



PLAN DE IGUALDAD 2023-2025

INDICE

1.- ASOCIACIÓN TINERFEÑA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE (ATEM) 3

 OBJETO SOCIAL 3

 JUNTA DIRECTIVA 5

 REGISTRO E INSCRIPCIONES 5

 CONTEXTUALIZACIÓN 5

2.- PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE ATEM 9

3.- COMPROMISO Y VIGENCIA 9

4.- OBJETIVOS 9

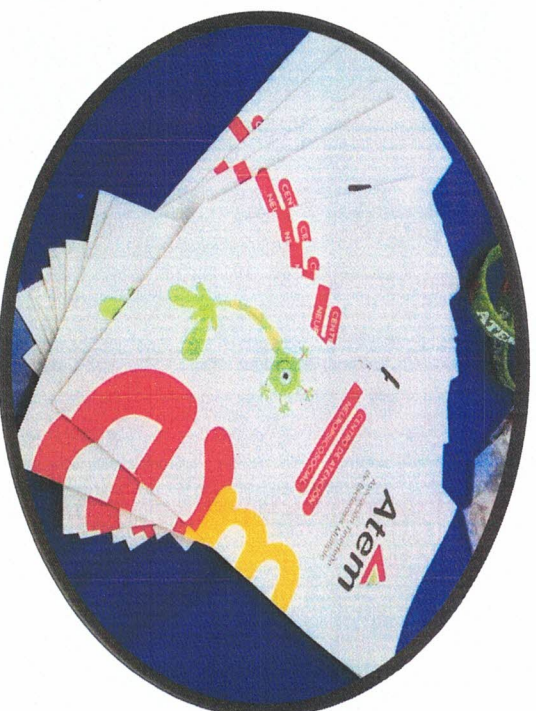
5.- DISEÑO 10

6.- PLAN DE ACCIÓN 11

7.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 15

1.- ASOCIACIÓN TINERFEÑA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE (ATEM)

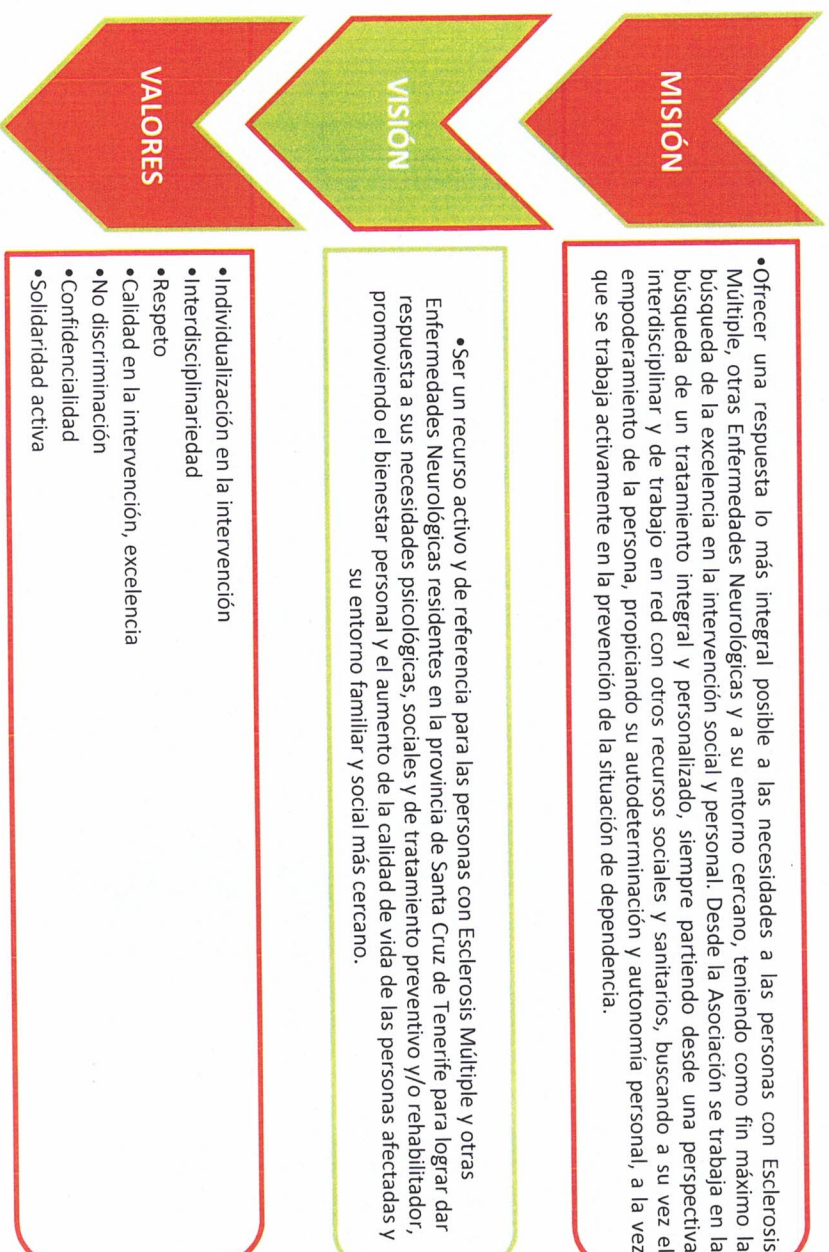
La Asociación Tinerfeña de Esclerosis Múltiple (ATEM) es una organización sin ánimo de lucro de iniciativa privada que nace en el año 1995 gracias a la voluntad de Personas con Esclerosis Múltiple (PcEM), Otras Enfermedades Neurológicas, Enfermedades Físicas, Enfermedades Orgánicas y a sus familias que, conociendo la realidad y las necesidades de la enfermedad, deciden trabajar por, para y con el colectivo de personas afectadas de Esclerosis Múltiple y enfermedades similares.



