



# REVISIÓN PLAN DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y TRANSPARENCIA 2024 – 2028



## ÍNDICE

- 1. PRESENTACION DE LA ENTIDAD**
- 2. VALORES Y PRINCIPIOS**
- 3. INTRODUCCIÓN DEL PLAN**
- 4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**
- 5. IMPLANTACIÓN**
  - A. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO
  - B. MEDICIÓN Y VERIFICACIÓN
  - C. REVISIÓN DEL SISTEMA
  - D. FORMACIÓN
- 6. PRINCIPIOS DE TRANSPARENCIA Y BUENAS PRACTICAS**
  - 1) PRINCIPIO DE FUNCIONAMIENTO Y REGULACIÓN DEL ÓRGANO DE GOBIERNO.
  - 2) PRINCIPIO DE CLARIDAD Y PUBLICIDAD DEL BIEN SOCIAL.
  - 3) PRINCIPIO DE PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD.
  - 4) PRINCIPIO DE COMUNICACIÓN E IMAGEN FIEL EN LA INFORMACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD.
  - 5) PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN LA FINANCIACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD.
  - 6) PRINCIPIO DE PLURALIDAD EN LA FINANCIACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD.
  - 7) PRINCIPIO DE CONTROL DE LA UTILIZACIÓN DE FONDOS DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD.
  - 8) PRINCIPIO DE PRESENTACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES Y CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LEGALES DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD.
  - 9) PRINCIPIO DE PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD.

## PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

La asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD es una ONG de ámbito nacional con sede en la ciudad de Málaga. Nace el 27 de junio 2008, creada por un grupo de profesionales del ámbito social, formadas en igualdad y prevención de violencia de género, implicadas en el cambio para el logro de la Igualdad efectiva y la erradicación de la violencia de género. Se parte de una nueva perspectiva: “Atención e intervención integral a menores hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género”, como pilar principal para la erradicación de la violencia de género y la prevención en las nuevas generaciones de conductas y actitudes que mantienen esta lacra social.

Nace con el objetivo de ofrecer atención e intervención integral a niñas, niños y adolescentes que han vivido experiencias de violencia de género, de ayudar a la erradicación de la violencia de género y detener la transmisión intergeneracional de la violencia de género y la normalización de patrones de conducta y relaciones entre sexos basados en la violencia y desigualdad aprendidos. Las y los menores de edad sufren de forma personal la violencia de género ejercida contra su madre, afectándoles en todos los ámbitos de su vida, siendo las víctimas más vulnerables de la violencia de género que en determinados casos pueden acabar con su vida.

Nuestra finalidad es:

- A. Contribuir al bienestar psicofísico y social de las víctimas de la violencia de género, desde la perspectiva de igualdad de género
- B. Proporcionar atención integral a las víctimas (menores) de la violencia de género para su recuperación integral, bajo el enfoque de género.
- C. Promover valores de igualdad en el ámbito familiar, educativo, social, cultural y político.
- D. Promover la participación activa a través del voluntariado.
- E. Divulgar la realidad de las/os menores víctimas de violencia de género.

La asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD desarrolla su trabajo en distintas vertientes:

- **Intervención directa:**

Con menores de 0 a 18 años: se realiza una atención individual y personalizada con los y las menores hijas/os de mujeres víctimas de violencia de género trabajando a nivel psicosocial cada caso de forma pormenorizada y el tiempo que se requiera siendo un proceso complejo y delicado que requiere de un enfoque multidimensional y especializado.

Con madres que son víctimas de violencia de género: se realizan intervenciones, desde el plano educativo, con las madres de los/as menores atendidos, que son víctimas de violencia de género para fortalecer sus habilidades parentales, promoviendo la parentalidad positiva y empoderándolas con el nuevo núcleo familiar. Se les dota de herramientas para criar a sus hijos e hijas con amor, respeto y disciplina positiva. Ayudándolas a reconocer sus fortalezas y capacidades como madres promoviendo la comunicación afectiva, positiva de resolución pacífica de conflictos y para promover entornos seguros y amorosos y conseguir el bienestar de ellas y de sus hijos e hijas.

Con personas adultas: Realizamos intervenciones con personas adultas que han sufrido la violencia de género en la infancia y necesitan ayuda y apoyo para comprender e integrar sus experiencias de una manera sana y constructiva, sanar el trauma desarrollando habilidades de afrontamiento, fortaleciendo la autoestima y para mejorar sus relaciones interpersonales previniendo la revictimización.

▪ **Formación:**

Se trabaja desde un enfoque integral para combatir la violencia de género educando, empoderando y protegiendo a diferentes colectivos.

