

PLAN DE IGUALDAD

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

La ASOCIACIÓN BALEAR DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE (ABDEM) es una entidad sin ánimo de lucro, de ámbito autonómico, constituida en el año 1994. Reúne a más de 450 personas entre afectados, familiares y amigos, y personas interesadas en colaborar con nuestra tarea. También atiende las necesidades de personas con otras enfermedades de carácter neurodegenerativo. También reciben nuestro apoyo sus familias y los cuidadores.

Disponemos de un equipo de profesionales especializados, que desde una visión integral y global, trabajan en equipo para dar respuesta a las necesidades de las personas con esclerosis múltiple en diferentes ámbitos:

- Prevención y promoción de estilos de vida activos y saludables: apoyo a las personas reciente diagnosticadas, y en general a las personas con esclerosis múltiple con un nivel alto de autonomía física: información y orientación, promoción de estilos de vida activos y saludables, autogestión de la enfermedad y de sus síntomas, orientación laboral, gestión emocional, prevención del deterioro cognitivo, etc. Destacamos el crecimiento del Servicio ACTIVA-T dirigido a jóvenes con esclerosis múltiple, que atendió a 76 jóvenes con esclerosis múltiple.
- Promoción de la autonomía personal: servicios dirigidos a personas que tienen limitaciones funcionales por la autonomía en algún ámbito. La gran mayoría reciben tratamiento de rehabilitación física, puesto que el mantenimiento de las capacidades físicas es su principal necesidad, pero también ofrecemos a los que lo necesitan apoyo psicosocial.
- Prevención de la dependencia: Aproximadamente un tercio de las personas usuarias de ABDEM tienen un alto nivel de discapacidad debido al carácter progresivo de la enfermedad, y además de grandes secuelas físicas pueden presentar también trastornos cognitivos y/o emocionales. Son personas que precisan de una atención integral para mantener las capacidades físicas y cognitivas preservadas, y para prevenir el aumento de la dependencia. En este ámbito trabajamos también en el entorno de la persona: autonomía en las actividades básicas de la vida diaria, accesibilidad del domicilio y del entorno, apoyo a los familiares cuidadores, etc., a través de dos programas de atención domiciliaria, uno de promoción de la autonomía personal y otro dirigido a familiares cuidadores.

Más allá del trabajo de atención directa a personas con esclerosis múltiple y a sus familiares, realizamos acciones en el marco de la defensa de los derechos de nuestro colectivo, y para la mejora de su calidad de vida: cambios legislativos, mejoras en la atención sanitaria, promoción de la investigación, sensibilización de nuestra comunidad, etc.

Los servicios que hemos ofrecemos son: Información, Orientación y Asesoramiento, Atención Psicológica y de Neuropsicología, Animación Sociocultural y Terapia Recreativa, Terapia Ocupacional, Fisioterapia, Promoción de la Autonomía Personal en el domicilio, Logopedia y Sensibilización.

El Centro de Día y Rehabilitación de ABDEM tienen reconocido el certificado de calidad, desde el año 2016, regido por la norma UNE en ISO 9001:2000, otorgado por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR).

2. PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de llevar a cabo un diagnóstico de situación, que sirve para asumir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo (definición extraída del artículo 46 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

El plan de igualdad fija los objetivos concretos de igualdad que se han de asumir, las estrategias y las prácticas que se han de adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

ABDEM declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de este principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta

"la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a una persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo ".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten al respecto y se proyectará una imagen de entidad de acuerdo con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios que se han anunciado se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación reciente, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento, con la fin de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad

4. COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

El comité permanente de igualdad es un órgano paritario, formado por representantes de la entidad y representantes de las personas trabajadoras. Tiene como objetivo crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de todos.

El comité impulsará acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla
- Apoyo en la realización del diagnóstico y Plan de igualdad
- Apoyo en la realización del seguimiento y la evaluación

Este comité está formado por:

- 2 personas miembros de la Junta Directiva
- El gerente de ABDEM
- 2 representantes de las personas trabajadoras

5. DIAGNÓSTICO. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Denominación social	ABDEM
Forma jurídica	Asociación
Dirección	Passeig de Marratxí, 15 de Palma de Mallorca (07008)
Teléfono	971 229 388
E-mail	abdem@abdem.es
Página Web	www.abdem.es

A) JUNTA DIRECTIVA

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Miembros Junta Directiva por sexo	3	50%	3	50%	6

B) CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

	Mujeres	%
Plantilla de trabajadores por sexo	22	88%

	Mujeres	%
Plantilla con contrato indefinido	19	76%

C) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES

Franjas de edad	Mujeres	%
Menos de 20 años	0	-
21-35 años	10	40
36-45 años	7	28
Más de 45 años	8	32
TOTAL	25	

D) DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORIAS PROFESIONALES

Denominación categorías	Mujeres	%
Grupo II. Titulado nivel 2	17	68%
Grupo III. Técnico	7	28%
Grupo III. Técnico Auxiliar	1	4%
TOTAL	25	

6. DIAGNÓSTICO. ANÁLISIS CUALITATIVO

Misión

La misión de ABDEM es ayudar a las personas afectadas de Esclerosis Múltiple u otras patologías neurodegenerativas, y a sus familiares, potenciando su autonomía y mejorando su calidad de vida.

