Data: 01/12/2020

# PRESENTACIÓ ENTITAT

Dacesma és una organització sense ànim de lucre, els fins de la qual son: la

rehabilitació, assistència i ajuda a persones amb dany cerebral sobrevingut i als seus familiars.

Dacesma es va constituir (acta fundacional) el 22 de juny del 2004. Sent inscrita el 16 de novembre del 2004 en registre d’associacions de las Illes Baleares. La iniciativa va partí d’un grup de familiars d’afectats de dany cerebral, que per la inexistència de recursos públics o privats, decidiren lluitar per la integració i recuperació dels seus familiars i el reconeixement públic de la mancança de recursos.

Actualment, els objectius de Dacesma es mantenen coherent amb els motius pels quals es va constituir; reconeixement davant les institucions públiques i privades, promoure la intervenció immediata i suficient quan es produeix se lesió cerebral, integrar l’afectat i família dins la societat a nivell social i laboral i defensar els drets.

# PLA D’IGUALTAT

El pla d’igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de portar a terme un diagnòstic de situació, que serveix per assumir la igualtat de tracte i d’oportunitats entre dones i homes en l’entitat, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe (Article 46 d ela Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

El pla d’igualtat fixa els objectius concrets d’igualtat que s’han d’assumir, les estratègies i les pràctiques que s’han d’adoptar per a la seva consecució, així com establir els sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

# COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ

Dacesma declara el seu compromís en l’establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com en l’impuls i el foment de mesures per aconseguir la igualtat real en la nostra organització, establint la igualtat d’oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra política corporativa i de recursos humans, d’acord amb la definició d’aquest principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

En tots i cada un dels àmbits en que es desenvolupa l’activitat d’aquesta entitat, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de feina, la salut laboral, l’ordenació del temps de feina i la conciliació, assumim el principi d’igualtat d’oportunitats entre dones i homes, atenent de forma especial a la discriminació indirecta, entenent aquesta per “la situació en que una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a una persona d’un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l’altre sexe”.

Respecte a la comunicació, tan interna com externa, s’informarà de totes les decisions que s’adoptin al respecte i es projectarà una imatge de l’entitat d’acord amb aquest principi d’igualtat d’oportunitats entre dones i homes. Els principis que s’han anunciat es portaran a la pràctica a través del foment de les mesures d’igualtat o a través de la implantació d’un pla d’igualtat que suposin millores respecte a la situació recent, arbitrant els corresponents sistemes de seguiment, amb el fi d’avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes en la entitat i per extensió, en el conjunt de la societat.

# COMITÉ PERMENENT D’IGUALTAT

El comitè permanent d’igualtat és un òrgan paritari, format per representants de l’entitat i representants de les persones treballadores. Té com a objectiu crear un espai de diàleg i comunicació fluïda, de tal forma que tots els acords i les mesures s’adoptin al llarg del desenvolupament del programa es duguin a terme amb el consens de tots.

El comitè impulsarà accions de:

* Informació i sensibilització de la plantilla.
* Suport en la realització del diagnòstic i el pla d’igualtat.
* Suport en la realització del seguiment i avaluació.

Aquest comitè està format per:

* Dues persones membres de la Junta Directiva
* El gerent de l’entitat.
* Dos representants de les persones treballadores.

# DIAGNÒSTIC DE L’ENTITAT. ANÀLISIS QUANTITATIU

1. **Junta directiva**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Dones** | % | **Homes** | % | **Total** |
| **Membres de la Junta Directiva per sexe** | 4 | 57.1% | 3 | 42.9% | 7 |

1. **Plantilla desagregada per sexe**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Dones** | **%** | **Homes** | **%** | **Total** |
| **Plantilla desagregada per sexe** | 8 | 72.8 | 3 | 27.2 | 11 |

1. **Percentatge de plantilla amb contracte fixe o indefinit**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Dones** | **%** | **Homes** | **%** | **Total** |
| **Plantilla amb contracte fixe** | 7 | 70 | 2 | 20 | 10 |

1. **Distribució de plantilla per edats**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Franges d’edat** | **Dones** | **%** | **Homes** | **%** | **Total** |
| Menys de 20 anys | 1 | 9.1 | 0 |  | 1 |
| 20 – 29 anys | 3 | 27.3 | 0 |  | 3 |
| 30 – 45 anys | 3 | 27.3 | 3 | 27.3 | 6 |
| 46 I més anys | 1 | 9.1 | 0 |  | 1 |
| **TOTAL** | **8** | **72.8** | **3** | **27.3** | **11** |