Formación en educación formal: Se trabaja con alumnado de todos los niveles con la finalidad de sensibilizar y concienciar sobre la importancia de la igualdad de género, el respeto mutuo y la prevención del maltrato de la violencia de género. Se implementan talleres y actividades dinámicas que fomentan la reflexión crítica, el desarrollo de habilidades socioemocionales y la construcción de relaciones sanas desde la igualdad y el respeto mutuo.

Formación para madres e hijos/os víctimas de violencia de género: se brindan talleres educativos grupales como una alternativa viable para aquellas madres e hijos/os que no pueden acceder a atención individualizada. Se crean espacios seguros y confidenciales para expresarse libremente, recibir apoyo emocional y fomentar el desarrollo de habilidades de afrontamiento y estrategias de autocuidado fortaleciendo la resiliencia de las víctimas.

Formación a profesionales: Se ofrece formación especializada a profesionales y estudiantes del ámbito social, legal, educativo y de la salud para sensibilizar sobre las graves consecuencias que la violencia de género tiene en la salud física, mental y social de los niños y niñas. Se capacita para sensibilizar, identificar, atender y derivar adecuadamente dichos casos proporcionando herramientas y recursos especializados para una intervención eficaz.

- **Voluntariado:**

El Voluntariado Violeta representa una iniciativa inspiradora que abre las puertas a la participación activa de la ciudadanía en la lucha contra la violencia de género. Este voluntariado ofrece formación y oportunidades de colaboración a todas aquellas personas que deseen comprometerse con la igualdad y la prevención de la violencia de género asumiendo un papel activo en la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Las personas voluntarias colaboran en la facilitación de talleres y actividades en centros de enseñanza primaria y secundaria y apoyando en actividades de acompañamiento con mujeres víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas.

- **Investigación y colaboraciones:**

Las iniciativas de investigación, participación y colaboración en congresos, jornadas, encuentros, charlas... son fundamentales para visibilizar la realidad de las y las menores víctimas de violencia de género y promover su bienestar integral, representando un aporte invaluable para la lucha contra la violencia de género y la construcción de una sociedad más justa y equitativa para las nuevas generaciones. Es fundamental sensibilizar a la sociedad sobre la situación vulnerable de los y las menores expuestos a la violencia de género, sus repercusiones y consecuencias en su desarrollo físico, emocional y social.

## 2. VALORES Y PRINCIPIOS

Los valores que rigen en nuestra entidad aplicables a Junta directiva, personal contratado, voluntariado y personas usuarias son los de IGUALDAD, TOLERANCIA Y RESPETO. Estos valores están en el ADN de la entidad y son los pilares de cuantos programas y proyectos se desarrollan en la misma.

Desarrollo:

**Igualdad como piedra angular:** Trabajamos incansablemente para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas, sin distinción de sexo, cultura, orientación sexual, etnia, religión, edad u orientación política. Esta perspectiva de igualdad impregna cada uno de nuestros programas, desde su diseño hasta su ejecución.

**Tolerancia y respeto: la base de la convivencia:** Creemos en la creación de espacios seguros e inclusivos donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas. Fomentamos la tolerancia y el diálogo abierto como herramientas esenciales para la convivencia armónica y el enriquecimiento mutuo.

**Calidad y transparencia:** En 2015, se elabora el plan integral de transparencia y calidad que establece protocolos claros para el personal, la Junta Directiva y la ejecución de todos los programas. Este plan, es revisado en 2019 y en 2024, garantizando la eficiencia, la rendición de cuentas y la mejora continua de nuestras acciones.

**Compromiso inquebrantable:** La Junta Directiva y el equipo profesional que ejecuta nuestros programas son personas que están profundamente comprometidas con los valores de la entidad y con la ética profesional. Trabajamos con pasión y dedicación para cumplir con nuestra misión de manera responsable y transparente.

**Profesionalidad al servicio de las personas:** El trabajo de nuestros profesionales se basa en un profundo compromiso con los valores de la entidad y con las necesidades de las personas con las que trabajamos e intervenimos. Buscamos la excelencia en todo lo que hacemos, poniendo siempre a las personas usuarias en el centro de nuestra atención.

**Coherencia entre valores y acciones:** actuamos de manera coherente con los valores que defendemos. Nuestra trayectoria está marcada por la transparencia, la responsabilidad y el compromiso con el bienestar de las personas y de las comunidades con una clara vocación de servicio.

### 3. INTRODUCCIÓN DEL PLAN

El Plan de Calidad y Transparencia afecta a todos los proyectos, programas y servicios de la entidad. Para esto se ha analizado, revisado y evaluación el Plan de Calidad y Transparencia publicado en 2015 igualmente que el resto de los planes actualmente vigentes en la entidad también se han evaluado y mejorado los protocolos seguidos en cada uno de ellos, con el fin de evaluarlos, tener una actualización de los mismos y mejorar su transparencia y calidad.