PLAN DE IGUALDAD 2023-2025

JETO SOCIAL

Pretendemos entre nuestros objetivos dar respuesta a las necesidades del colectivo de PcEM, otras Enfermedades Neurológicas, Enfermedades Físicas, Enfermedades Orgánicas favoreciendo la atención integral e interdisciplinar, la reivindicación de derechos e intereses, promoviendo la integración, visibilización social, mejorando la autonomía y calidad de vida de las personas diagnosticadas y la de su familia, así como una comunidad solidaria e inclusiva.



Junta Directiva

Desde 28 mayo de 2020 tras Asamblea Extraordinaria la Junta Directiva de la Asociación Tinerfeña de Esclerosis Múltiple la componen:

- Presidenta: Dña. María Ángeles González Rodríguez
- Vicepresidente: Dña. Patricia Santana Trujillo
- Secretaria: Dña. Nieves Gloria García Rodríguez
- Tesorera: Dña. María Luisa Trujillo Hernández
- Vocal: Dña. Concepción Marina Díaz Fernández
- Vocal: D. Pedro Luis Abreu Abreu

Registro e Inscripciones

1. Registro Provincial de Asociaciones de Santa Cruz de Tenerife nº 3152 por resolución de fecha 28 de marzo de 1995, CON NÚMERO Canario de Inscripción n1 10694 (G1/S1/10694-95/TF).
2. Registro de Entidades Ciudadanas del Excmo. Ayuntamiento de San Cristóbal de La Laguna con nº 546, desde fecha 18 de mayo de 2015.

Contextualización

Las **Enfermedades Neurológicas**, aquellas que afectan al Sistema Nervioso Central (SNC) y al Sistema Nervioso Periférico según datos ofrecidos en el año 2017 por la Sociedad Española de Neurología, tienen una incidencia en la población del 16% y se estima que, debido al aumento de la esperanza de vida aumentarán en las próximas décadas, con el desafío que ello supondrá: sensibilización y preparación de las personas y la sociedad, desarrollo e implantación de políticas que den respuestas adecuadas, creación y disposición de recursos económicos, educativos, laborales, sociales, sanitarios, sociosanitarios... necesarios y suficientes para dar respuestas a las necesidades.

La **Esclerosis Múltiple (EM)** es una **enfermedad autoinmune de las más comunes del SNC**, su origen es desconocido, aunque se atribuye cierta predisposición genética, no es contagiosa, mortal, ni tiene cura, existiendo tratamientos curativos y paliativos que ayudan a mejorar la calidad de vida de las personas que la padecen. Aunque su aparición suele ser anterior, se diagnostica entre los 20 y 40 años, afectando principalmente a las mujeres (proporción de 2 cada 3).

Estimación de afectación de la Esclerosis Múltiple:

- **Tenerife:** 1500-1800 personas (población flotante 500 - 800)
- Canarias: 3500 personas
- España: 52.000 personas
- Europa: 600.000 personas
- Población mundial afectada 2.000.000 de personas

La EM supone el daño y desgaste de la mielina (materia grasa que aísla los nervios), para su explicación se recurre a la comparación metafórica con la cobertura de un cable eléctrico, que protege y permite que un nervio transmita sus impulsos rápidamente. En la EM, la desmielinización (pérdida de la mielina) afecta la capacidad de los nervios para conducir impulsos eléctricos desde y hacia el cerebro y esto produce los diversos síntomas de la EM.