Valores

⑥ Respeto

Nos esforzaremos siempre por respetar a los demás, valorando y tolerando las diferencias y comprendiendo que éstas nos hacen crecer. Actuaremos teniendo en cuenta los intereses, capacidades, preferencias, miedos o sentimientos de los demás. Trataremos siempre a los demás como nos gustaría que nos trataran a nosotros y escucharemos y nos esforzaremos por comprender sus puntos de vista. También reconocemos nuestro deber de respeto a la entidad de la cual formamos parte, manteniendo una actitud discreta y de lealtad crítica.

⑥ Participación

ABDEM defiende la participación e implicación de las personas socias con sus normas reguladoras, en la elaboración y toma de decisiones y en los órganos de representación y gobierno de la entidad, aumentando la corresponsabilidad, la lealtad, la tolerancia, la fidelidad y el sentimiento de pertenencia.

⑥ Igualdad

ABDEM se compromete a cumplir, exigir y crear las condiciones para que la no discriminación y la igualdad de oportunidades, sea uno de los objetivos más importantes de nuestra entidad.

Todas las personas que integran ABDEM merecen el mismo respeto y las mismas oportunidades. No se acepta ningún tipo de discriminación ni favoritismo.

⑥ Transparencia

La ausencia de ánimo de lucro constituye un valor esencial de ABDEM. Defendemos la austeridad en la acción, tanto institucional como personal de sus representantes y de las personas que integran su equipo humano, todo ello en coherencia con la cultura de ABDEM.

⑥ Compromiso

ABDEM actúa como entidad comprometida con su fin social, como agente de cambio que persigue la transformación social a través de la innovación permanente. Con su acción persigue un amplio respaldo y presencia social, que le legitime como entidad comprometida con su misión y visión.

⑥ Sostenibilidad

Trabajaremos para poner en valor ante la sociedad, ante las administraciones públicas y ante el ámbito empresarial una forma de hacer en la que primen criterios de responsabilidad social y sostenibilidad.

⑥ Responsabilidad

ABDEM responderá a las expectativas legítimas de nuestros grupos de interés y dará cuenta de los compromisos adquiridos por la entidad, asumiendo y haciéndose cargo de las consecuencias de cualquier actuación y decisión.

⑥ Confianza

El futuro de ABDEM depende de la confianza que nuestros grupos de interés y la sociedad en general demuestran día a día en nuestro trabajo. Esta confianza tiene su base en la seguridad, fiabilidad y credibilidad de nuestras iniciativas, proyectos y servicios. Responder a las expectativas legítimas de nuestros grupos de interés, cumpliendo nuestras promesas y actuando sin dobles intenciones, son principios que todas las personas que formamos parte de ABDEM debemos respetar.

⑥ Coherencia

Este valor es indispensable para ser sinceros, inspirar confianza y ejercer un liderazgo positivo. ABDEM trabajará por ser coherente con su misión, visión y valores, y actuar siempre de acuerdo a sus principios.

Sistema de gestión de calidad

ABDEM dispone de un sistema de gestión por procesos que permite ordenar y planificar todas aquellas acciones que la entidad lleva a cabo con sus usuarios. Sirve para identificar las necesidades y expectativas de las personas usuarias y para garantizar una respuesta a través de los diferentes servicios que la entidad ofrece. Este sistema de gestión asegura la mejora continua y la calidad de los servicios de la entidad.

Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

Para ABDEM, la Responsabilidad Social Corporativa constituye una manera de hacer. Más allá de los servicios que ofrecemos, entendemos que la calidad de trabajo que hacemos se basa en criterios éticos y de respeto hacia las personas, el medio ambiente y la cultura.

Somos una organización con una gran experiencia en responsabilidad social corporativa. Nuestra especial naturaleza, de entidad sin ánimo de lucro que ofrece servicios a las personas, y nuestra vocación por una relación responsable con el entorno, marcan nuestra actuación y forma parte de nuestro modelo de gestión y

estrategia de la entidad.

En cuanto a la gestión, ABDEM cuenta con un modelo de gestión basado en procesos, donde se integran procesos de gestión de recursos humanos y prevención de riesgos laborales, también se incluyen toda una serie de procesos esenciales de atención a nuestros clientes donde lo prioritario es ofrecer una atención de máxima calidad a las personas con esclerosis múltiple y otras patologías neurodegenerativas.