Reunida la Junta Directiva y la coordinadora/es de las diferentes áreas de la Asociación DEMÉTER por la igualdad a fecha 20 de junio 2024, se acuerda revisar, evaluar y seguir implantando el PLAN DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y TRANSPARENCIA de la entidad puesto en marcha en 2015 con las modificaciones que sean necesarias.

La intención de esta revisión PLAN DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y TRANSPARENCIA es:

- Evaluar la eficacia de los objetivos establecidos en el plan.
- Adaptarlo a los cambios del entorno legal o social que se hayan podido producir.
- Revisar posibles cambios en los objetivos o actividades de la entidad.

Para ello se forma un comité de revisión y evaluación para analizar las medidas impuestas en la entidad hasta el momento, evaluar y mejorar la calidad y transparencia de la asociación

Así, se conforma el grupo de trabajo coordinado por M.<sup>a</sup> Auxiliadora Salinas Perea, presidenta de la Asociación DEMÉTER por la Igualdad, junto con el grupo de trabajo compuesto por:

- M.<sup>a</sup> Teresa Pérez – Caballero Molina: Coordinadora
- Palmira Nuevo Toro: vicepresidenta
- Alberto Berenguer Ruiz: coordinador voluntariado
- Rosa M.<sup>a</sup> Ramos Clavero: trabajadora social.

El principio de gestión de la calidad, que se fundamenta en la orientación hacia la satisfacción de expectativas y necesidades de las personas beneficiarias/os o usuarias/os, no es solo imprescindible a la hora de evaluar la coherencia entre la acción y la misión de la entidad, 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.

El primer paso es conocer, a través del análisis, revisión y evaluación, en base al plan inicial, en qué punto está nuestra entidad en relación a cada uno de los distintos aspectos de la gestión de la calidad, identificando las principales deficiencias, carencias y problemas que impiden mejorar la satisfacción de los grupos interesados.

En segundo lugar, el análisis, revisión y evaluación nos lleva a volver a definir y sistematizar las posibles acciones de mejora que maximicen el impacto de la acción de la organización. Estas acciones, una vez programadas, priorizadas, valoradas y, en su caso, aprobadas por los órganos de gobierno de la entidad, todo ello conformará el renovado Plan de Calidad y Transparencia de la entidad.

La revisión del Plan de Calidad y Transparencia, intenta ser coherente con los referentes estratégicos de la organización y dar respuesta a las necesidades y expectativas de las partes interesadas prioritarias, entre las que destacan las personas beneficiarias finales de los servicios de la entidad.

Los proyectos que actualmente tiene vigentes la asociación DEMÉTER por la igualdad (a junio de 2024), son:

- Proyecto de “Atención e Intervención Integral a Menores Víctimas de Violencia de Género”
- Atención e Intervención Individual a personas adultas que han sufrido violencia de género en su infancia.
- Atención e intervención con mujeres que han sufrido la violencia de género
- Proyecto de Voluntariado Violeta.
- Proyectos de formación y sensibilización: “Participemos en igualdad”, “A mí también me duele”, “Hilvanando emociones”, “Diversidad funcional y violencia de género” y Te quiero libre y me quiero libre contigo
- Proyecto de Investigación: (HYPHEM)

Los planes correspondientes a estos proyectos, han sido evaluados estos últimos años conforme se van ejecutando y justificando a nivel técnico y económico con el fin de mejorar la Calidad y Transparencia de los mismos.

#### **4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:**

- Analizar, revisar y evaluar el plan de fomento de calidad y transparencia de la Asociación DEMÉTER por la igualdad, con la perspectiva de valorar la buena gestión, incluyendo principios de coherencia con principios, valores y misión de la entidad.
- Garantizar, a través de los sistemas de calidad que se están implantando en la asociación DEMÉTER por la Igualdad, el seguimiento y control de las acciones marcadas en 2015.
- Mantener la implantación de los sistemas de calidad desde los principios de la transparencia y la responsabilidad social.



## 5. IMPLANTACIÓN

La implantación del sistema de gestión de la calidad ha habido un cambio significativo en el funcionamiento de una organización llevando consigo cambios en la planificación y gestión de las actividades realizadas, habiéndose replanteado muchas actividades y acciones, además de una sistematización y documentación en las formas de trabajo.

Pero más allá de los cambios formales, la calidad implica una manera distinta de hacer y ver las cosas, una filosofía nueva. Para que esta mentalidad nueva se haya instalado en la organización, ha debido de ser comprendida y asumida por cada una de las personas de la organización (junta directiva, personal laboral, voluntariado y personas beneficiarias de los servicios.).