La EM es variable para cada persona y los síntomas que se manifiestan dependen de las áreas del SNC afectadas, siendo los más habituales: Síntomas musculares, de equilibrio y coordinación, vesicales e intestinales, oculares, entumecimiento, hormigueo o dolor, sexuales, del habla y de la deglución otros síntomas cerebrales y neurológicos... por lo que el abordaje adecuado requerirá de una combinación de tratamientos farmacológicos y fisioterapia, logopedia, terapia ocupacional...

Tipos de presentación y evolución de la Esclerosis Múltiple:

- **Esclerosis Múltiple Recurrente-Remitente (EMRR)**: Es la forma más frecuente de EM (85% de casos), en ella se producen periodos de recaída (brotes) seguidos de etapas de estabilización de duración variable (días o meses). Estas recaídas consisten generalmente en la aparición de síntomas neurológicos

debidos a una nueva lesión en el SNC. Tras el brote puede haber una remisión parcial de los síntomas e incluso una recuperación total. La enfermedad puede permanecer inactiva durante meses o años.

- **Esclerosis Múltiple Progresiva Secundaria (EMPS):** En algunas personas que tienen inicialmente EM con recaídas y remisiones, se desarrolla posteriormente una incapacidad progresiva en el curso de la enfermedad, frecuentemente con recaídas superpuestas y sin períodos definidos de remisión. Entre un 30 y un 50% de las personas que sufren inicialmente la forma recurrente-remite de la EM, desarrollan la forma secundaria progresiva.
- **Esclerosis Múltiple Progresiva Primaria (EMPP):** Afecta aproximadamente al 10% de las personas diagnosticadas. Se caracteriza por la ausencia de brotes definidos, tiene un comienzo lento y un empeoramiento constante de los síntomas y de la discapacidad.
- **Esclerosis Múltiple Progresiva Recidivante (EMPR):** Es la forma menos común (5% de los casos). Se caracteriza por una progresión constante y sin remisiones desde el comienzo con una clara superposición de brotes con o sin recuperación completa

La aparición de la Esclerosis Múltiple u otras Enfermedades Neurológicas además de las consecuencias derivadas del diagnóstico y evolución de la enfermedad para cada persona, familia y su entorno supone un reto para la sociedad que debería apoyar en la cobertura de las necesidades y dotarse de los recursos de prevención y atención primaria (población general), secundaria (grupos de riesgo) y terciaria (personas afectadas) y sobre todo prevenir, retrasar y minimizar la evolución a situaciones de discapacidad y gran dependencia.

Para la atención de cada persona diagnosticada de EM u otras Enfermedades Neurológicas se necesita la existencia/dotación y capacidad de acceso a: recursos sanitarios apropiados, tratamiento especializado y recursos socio sanitarios suficientes para la persona y el entorno familiar/inmediato. En la actualidad los recursos existentes en la comunidad canaria para la atención y apoyo a las personas diagnosticadas son insuficientes, destacando entre otras las siguientes necesidades y carencias que inciden negativamente en su proceso:

- Personal especialista en Neurología suficiente, para las Unidades de Esclerosis Múltiple en los hospitales.
- Formación, actualización de los/las profesionales en las últimas técnicas y avances diagnósticos, de tratamientos...
- Medios adecuados y suficientes para la detección, diagnóstico, tratamiento precoz y seguimiento.
- Atención y abordaje interdisciplinar por parte de los/las profesionales implicados/as (medicina, urología, fisioterapia, radiología, nutrición, psicología, trabajo social...).
- Presencia de red de apoyo formal e informal suficientes para la persona diagnosticada y su entorno...

4.- OBJETIVOS

Con la creación de este plan de igualdad la entidad pretende:

- Introducir la perspectiva de género en la entidad, en la gestión, las relaciones laborales, la política de recursos humanos, etc.
- Difundir en el exterior la política de iniciativas en materia de igualdad mediante el uso de medios de comunicación, participación en jornadas y conferencias, etc.
- Continuar en la formación de los y las responsables de los programas y de la gestión de la organización en igualdad de oportunidades para que se siga manteniendo la perspectiva de género en todas las acciones que desarrollen.
- Mantener el acceso y participación de mujeres en los órganos de decisión de la organización.
- Concienciar a toda la plantilla sobre la importancia de romper con paradigmas sexistas que faciliten la consecución de la igualdad real.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección y promoción.
- Mantener el sistema de retribuciones en una valoración neutra respecto al género de los puestos de trabajo.
- Establecer mecanismos para que los trabajadores y trabajadoras de la entidad puedan conciliar su vida laboral, familiar y personal.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la imagen proyectada (web, personas que asisten a los actos, folletos y materiales de difusión de sus programas...).
- Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en todos los proyectos, comunicaciones, relaciones, intervención...