**5. Distribució de plantilla per tipo de contracte**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipus de contracte** | **Dones** | **%** | **Homes** | **%** | **Total** |
| Temporal a Temps complet | 0 |  | 0 |  |  |
| Temporal a Temps parcial | 1 | 9.1 | 1 | 9.1 | 18.2 |
| Fixe discontinu | 0 |  | 0 |  |  |
| Indefinit a Temps complet | 3 | 27.3 | 2 | 18.2 | 45.5 |
| Indefinit a Temps parcial | 4 | 36.4 | 0 |  | 36.4 |
| Pràctiques | 0 |  | 0 |  |  |
| Aprenentatge | 0 |  | 0 |  |  |
| Altres | 0 |  | 0 |  |  |
| **TOTAL** | **8** | **72.8** | **3** | **27.3** | **100** |

1. **Distribució de plantilla per departaments i nivell jeràrquic**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Direcció Gerència** | | **Directores** | | **Responsabilitats**  **Intermèdies** | | **Personal Tècnic** | | **Personal Administratiu** | | **Personal no Qualificat** | |
| D | H | D | H | D | H | D | H | D | H | D | H |
| 1 |  | 1 |  | 1 |  | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |

1. **Distribució de plantilla per categories professionals**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Denominació categories** | **Dones** | **%** | **Homes** | **%** | **Total** |
| Neuropsicologia | 1 | 9.1 |  |  | 9.1 |
| Fisioteràpia | 1 | 9.1 | 1 | 9.1 | 18.2 |
| Psicologia | 1 | 9.1 |  |  | 9.1 |
| Teràpia Ocupacional | 1 | 9.1 |  |  | 9.1 |
| Logopèdia | 1 | 9.1 |  |  | 9.1 |
| Trabajo Social | 1 | 9.1 |  |  | 9.1 |
| Comptabilitat |  |  | 1 | 9.1 | 9.1 |
| Auxiliar de infermeria | 1 | 9.1 |  |  | 9.1 |
| Transporte |  |  | 1 | 9.1 | 9.1 |
| Neteja | 1 | 9.1 |  |  | 9.1 |
| **TOTAL** | **8** | **73.8** | **3** | **27.3** | **100** |

1. **Distribució de plantilla per salari base**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Franges salarials** | **Dones** | **%** | **Homes** | **%** | **Total** |
| Menys de 7.200 € any |  |  |  |  |  |
| Entre 7.201 € y 12.000 € any | 1 | 9.1 |  |  | 9.1 |
| Entre 12.001 € y 14.000 € any | 1 | 9.1 | 2 | 18.2 | 27.3 |
| Entre 14.001 € y 18.000 € any | 6 | 54,5 | 1 | 9.1 | 63.6 |
| Entre 18.001 € y 24.000 € any |  |  |  |  |  |
| Entre 24.001 € y 30.000 € any |  |  |  |  |  |
| Entre 30.001 € y 36.000 € any |  |  |  |  |  |
| Més de 36.000 € any |  |  |  |  |  |
| **TOTAL** | **8** | **72.7** | **3** | **27.3** | **100** |

1. **Distribució de plantilla per hores setmanals de feina**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nº d’hores** | **Dones** | **%** | **Homes** | **%** | **Total** |
| Menys de 20 hores | 0 |  | 0 |  |  |
| De 20 a 35 hores | 5 | 45.5 | 1 | 9.1 | 54.6 |
| De 36 a 39 hores | 3 | 27.3 | 2 | 18.2 | 45.5 |
| 40 hores | 0 |  | 0 |  |  |
| Més de 40 hores | 0 |  | 0 |  |  |
| **TOTAL** | **8** | **72.8** | **3** | **27.3** | **100** |

1. **Incorporacions i baixes**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Incorporacions** | | | | |
| **Dones** | **%** | **Homes** | **%** | **Total** |
| Any 2019 | 1 | 25 | 0 |  | 25 |
| Any 2020 | 2 | 50 | 1 | 25 | 75 |
| **TOTAL** | **3** | **75** | **1** | **25** | **100** |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Baixes** | | | | |
| **Dones** | **%** | **Homes** | **%** | **Total** |
| Any 2019 | 0 |  | 0 |  |  |
| Any 2020 | 2 | 100 | 0 |  | 100 |
| **TOTAL** | **2** | **100** | **0** |  | **100** |

1. **Responsabilitats familiars: nombre de fills/es**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nº de fills/es** | **Dones** | **%** | **Homes** | **%** | **Total** |
| 0 | 5 | 45.5 | 3 | 27.2 | 72.8 |
| 1 | 1 | 9.1 | 0 |  | 9.1 |
| 2 | 1 | 9.1 | 0 |  | 9.1 |
| 3 o més | 1 | 9.1 | 0 |  | 9.1 |
| **TOTAL** | **8** | **72.8** | **3** | **27.2** | **100** |