El proceso de implantación ha requerido una serie de decisiones y cambios formales en la manera de funcionar de la organización, y, sobre todo, una interiorización de los principios de la calidad, por parte de las personas que forman parte de la organización, que son las personas que aseguran la eficacia y sostenibilidad del sistema de gestión de la calidad enfocado hacia la mejora continua.

Tras la revisión del plan, ambas partes continúan siendo las caras de una misma moneda, y dado que afectan al corazón mismo de la entidad, cualquier modificación sobre ellas debe enfocarse como un proceso de cambio. En este proceso se debe ir señalando en hitos y objetivos concretos, pero manejando con realismo las expectativas sobre resultados, la inmediatez en los plazos de implantación, y la espectacularidad en las mejoras percibidas.

El proceso de implantación de un sistema de gestión de la calidad es una decisión estratégica de la organización. Estratégica en cuanto a que se plantea en un escenario continuado de acciones hacia el largo plazo y a que afecta a toda la organización. Por un lado, requiere del liderazgo de la dirección para asegurar que se aplican los recursos necesarios para desarrollar, operar y mantener el sistema de gestión de la calidad, así como para definir políticas y objetivos de calidad y supervisar y revisar todo el sistema de calidad periódicamente.

Y, por otro lado, requiere de la participación de todas las personas de la organización de la asociación DEMÉTER, tanto en la definición como en la implantación y mantenimiento del sistema de gestión de la calidad.

El proceso para la implantación de sistema de gestión de calidad y transparencia se lleva a cabo por medio de diferentes fases:

## A. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO:

En la primera fase de la creación del plan se toma la decisión de iniciar el proceso comunicándolo a toda la Junta directiva de la entidad, acordando por unanimidad iniciar el proceso de implantación del Plan de Calidad y Transparencia y planificando las acciones que se llevarán a cabo.

Lo primero fue conocer la situación de la Asociación DEMÉTER, realizando un análisis de coherencia de sus referentes estratégicos (Misión, Visión, Valores y Estrategia) frente a las necesidades y expectativas de sus partes interesadas, así como respecto a los requisitos de un sistema de gestión de la calidad.

El análisis y el diagnóstico se llevan a cabo desde dos enfoques complementarios:

### 1. **Estratégico:**

- ✓ **Referentes de la organización** de la Asociación DEMÉTER, teniendo en cuenta las dimensiones de la entidad y revisión y validación de la Misión, la Visión y los Valores de la entidad.
- ✓ **Despliegue de la estrategia:** identificar cuál es la lógica que lleva desde la Misión definida por la organización a las actividades, a los servicios/proyectos que realiza y a los resultados e impactos que obtiene. Para ello se realiza, por un lado, un análisis de coherencia con la Misión y la estrategia en el despliegue y la planificación de las actividades y operaciones, y, por otro, un análisis sobre el origen y aplicación de los fondos y recursos para contrastar la sostenibilidad de la organización e igualmente la coherencia con su Misión y Valores.
- ✓ **Partes interesadas:** no solo se debe ser coherente con sus referentes estratégicos, también es imprescindible que se oriente hacia las partes interesadas con el fin de cumplir sus compromisos con ellas materializados en sus requisitos, y así aumentar su satisfacción. Para ello deben identificarse cuáles son estas partes interesadas (voluntariado, personal laboral y personas usuarias), cuáles son los sistemas de relación y participación (coordinadoras/es, profesionales, Junta directiva), que se tiene con cada una de ellas, cómo se están midiendo los impactos producidos en estos grupos y su percepción y expectativas respecto al trabajo de la asociación (cuestionarios de satisfacción, cuestionarios de valoración de proyecto). Para conocer las necesidades y expectativas de las partes interesadas se llevan a cabo consultas con todas ellas y se desarrollan ejercicios internos de identificación que permiten valorar hasta qué punto estas son coherentes con la Misión, la Visión y los Valores de la organización.

✓

- ✓ La identificación y priorización de expectativas y características de calidad relacionadas con ellas.
- ✓ La identificación de requisitos de calidad en servicios y gestión relacionados de las expectativas y necesidades.

## **2. Gestión (identificación de personas, funciones, responsabilidades, normativa, información y mejora)**

### **Gobierno de la organización:**

- Organización: funciones, responsabilidades, comités y grupos.
- Personas colaboradoras: personal remunerado y personas voluntarias.
- Procesos clave y de apoyo.

### **Documentos del sistema de gestión: políticas, procedimientos, etc.**

- Legislación y normativa: requisitos derivados de la reglamentación (Estatutos, legislación Vigente...)
- Productos y servicios: características de Calidad “Que ofrece la asociación”.
- Sistemas de medición, análisis, evaluación y mejora (entrevistas encuestas satisfacción...).
- Sistemas de información: comunicación interna y gestión del conocimiento (actualización de Web, redes sociales, correos internos.).
- Comunicación externa: incidencia, sensibilización y captación (campañas voluntariado, formación, información, redes sociales, correos grupo voluntariado etc.).