5.- DISEÑO

Desde ATEN se tiene la responsabilidad de impulsar acciones de:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Ofrecer información y sensibilización al personal.
- Realizar de diagnóstico y el Plan de Igualdad.
- Diseñar e implementar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Diagnostico:

Como tarea inicial se ha realizará un Diagnóstico de Género que muestra un análisis objetivo de la situación de mujeres y hombres en la empresa desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.

Seguimiento y evaluación:

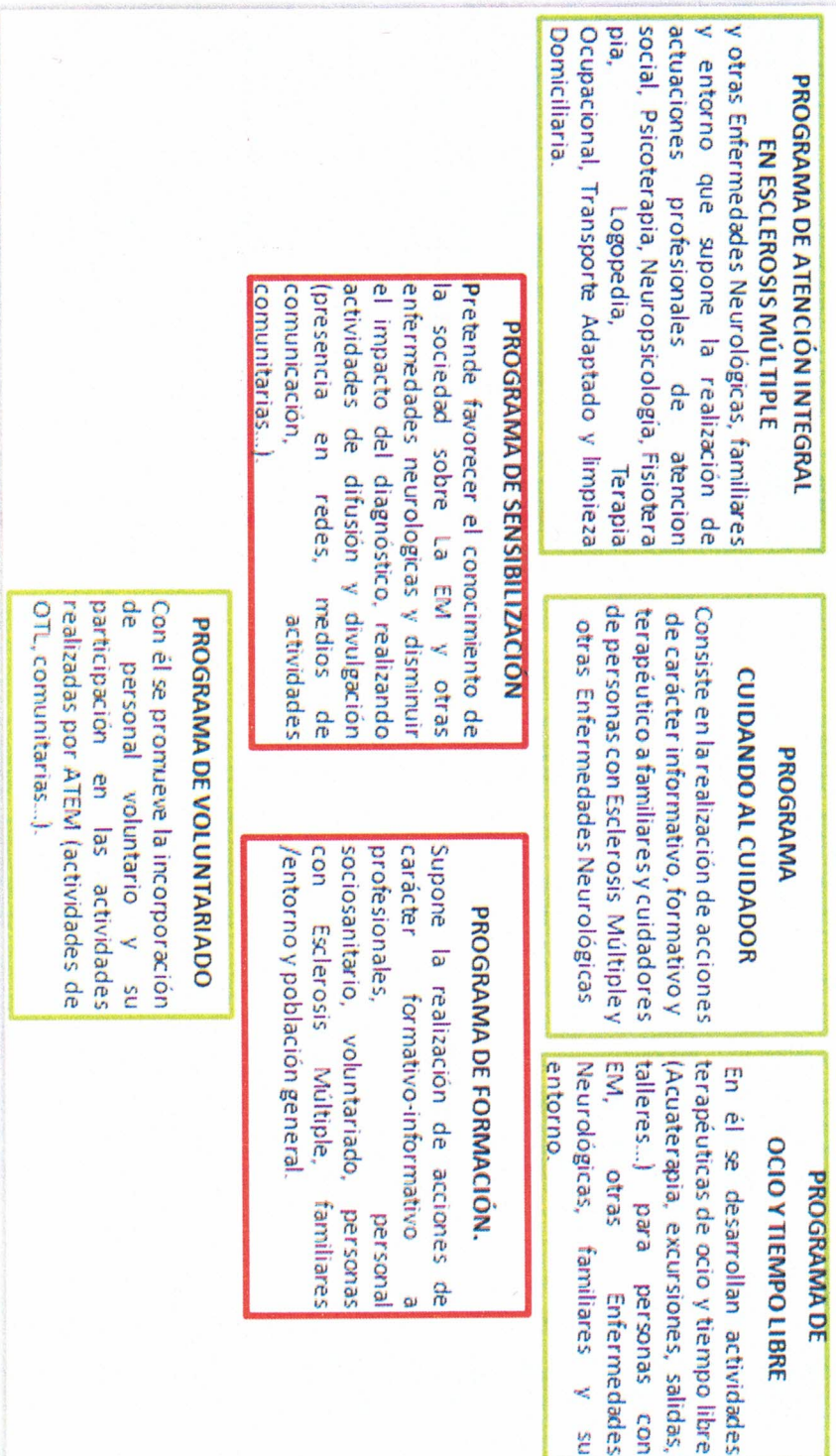
Se diseñarán los instrumentos para la realización del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en el que se definan los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados, así como las personas responsables y el calendario de ejecución. El seguimiento de la implementación del Plan será continuo, y se considerará la posibilidad de incorporar mejoras. Se realizará una evaluación final que nos aportará una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de las medidas y acciones.

