

PLAN ACTUACIÓN DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



Asociación Tinerfeña
de Esclerosis Múltiple



ÍNDICE

1. Introducción
2. Principios de Diversidad en ATEM
3. Objetivos del Plan
4. Medidas dirigidas a Personas Usuarías
5. Medidas dirigidas al Personal
6. Accesibilidad Universal
7. Comunicación Inclusiva
8. Protocolos Vinculados
9. Gestión de Discriminación o Acoso
10. Participación Activa de las Personas Asociadas
11. Indicadores de Seguimiento (ISO)
12. Revisión y Actualización
13. Aprobación

1. Introducción

El presente Plan de Diversidad e Inclusión de ATEM establece las líneas estratégicas para garantizar la igualdad, el respeto a la diversidad, la participación activa y la inclusión plena de todas las personas: usuarias, trabajadoras, voluntariado, familias y comunidad.

El documento se alinea con:

- Ley de Igualdad
- Ley de Discapacidad
- ISO 9001 – Calidad
- ISO 45001 – PRL
- ISO 14001 – Sostenibilidad
- Compromiso ético y de derechos humanos de ATEM.

2. Principios de Diversidad en ATEM

- Igualdad de trato y oportunidades.
- No discriminación por discapacidad, edad, género, origen, orientación o cualquier condición personal.
- Respeto a la singularidad de cada persona.
- Participación activa.
- Accesibilidad universal como principio fundamental.
- Lenguaje claro y comunicación inclusiva.
- Cero tolerancia hacia conductas discriminatorias o de acoso.

3. Objetivos del Plan

- Promover un entorno seguro e inclusivo.
- Garantizar la accesibilidad universal en todos los servicios.
- Asegurar la igualdad real entre mujeres y hombres.
- Fomentar el respeto a la diversidad funcional.
- Prevenir cualquier forma de discriminación o acoso.
- Integrar la diversidad en la cultura organizativa.
- Formar al personal en prácticas inclusivas.
- Facilitar información accesible y adaptada a personas con daño cognitivo.

4. Medidas dirigidas a Personas Usuarias

1. Atención personalizada respetando capacidades y ritmos individuales.
2. Adaptación de la comunicación (lectura fácil, pictogramas, textos claros).
3. Derivación especializada ante casos de discriminación.
4. Apoyo emocional y acompañamiento.
5. Priorización del trato respetuoso, digno y libre de prejuicios.
6. Inclusión de las familias en los procesos de intervención.
7. Itinerarios individuales de participación y empoderamiento.
8. Garantía de accesibilidad comunicativa: documentos claros, subtítulos, lenguaje comprensible.
9. Eliminación de barreras físicas, cognitivas y sociales en todas las actividades.

5. Medidas dirigidas al Personal

1. Formación anual en diversidad, igualdad y trato digno.
2. Prohibición expresa de comentarios discriminatorios.
3. Uso obligatorio de lenguaje respetuoso y no estigmatizante.
4. Derivación obligatoria de situaciones conflictivas a Dirección.
5. Confidencialidad absoluta con datos personales.
6. Operativa inclusiva: adaptar la intervención a cada persona.
7. Sensibilización sobre salud mental y diversidad emocional.
8. Procedimiento disciplinario ante vulneración del plan.
9. Participación activa del equipo en mejoras del protocolo.
10. Observación continua de situaciones de vulnerabilidad o riesgo.

6. Accesibilidad Universal

ATEM garantiza la accesibilidad en los ámbitos:

1. Accesibilidad Física:

- Espacios seguros y adaptados.
- Señalética clara.
- Sillas, camillas y equipamiento accesible.

2. Accesibilidad Cognitiva:

- Información clara.
- Material en lectura fácil.
- Apoyos visuales.
- Simplificación de instrucciones.

3. Accesibilidad Comunicativa:

- Lenguaje claro.
- Subtítulos en vídeos.
- Evitar tecnicismos innecesarios.

4. Accesibilidad Digital:

- Web accesible según normativa.
- Pictogramas y contraste adecuado.
- Documentos descargables en formatos accesibles.

7. Comunicación Inclusiva

ATEM se compromete a:

- Usar lenguaje claro, cercano y no sexista.
- Representar en sus materiales a personas diversas.
- Garantizar subtítulos y textos accesibles.
- Evitar estigmas asociados a discapacidad o enfermedad.
- Promover mensajes que fomenten autonomía, capacidad y dignidad.
- Revisar materiales para asegurar que no reproducen prejuicios.
- Incluir siempre el enfoque de derechos humanos.

Comunicación NO permitida:

- X Lenguaje infantilizante
- X Expresiones que generen lástima
- X Comentarios despectivos
- X Términos peyorativos relacionados con la enfermedad

8. Protocolos Vinculados

Este Plan se articula con:

- Protocolo de Igualdad.
- Protocolo de Acoso Laboral y Sexual.
- Protocolo de Actuación Ante Incidencias.
- Protocolo de Riesgos Psicosociales.
- Código Ético de ATEM.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Normativa de Protección de Datos (RGPD).
- Sistema de Gestión de Calidad y PRL.

9. Gestión de Discriminación o Acoso

Toda conducta discriminatoria debe:

1. Ser detectada o comunicada al personal.
2. Ser registrada en formularios correspondientes.
3. Ser notificada a Dirección inmediatamente.
4. Activar el Protocolo de Acoso o Canal Interno.
5. Proteger a la persona afectada.
6. Actuar con confidencialidad total.
7. Aplicar medidas disciplinarias si procede.
8. Guardar las evidencias en la carpeta protegida.

10. Participación Activa de las Personas Asociadas

ATEM promoverá:

- Grupos de apoyo emocional.
- Actividades accesibles y adaptadas.
- Espacios de participación segura.
- Encuestas periódicas de satisfacción.
- Revisión continua de barreras.
- Co-creación de contenidos inclusivos con personas usuarias.

11. Indicadores de Seguimiento (ISO)

Indicadores:

- Nº de incidencias relacionadas con trato o diversidad.
- Nº de formaciones realizadas.
- Nivel de satisfacción de personas usuarias.
- Accesibilidad de documentos y web.
- Adaptaciones realizadas por daño cognitivo.
- Actuaciones derivadas de denuncias internas.
- Cumplimiento anual del plan.
- Evaluación por Junta Directiva y Dirección.

Frecuencia:

- Trimestral (seguimiento)
- Anual (evaluación global)
- Cada 3 años (revisión del plan)

12. Revisión y Actualización

El plan se revisará:

- Anualmente por Dirección y Presidencia.
- Con aportes del equipo profesional.
- Incorporando mejoras de auditorías y controles de calidad.
- Con participación de personas usuarias cuando sea posible.

13. Aprobación

Este Plan de Diversidad e Inclusión entra en vigor tras su aprobación por la Junta Directiva y su presentación en Asamblea General.

Y para que así conste a efectos oportunos, se expide la presente en San Cristóbal de La Laguna, 25 febrero de 2026

Firmado:
M^a Ángeles González Rodríguez
Presidenta de ATEM

Firmado:
Nieves Gloria García Rodríguez
Secretaria de ATEM