### **Transparencia y rendición de cuentas**

- Tanto los presupuestos del año anterior como los del año en curso deben ser aprobados en junta ordinaria y firmados por el/a secretaria/o, tesorera/a, y Vto. del/a presidenta/e.
- El balance anual se publica, a partir de 2015, en la Tesorería General de Estado y donde corresponda, según se establece para las asociaciones de ámbito estatal y de Utilidad Pública.
- De la misma manera el balance anual se encuentra en la asociación a disposición de quien lo solicite.
- Publicación en web anualmente de memoria de actividades y memoria económica.

A partir de este diagnóstico, la organización define las acciones de mejora que corrigen las deficiencias identificadas y previenen de los riesgos, problemas e incoherencias detectadas. La planificación de estas acciones, con la necesaria asignación de plazos y responsabilidades se traducen en el “Plan de Calidad y Transparencia” que se lleva ejecutando desde 2015 y en 2024 se revisa.

## B. MEDICIÓN Y VERIFICACIÓN

A partir de los indicadores definidos para cada uno de los procesos, la Asociación DEMÉTER por la Igualdad, establece un sistema que le permita obtener periódicamente datos sobre la calidad de sus servicios y operaciones. Este sistema se ha implantado en todos los Planes de la entidad, mediante protocolos establecidos y actualizados que valoran la situación real de cada uno de los proyectos que la asociación mantiene en la actualidad. Además, se establecen auditorías internas y control de gastos que verifican el cumplimiento de los requisitos del sistema de calidad.

Para ello, se han definido los criterios, procedimiento y periodicidad:

### **Criterios:**

- ✓ Mejora permanente de los servicios prestados por la Asociación DEMÉTER en todos y cada uno de los proyectos que la entidad lleva a cabo. Definiendo claramente los objetivos tanto del proyecto como los fines de la entidad.
- ✓ Elaborado y mejorado protocolos de actuación en cada uno de los proyectos.
- ✓ Mejorado la coordinación entre la entidad y los responsables de los proyectos.
- ✓ Definidas las líneas de actuación de los proyectos.
- ✓ Elaborado derechos y deberes de personas beneficiarias, personal laboral, voluntariado y junta directiva, socios/as.

### **Procedimientos:**

- ✓ Estudio de cada uno de los proyectos que la entidad lleva a cabo, con las personas responsables de los mismos.
- ✓ Identificación de las necesidades de los proyectos y déficit de los mismos.
- ✓ Elaboración de plan de acción/ejecución de cada proyecto, identificando claramente objetivos, personas usuarias/os, localización, protocolos de actuación y evaluación tanto de resultados obtenidos como del proyecto en sí estableciendo indicadores de evaluación claros y definidos.

### **Periodicidad:**

- ✓ Establecida una periodicidad anual para la evaluación de los diferentes proyectos. Todo ello queda reflejado en las memorias anuales de la Asociación DEMÉTER, económicas y de actividades. Esto sin perjuicio de que durante el proceso surjan cuestiones que lleven a evaluar el proyecto.

## C. REVISIÓN DEL SISTEMA

Periódicamente, al menos una vez al año, la JUNTA DIRECTIVA revisa la eficacia del sistema de gestión de la calidad para alcanzar los objetivos establecidos.

Para realizar la revisión del sistema, se tiene en cuenta los siguientes indicadores:

- Los resultados de las auditorías internas y externas.
- Memoria de actividades y memorias económicas anuales.
-

- Las medidas de la satisfacción de profesionales, voluntariado y otras partes interesadas relevantes.
- El sistema de quejas.
- Las investigaciones y estudios.
- El desempeño en los distintos procesos y servicios.
- El grado de cumplimiento de los objetivos definidos.

Se realiza el seguimiento de las acciones derivadas de revisiones anuales y se tiene en consideración las acciones correctoras y preventivas llevadas a cabo, los indicadores de desempeño (operativo, social, ambiental o económico...), así como cualquier otra información relevante, como puede ser el resultado de los análisis realizados en la asociación sobre eficacia de la estrategia, las políticas y normas o el cumplimiento de los compromisos (legales o voluntarios) asumidos frente a las partes interesadas para futura aplicación de mejoras.

Como resultado de la revisión se puede identificar la necesidad de cambios en el sistema de gestión de la calidad o en alguno de sus componentes. Se conservan los registros de estas revisiones, en los que se recogen las decisiones sobre las acciones necesarias para realizar los cambios en el sistema de calidad, con el fin de retroalimentar el sistema de información.