En Nuestra actividad diaria, ABDEM demuestra su firme compromiso con la sociedad, con el equipo humano y especialmente con las personas con esclerosis múltiple, que son nuestra razón de ser.

E) FORMACIÓN

ABDEM dispone de un Plan de Formación, que se elabora anualmente con el objetivo de facilitar a las personas trabajadoras el acceso a la formación para mejorar sus conocimientos, competencias, habilidades y actitudes y así mejorar sus competencias profesionales en función del puesto de trabajo que ocupan. También disponemos de un procedimiento que establece como se elabora, revisa y evalúa este plan de formación

F) PROMOCIÓN

ABDEM apuesta por la promoción interna de las personas trabajadoras, como modo de valorar el trabajo bien hecho y apostar por esas personas trabajadoras que aportan valor a la entidad.

Los criterios que se tienen en cuenta a la hora de elegir la mejor candidatura para un puesto de trabajo son principalmente criterios profesionales, aunque también se tienen en cuenta criterios personales, de situación familiar, de salud, etc.

G) POLÍTICA SALARIAL

Los sueldos de las personas trabajadoras respetan lo estipulado en el convenio colectivo de aplicación en función del grupo profesional y / o la categoría a la que pertenece la persona trabajadora. Nos regimos por criterios de igualdad en materia retributiva.

H)

I) REPRESENTATIVIDAD

Teniendo en cuenta el apartado de diagnóstico cuantitativo definido en el apartado

anterior, se hace el siguiente análisis en relación a la representatividad de mujeres y hombres dentro de la entidad:

- Las personas trabajadoras de la entidad que son mujeres es un 71,5%
- Dentro de esta línea, las personas que ocupan el cargo de responsable de servicio, también son mujeres en un 50%.
- El 50% de los Miembros de la junta directiva son mujeres.

J) RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

ABDEM dispone de un procedimiento de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud, con el objetivo de procurar unas condiciones de trabajo seguras y saludables y asegurar el cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales.

7. PLAN DE ACCIÓN

Áreas de actuación	Acciones
Área de selección	Se siguen criterios de profesionalidad a la hora de seleccionar una persona trabajadora, independientemente del sexo y la situación familiar.
Área de promoción	Se siguen criterios de profesionalidad a la hora de promocionar a una persona trabajadora, independientemente del sexo y la situación familiar.
Área de ordenación del tiempo de trabajo	La ordenación del tiempo de trabajo se establece en función del servicio / actividad / departamento a los que está asignada la persona trabajadora. Independientemente de su sexo.
Área de condiciones de trabajo	Las condiciones de trabajo se establecen en función del servicio / actividad / departamento a los que está asignada la persona trabajadora. Por lo menos, en caso de necesidad puntual se valora la posibilidad de modificación de las mismas.
Área de formación	La formación que se ofrece a la entidad va destinada a todas las personas trabajadoras, independientemente del sexo. No se observa necesidad de formación específica en el ámbito de igualdad de género.
Área de riesgos laborales y salud laboral	El departamento de prevención de riesgos laborales tiene en cuenta las condiciones de riesgo laboral

	relacionados con la mujer: embarazo, lactancia, etc.
Área de representatividad	Se observa una mayor presencia de mujeres en todos los servicios y puestos de trabajo y la representación paritaria en la Junta Directiva.
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	La responsable de comunicación forma parte de la comisión para la igualdad, velará para que no se utilice un lenguaje ni imagen sexista en la entidad.
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	No se llevan a cabo acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión. Si se identifica algún caso se tratará en el comité de ética para valorar las acciones a seguir.

Después de hacer un diagnóstico para identificar la situación actual de las personas trabajadoras de la entidad en función del sexo y después de valorar que se siguen los mínimos de igualdad entre mujeres y hombres se concluye que no es necesario llevar a cabo acciones de intervención que modifiquen significativamente el funcionamiento de la entidad. Por lo menos, se establecen algunas acciones de mejora:

	Acciones	Resultado esperado
1	Elaborar un plan de igualdad formalizado por escrito	Tener el plan elaborado antes de final de 2017
2	Crear una comisión para la igualdad de género	Haber elaborado la comisión antes de que acabe 2017
3	Trasladar al comité de ética todas aquellas actuaciones que se piense que vulneran la igualdad por cuestiones de género	100% de las propuestas tratadas en la comisión
4	Añadir un indicador a la tabla de control de indicadores de la entidad: "trabajadores según género"	Haber añadido el indicador antes de final de 2017
5	Que el departamento de comunicación vele por el uso de un lenguaje y una imagen no sexista.	No tener incidencias relacionadas con este tema.