trabajo por sí mismas que le hagan posible la compatibilización del desarrollo de sus carreras profesionales a la vez que siguen haciéndose cargo de los “mandatos del género” hasta no se adopten nuevas categorías por parte de la sociedad. Nuestro objetivo último es político, transformador.

Deconstrucción mediante la educación de las construcciones mentales en torno a los sexos que conllevan una división sexual del trabajo.

### **Nuevas líneas de intervención**

- Desarrollar programas de sensibilización dirigidos a la sociedad, comunidad educativa, etc., para eliminar las desigualdades que dificultan la plena integración laboral de la población femenina en nuestro país. Realizar proyectos de sensibilización y fomento de la igualdad de oportunidades.
- Denunciar públicamente aquellas situaciones que la asociación considere alarmantes y deban ser conocidas por la sociedad, como pueden ser las condiciones en las que desarrollan su trabajo algunas mujeres, o la difusión de ideas machistas discriminatorias por parte de los medios de comunicación.
- Empezar a incidir en las políticas públicas a través de la inserción de la asociación en programas de incidencia política, en los que se trabaje con los

representantes de los partidos políticos para hacerles llegar el posicionamiento de las mujeres desde su diversidad.

- Realizar una búsqueda activa de recursos económicos no vinculados a proyectos, para desarrollar los proyectos y servicios. Desde la sede se desarrollarán líneas de trabajo centradas en la colaboración con empresas a través del programa de empleo, venta de servicios (formación en línea), implantación de planes de igualdad y captación de nuevos socios.

### Representación de la organización

- Aumentar la representación a nivel nacional de la asociación a través de nuevas incorporaciones en aquellos territorios donde no tenemos presencia
- Conseguir mayor presencia en los medios de comunicación para reforzar la marca Amplia e incorporarnos a federaciones con objetivos similares.

### Mejora en la gestión

- Profesionalizar los servicios, a través del desarrollo de modelos de intervención social común, y crear espacios de intercambio entre los profesionales y voluntarios, para el análisis de nuevos retos
- Incorporar criterios de calidad en la prestación de los servicios que presta la asociación, primero en la sede de la asociación para que posteriormente actúe como promotor de implementación de la calidad en el resto de las asociaciones
- Aumentar la financiación de la asociación, a través de la financiación estatal e internacional, para la prestación de servicios de atención/formación a personas

### Nuestras metas

En un futuro, queremos ser una organización representativa a nivel estatal y reconocida como una organización profesional, eficaz y transparente en su gestión, que participe en la elaboración de las políticas públicas, que cuente con libertad para desarrollar sus propios proyectos sin dependencia de las instituciones, que ofrezca servicios a la sociedad que sirvan para luchar contra las desigualdades sociales, y que busque una sociedad más justa, equitativa e igualitaria.

Definición de voluntariado



Tema pendiente voluntariado con enfoque de género

Tampoco se lleva a cabo ninguna evaluación sobre el desempeño de la labor de la Junta Directiva, ni como órgano ni de ninguno de sus miembros, lo que muchas veces dificulta tener una visión estratégica de la organización. Pero a raíz del plan de calidad pretendemos la implantación de una evaluación continua de la misma, por parte de una persona responsable de la calidad.

“Después de la enfermedad, la indigencia y la culpa, no hay nada tan fatal para el placentero disfrute de la vida como la falta de oportunidad para la digna salida a las facultades activas” J.S.Mill (1860)