En esta revisión se lleva a cabo una evaluación de los resultados obtenidos en comparación con los objetivos fijados, se analizan las causas de las desviaciones, se plantean posibles modificaciones al sistema de calidad, se definen nuevos objetivos, completando de esta forma el ciclo de mejora continua. Tras esta revisión se establecen nuevas acciones en las que se especifican responsabilidades, plazos y recursos asignados para cada acción.

La revisión y renovación constantes del Plan de Gestión de Calidad y Transparencia son esenciales para garantizar que una entidad funcione de manera efectiva, eficiente y transparente. Al seguir los pasos y utilizar los recursos mencionados anteriormente se puede desarrollar e implementar un Plan sólido que nos ayude a alcanzar nuestros objetivos y fortalecer nuestra reputación.

#### **D. FORMACIÓN:**

Adicionalmente, desde 2015 y hasta ahora, a lo largo de todo el proceso, la entidad facilita la formación necesaria a las personas de la organización (personal laboral, voluntariado, junta directiva y personas socias interesadas) para que puedan realizar sus funciones tal y como el sistema de gestión de la calidad requiere.

Se identifican las necesidades de formación de las personas, en base a las responsabilidades que deben asumir, para acompañarlos con acciones formativas adecuadas a las actividades que se deben llevar a cabo de cara a la correcta implementación del plan.

De forma general, todo el personal debe tener ya formación y conocimiento sobre los aspectos básicos de la gestión de la calidad para que, entendiendo la finalidad y utilidad del sistema de gestión de la calidad, estén implicados/as en su implantación y mejora continua.

## 6. PRINCIPIOS DEL PLAN CALIDAD Y TRANSPARENCIA

El Plan de calidad y Transparencia de DEMÉTER POR LA IGUALDAD se basa en una serie de principios fundamentales que guiarán su implementación y desarrollo. Estos principios son esenciales para garantizar que el plan sea efectivo, justo y equitativo para todas las personas que forman parte de la entidad. En caso de conflicto, la Asociación se regirá por lo establecido en sus estatutos.

Los principios del Plan de Calidad y Transparencia de la asociación DEMÉTER por la igualdad son fundamentales para garantizar que la entidad sea un espacio justo, equitativo e inclusivo para todas las personas. La implementación de estos principios permitirá a la entidad avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria.

### 1. PRINCIPIO DE FUNCIONAMIENTO Y REGULACIÓN DEL ÓRGANO DE GOBIERNO:

El presente documento establece los principios de funcionamiento y regulación del Órgano de Gobierno de la Asociación DEMETER POR LA IGUALDAD, en adelante, la Asociación. Estos principios se basan en los Estatutos de la Asociación y en las buenas prácticas de gestión asociativa. Los miembros de la Junta Directiva son elegidos por la Asamblea General de la Asociación por un período de un año (art. 15 estatutos). El ejercicio del cargo será personal, sin que pueda delegarse el voto en las sesiones de la Junta Directiva (art. 16 estatutos).

La Junta Directiva de la Asociación está compuesta por un mínimo de 3 personas miembros, los cuales ocuparán los siguientes cargos:

- Presidencia
- Tesorería
- Secretaría

**Funciones de la Junta Directiva:** La Junta Directiva es el máximo órgano de gobierno de la Asociación y tiene las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de los fines de la Asociación.
- Gestionar los recursos de la Asociación de manera eficiente y transparente.
- Representar legalmente a la Asociación.
- Elaborar y aprobar el presupuesto anual de la Asociación.
- Convocar y presidir las reuniones de la Asamblea General.

- Ejecutar los acuerdos de la Asamblea General.
- Elaborar y aprobar el Plan de Igualdad y Transparencia de la Asociación.
- Supervisar la implementación del Plan de Igualdad y Transparencia.
- Resolver los conflictos que puedan surgir entre los miembros de la Asociación.
- Cualquier otra función que le encomienden los Estatutos o la Asamblea General.

**Funcionamiento de la Junta Directiva:** La Junta Directiva se reunirá periódicamente, al menos una vez al trimestre, con la asistencia de al menos un 50% de sus miembros de forma presencial o por videoconferencia (art. 25 estatutos).

Las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los miembros presentes (art.7 estatutos). Es obligatorio que al menos una vez al año todos los miembros de la Junta Directiva se reúnan de forma presencial o por videoconferencia. Las actas de las reuniones de la Junta Directiva serán públicas y estarán disponibles para su consulta por parte de los miembros de la Asociación.

**Composición de las Comisiones de Trabajo:** La Junta Directiva podrá crear comisiones de trabajo para el desarrollo de los distintos proyectos de la Asociación. Estas comisiones estarán compuestas por miembros de la Junta Directiva y/o por otros miembros de la Asociación.