Difusión y formación:

Se hará la difusión interna del plan y su ejecución así como la formación continua de los y las trabajadores/as para la consecución de los objetivos. Además recopilará y analizará las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto a este tema.

PLAN DE IGUALDAD 2023-2025

En este sentido desde 1995 la Asociación Tinerfeña de Esclerosis Múltiple, se ha ido convirtiendo y consolidado como un complemento necesario de los servicios sociales, sanitarios y sociosanitarios prestados desde recursos públicos y privados, y un apoyo fundamental para las personas diagnosticadas y su entorno, desarrollando para ello los siguientes programas:



PLAN DE IGUALDAD 2023-2025

A.- La prevención de situaciones de riesgo de exclusión social en personas con discapacidad, menores, jóvenes y personas que están o han estado privadas de libertad, pertenecientes a sectores socioeconómicos.

B.- La promoción de la participación ciudadana activa que nos permita construir una sociedad más igualitaria.

2.- PRESENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE ATEM

Nuestro Plan de Igualdad tendrá una duración de 3 años y las áreas en la que se está realizando una especial atención son las áreas que incluye los programas de Atención Integral en EM y otras enfermedades neurológicas, programa de Cuidando al Cuidador, programa de Ocio y Tiempo Libre, programa de Sensibilización, programa de Formación tanto al personal contratado como a personas que padecen enfermedades neurológicas, familiares/cuidadores/entorno y población general.

Durante estos 24 años de trayectoria, la entidad ha mostrado motivación y esfuerzo por construir un funcionamiento y gestión de los recursos humanos basados en relaciones igualitarias entre los y las trabajadores/as y personas que componen ATEM trabajando para que la no discriminación por sexos entre el personal sea constante.

El Plan ha sido realizado por la Junta Directiva de ATEM, que es la encargada de toda la gestión de la entidad, los recursos humanos y estudiantes en prácticas y bajo el acuerdo consensuado de la Asamblea de Socios/as. Un equipo de igualdad, que está velando a lo largo de todo el proceso por que se realice una implantación adecuada del Plan de Igualdad y sé que se reúne periódicamente para analizar toda la gestión.

3.- COMPROMISO Y VIGENCIA

Con fecha 28 enero de 2023 se firma el acuerdo de plan de igualdad para el periodo 2023-2025.

PLAN DE IGUALDAD 2023-2025

6.- PLAN DE ACCIÓN

AREA: ACCESO AL EMPLEO							
OBJETIVOS		ACCIONES		RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
a) Selección Evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo, raza, religión o creencia.		1. En las pruebas de selección, entre ellas la entrevista, se atenderá a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido personal que puedan ser peyorativos por la condición de mujer. 2. Utilización no sexista del lenguaje en convocatorias, ofertas y publicaciones.		1. Evitar los estereotipos pro razón de sexo. Protocolo diseñado y establecido 2. Visibilizar las distintas identidades evitando tópicos sexistas. Promoviendo un lenguaje inclusivo	1. La entrevista. 2. Documentación adaptada.	1. Dirección ATEM 2. Dirección ATEM	Durante toda la vigencia del Plan 2023-2025. Dirección ATEM
b) Contratación Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección, para evitar posibles discriminaciones		1. Mantener la igualdad entre mujeres y hombres en cuanto a categoría laboral y funciones de responsabilidad.		Mayor equilibrio entre hombres y mujeres en tiempo completo y tiempo parcial.	1. El contrato 2. Nº de personas contratadas en ambas modalidades.	1. Dirección ATEM 2. Dirección ATEM	Durante toda la vigencia del Plan 2023-2025. Durante toda la vigencia del Plan 2023-2025.