**Prevención de Conflictos de Intereses:** Para evitar conflictos de interés, todas las decisiones de la Junta Directiva se tomarán mediante votaciones, siendo necesaria la mitad más uno para el acuerdo. En caso de adquisición de equipamiento o material, se presentarán tres presupuestos y se decidirá por el más adecuado en términos de presupuesto y calidad.

**Retribución:** Los miembros de la Junta Directiva ejercerán su cargo de forma gratuita, sin que en ningún caso puedan recibir retribución alguna por el desempeño de sus funciones. Sin perjuicio de lo anterior, tendrán derecho a ser reembolsados los gastos ocasionados en el ejercicio de sus cargos, siempre que estos se encuentren debidamente justificados. (art. 28 estatutos).

**Transparencia:** La Junta Directiva publicará en el sitio web de la Asociación el nombre, profesión y cargo público (si lo hubiere) de sus miembros, así como la relación de parentesco entre ellos y la relación con proveedores. El currículum de las personas miembros de la Junta Directiva estará disponible para su consulta en el libro de actas de la Asociación y en el sitio web de la Asociación, respetando en todo caso la política de protección de datos y haciendo referencia únicamente a la profesión y al puesto de trabajo. El porcentaje de miembros de la Junta Directiva que reciban ingresos por el trabajo realizado en la Asociación, diferente a su función como Órgano Directivo (por la que en ningún caso serán remunerados), será de un 50% o menor.

## 2. PRINCIPIO DE CLARIDAD Y PUBLICIDAD DEL BIEN SOCIAL:

Según los estatutos de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD, Los fines de la entidad son los siguientes (art. 6 estatutos):

- Contribuir al bienestar psicofísico y social de las víctimas de la violencia de género, desde la perspectiva de igualdad de género.
- Proporcionar atención integral a las víctimas (menores) de la violencia de género para su recuperación integral, bajo el enfoque de género.
- Promover valores de igualdad en el ámbito familiar, educativo, social, cultural y político.
- Promover la participación activa a través del voluntariado.
- Divulgar la realidad de las/os menores víctimas de la violencia de género.

Estos serán los principios rectores de cualquier acción que realice la entidad.

- ✓ El fin social de la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD, será público y estará a disposición de quien lo solicite tanto en la entidad como publicado en la Web de la Asociación, así como en la página de Facebook y Twitter.
- ✓ Todas las actividades y programas que se realicen en la asociación estarán encaminadas a la consecución del fin social y deben estar explícitamente contemplados en los estatutos de la entidad.
- ✓ Los asuntos a tomar se debatirán y votarán conforme figuren en el orden del día. Se tomarán los acuerdos de la Asamblea General por mayoría simple de las personas presentes o representadas, cuando los votos positivos superen a los negativos (art. 13 estatutos).

## 3. PRINCIPIO DE PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD:

- Anualmente se presentará a las y los socios de la entidad el Plan Estratégico, en la Junta anual Ordinaria. Este se someterá a votación y se aprobará por mayoría simple. En él se establecerán los proyectos a desarrollar y la evaluación de los mismos.
- Previa a la presentación del Plan Estratégico a la Junta Anual Ordinaria, el Plan ha de ser aprobado por el órgano de gobierno.
- El coordinador de cada proyecto tendrá que dar cuenta del desarrollo del proyecto a la Junta Directiva periódicamente, proporcionando datos sobre evolución, N.º de usuarios etc. y debilidades del programa a corregidas.



#### 4. PRINCIPIO DE COMUNICACIÓN E IMAGEN FIEL EN LA INFORMACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD:

- ✓ Cualquier campaña que se realice de publicidad y/o captación de fondos e información pública reflejará de manera fiel el objetivo de esta, al proyecto de la asociación al que va dirigida y/o a informar sobre los fines de la asociación.
- ✓ En el caso de donantes y colaboradores, se les informará puntualmente del uso de su donación o colaboración, anualmente.
- ✓ Para comunicación con donantes, socios, y colaboradores está habilitado el correo [asociaciondemeter@gmail.com](mailto:asociaciondemeter@gmail.com) cualquier persona que quiera acceder a información o comentario sobre la entidad tienen a su disposición en la WEB [www.asociaciondemeter.org](http://www.asociaciondemeter.org) una pestaña para contactar con la entidad.
- ✓ Se les responderá al menor tiempo posible. De la misma forma pueden contactar con la entidad por medio de Facebook: Asociación Deméter por la Igualdad.
- ✓ La página web se actualizará al menos dos veces al año.
- ✓ Los libros de cuentas y las memorias de actividades están a disposición de quien los solicite. Cuando se realice la auditoria de la entidad el informe estará colgado en la WEB.

#### 5. PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN LA FINANCIACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD:

- En la Junta Anual Extraordinaria y Ordinaria se darán explicaciones documentadas sobre los fondos recaudados por la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD. Se publicará en la web a los donantes Públicos y Organizaciones anualmente.
- Según la Ley de protección de datos se respetará el anonimato de los donantes individuales y organizaciones que así lo deseen.
- No se aceptarán donaciones de empresas o particulares que sus fines sean contradictorios con los de la entidad.
- Los acuerdos de cesión del logo de la asociación en los convenios de colaboración con empresas e instituciones deberán estar formalizado por escrito, así como el uso del logo de la empresa o institución donante o colaboradora.
- La contabilidad de la Asociación DEMÉTER por la igualdad se publicará anualmente en el Organismo correspondiente.
- En cualquier momento cualquier socia/o de la entidad tendrá derecho a ser informado sobre la financiación de la Asociación.

## **6. PRINCIPIO DE PLURALIDAD EN LA FINANCIACIÓN DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD:**

La Asociación DEMÉTER por la igualdad, es una entidad de independiente, sin matiz político cuyo principio rector es “Luchar por la consecución del bienestar psicofísico y social de las/os menores víctimas de violencia de género, así como formar en igualdad ala población en general y la lucha contra la violencia de género y la desigualdad”.

- Siempre que sea posible se diversificaran los ingresos con fondos públicos y privados.
- Se intentará que los financiadores externos favorezcan la continuidad de los proyectos de la asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD.
- Se intentará que los fondos aportados por cada uno de los financiadores no supongan el coste total y anual del proyecto, con el fin de mantener la autonomía de la entidad.

## **7. PRINCIPIO DE CONTROL DE LA UTILIZACIÓN DE FONDOS DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD:**

- ✓ Se seleccionará al proveedor en función del presupuesto y la calidad. Para ello se pedirán tres presupuestos (cuando el gasto sea relevante), eligiendo el de menor cuantía e igual calidad.
- ✓ Anualmente se elaborará un presupuesto de gastos y de ingresos y se analizarán las posibles desviaciones y sus motivos. Este presupuesto será dado a conocer en la Asamblea Ordinaria de la Asociación.
- ✓ Todo gasto será conocido por la Junta Directiva, que debe asegurarse que esos fondos se han destinado para el fin por el que fueron solicitados.
- ✓ Se desglosará los gastos e ingresos por proyectos y Gestión – Administración.
- ✓ Se aprobará anualmente el estado de cuentas de la Entidad, así como las previsiones de gastos e ingresos. Estos serán públicos.
- ✓ La entidad no presentará un balance desajustado entre gastos e ingresos anuales.
- ✓ La Asociación no debe tener recursos excesivos disponibles al término del ejercicio.
- ✓ De tener que realizarse una inversión para el desarrollo de los proyectos esta ha de ser en consonancia con la disponibilidad económica de la entidad y ser de razonable necesidad.
- ✓ La Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD respetará la voluntad de los donantes considerándolos como fondos dirigidos para lo cual realizará memorias y justificación que estarán disponible para los donantes. En caso de fondos por apadrinamiento estos estarán dirigidos al proyecto al que se ha designado.

## **8. PRINCIPIO DE PRESENTACIÓN DE LAS CUENTAS ANUALES Y CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LEGALES DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD:**

- La Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD, está comprometida con la obligación de rendir cuentas anualmente ante las Administraciones públicas, conforme al Plan General Contable de Entidades sin Fines Lucrativos.
- Es de obligado cumplimiento para la Asociación DEMÉTER por la igualdad el estar al corriente con la Agencia Tributaria, La Seguridad Social y el Registro correspondiente (esto último a partir del año 2015). Se antepondrán los pagos a la Administración ante cualquier otro gasto, con el fin de no tener deudas pendientes en ningún caso.
- A partir del año 2015 (si económicamente es posible), se realizará auditorías externas de las cuentas anuales según el Plan General Contable de Entidades no lucrativas, aprobadas por la Asamblea General o Junta Directiva.

## **9. PRINCIPIO DE PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO DE LA ASOCIACIÓN DEMÉTER POR LA IGUALDAD.**

- Mediante el Plan de Voluntariado Violeta, revisado anualmente, se incentiva el voluntariado como parte activa de la asociación.
- Los derechos, deberes, tanto del personal voluntario como del coordinador y la Asociación DEMÉTER POR LA IGUALDAD, están establecidos en el Plan de Voluntariado.
- El Voluntariado será informado de los derechos y deberes del mismo.
- Deberán firmar los protocolos exigidos.
- El Voluntariado Violeta tiene derecho a la formación que se incluye en el Plan de Voluntariado.
- El voluntariado tendrá participación activa en las actividades descritas en el Plan de Voluntariado.
- Se les facilitará vías de comunicación rápida y eficaz para coordinarse entre sí y comunicar dudas, quejas y sugerencias.