PLAN DE IGUALDAD 2023-2025

	2. Introducir acciones de discriminación positiva hacia la contratación en caso de que se considere pertinente.				
--	---	--	--	--	--

AREA: FORMACION					
OBJETIVOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
- Sensibilizar y formar en igualdad a toda la plantilla - Facilitar el acceso a la formación a todas las personas trabajadoras de la entidad.	1. Potenciar la formación en igualdad de oportunidades 2. Abrir la oferta formativa que resulte de interés a toda la plantilla.	1. Que la asistencia se mayoritari a porque a la plantilla le interesan las temáticas tratadas. 2. Que la asistencia no se vea mermada por incompatibilidad de horarios	1. La hoja de firmas de asistencia. 2. Nº de personas formadas	Dirección ATEM	Durante toda la vigencia del Plan 2023-2025.

PLAN DE IGUALDAD 2023-2025

AREA: RETRIBUCIÓN						
OBJETIVOS	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	
Mantener e principio de equidad: a idéntica responsabilidad igual salario en todos sus conceptos de convenio.	- Aprobación en Asamblea de socios/as del compromiso de mantenimiento del principio de equidad en cuanto a retribución. - En caso de dificultades económicas la entidad ajustará el salario de todas las personas trabajadoras.	- Mantener la política salarial que tiene acordada la entidad. - Que la plantilla tenga asegurados unos mínimos ingresos.	1. Acta de la Asamblea 2. Acta de la asamblea	Dirección ATEM Dirección ATEM	Durante toda la vigencia del Plan 2023-2025. Durante toda la vigencia del Plan 2023-2025.	

AREA: DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y PERSONAL	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su	- Cada equipo recoge las necesidades de conciliación de sus miembros y el mismo equipo las cubre. - Adaptación de la jornada de trabajo cuando la persona trabajadora lo solicite primando la flexibilidad.	- Que toda la plantilla pueda atender a sus necesidades.	- El acta de las reuniones. - Los horarios de trabajo acordados.	- La plantilla de la entidad. - Dirección de ATEM	- Durante toda la vigencia del Plan 2023-2025. - Durante toda la vigencia del Plan 2023-2025.

PLAN DE IGUALDAD 2023-2025

desarrollo profesional dentro de la entidad.				
Aumentar la flexibilidad				

AREA: SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad.	- Comunicación a toda la plantilla de las políticas de igualdad de oportunidades. - Taller sobre lenguaje no sexista. - Insertar en los sistemas informáticos el programa corrector de lenguaje sexista	- Que toda la plantilla esté bien informada. - Taller sobre lenguaje no sexista. - Insertar en los sistemas informáticos el programa corrector de lenguaje sexista para	- El tablón de donde estará colgado el plan - Hoja de firmas de asistencia al taller.	Dirección ATEM Dirección ATEM	Durante toda la vigencia del Plan 2023-2025. Durante toda la vigencia del Plan 2023-2025.
Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones que realice la entidad bien sea en formato papel o digital.					

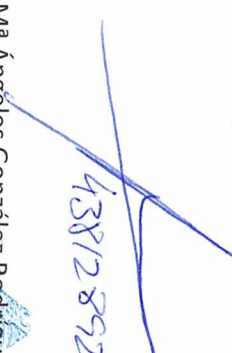
PLAN DE IGUALDAD 2023-2025

AREA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	ACCIONES	RESULTADOS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
Evitar cualquier situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual. Actuar en caso de que se den situaciones de acoso.	- Colocación de un buzón de sugerencias donde se pueden recoger de manera privada todos aquellos comentarios que la plantilla quiera realizar. - Programación de un curso sobre acoso sexual	- Obtener información de la plantilla sobre esta temática. - Mejoras en la prevención y en la identificación de los casos de acoso	- Los comentarios recogidos en el buzón - La hoja de firmas de asistencia al curso	Dirección ATEM Dirección ATEM	Durante toda la vigencia del Plan 2023-2025. Durante toda la vigencia del Plan 2023-2025

6.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez efectuado el diagnóstico y confeccionado el Plan se requiere una evaluación y seguimiento del mismo.
La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

San Cristóbal de La Laguna a, 28 de Enero de 2023


Fdo.: M^a Ángeles González Rodríguez
Presidenta de ATEM

 **Asociación Tinerfeña
de Esclerosis Múltiple**
CIF: G-38380556

 **Asociación Tinerfeña
de Esclerosis Múltiple**
7 Radicionados nº 5 Local 1-3 Tel.: 922 20 16 0
3320 - Las Maniacas Fax: 922 20 18 5
C/ Cristóbal de La Laguna Información@atem.org