1. **Responsabilitats familiars: nombre de fills/es amb discapacitat**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nº de fills/es** | **Dones** | **%** | **Homes** | **%** | **Total** |
| 0 |  |  |  |  |  |
| 1 | 1 | 100 | 0 |  | 100 |
| 2 |  |  |  |  |  |
| 3 o més |  |  |  |  |  |
| **TOTAL** | **1** | **100** | **0** |  | **100** |

1. **Responsabilitats familiars: edats dels fills/es**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Franges d’edat** | **Dones** | **%** | **Homes** | **%** | **Total** |
| Menys de 3 anys | 1 | 33.3 |  |  | 33.3 |
| Entre 3 i 6 anys | 1 | 33.3 |  |  | 33.3 |
| Entre 7 i 14 anys |  |  |  |  |  |
| 15 o més anys | 1 | 33.3 |  |  | 33.3 |
| **TOTAL** | **3** | **100** | **0** |  | **100** |

# DIAGNÒSTIC DE L’ENTITAT. ANÀLISIS QUALITATIU

|  |
| --- |
| **Missió** |
| Defensar, reivindicar i garantir els drets i els interessos de les persones amb dany cerebral sobrevingut o discapacitats físiques i les seves famílies.  A més de millorar l’autonomia de les persones amb discapacitat física que acudeixen al centre.  Per tot això dona resposta a les necessitats d’aquests mitjançant els serveis que presta. |

|  |
| --- |
| **Visió** |
| Cerquem ser l'entitat de referència integral de les persones amb dany cerebral i les seves famílies, reconeguda pel compromís amb els seus principis i valors, i per la qualitat del servei que dona, especialment a la zona del llevant mallorquí.  A part de generar confiança a tots els que formen part d’ella, i contant amb la connexió amb els serveis comunitaris i les institucions públiques i privades. |

|  |
| --- |
| **Valors** |
| - Democràcia interna i la transparència en les seves actuacions.  - Professionalitat, participació i compromís.  - Autonomia i igualtat d'oportunitats.  - La defensa per l'acceptació i el respecte de les persones amb discapacitat física en els àmbits socials i laborals.  - La representació, adopció d'iniciatives i presentació de demandes davant de les administracions públiques i qualsevol altre organisme públic o privat, que tingui competències relacionades amb la finalitat de l'associació.  - L'atenció i el suport a les famílies com a pilar fonamental de l'associació, oferint-hi un lloc de trobada i d'intercanvi d'experiències.  - El foment i la promoció de recursos de formació i informació destinats a familiars, professionals, administracions públiques, empreses, ciutadania, etc.  - La informació i sensibilització de les pròpies famílies, professionals de la salut, els responsables polítics, administracions públiques i de la societat en general, en relació al dany cerebral sobrevingut.  - L'assistència rehabilitadora en els nivells de necessitats que presenti la persona, així com l'assistència i orientació en la derivació a nous estadis de desenvolupament, tant a la persona discapacitada com a la seva família.  - Millora continua, compromís de satisfacció amb les parts interessades, compromís de compliment dels requisits legals i reglamentaris. |

|  |
| --- |
| **Sistema de gestió de qualitat** |
| Dacesma disposa d’un sistema de gestió per processos que permet ordenar i planificar totes aquelles accions que l’entitat dur a terme amb el seus usuaris. Serveix per identificar les necessitats i expectatives de les persones usuàries i per garantir una resposta a través dels diferents serveis que l’entitat ofereix. Aquest sistema de gestió assegura la millora contínua i la qualitat dels serveis de l’entitat. |

|  |
| --- |
| **Formació** |
| Dacesma disposa d’un Pla de Formació, que s’elabora anualment amb l’objectiu de facilitar a les persones treballadores l’accés a la formació per millorar els seus coneixements, competències, habilitats i actituds i així millorar les seves competències professionals en funció del lloc de feina que ocupen. També disposem d’un procediment que estableix com s’elabora, revisa i avalua aquest pla de formació. |

|  |
| --- |
| **Política qualitat** |
| Els sous de les persones treballadores respecten l’estipulat en el conveni col·lectiu d’aplicació en funció del grup professional i/o la categoria a la pertany la persona treballadora. Ens regim per els criteris d’igualtat en matèria retributiva. |

|  |
| --- |
| **Representativitat** |
| Tenint en compte l’apartat de diagnòstic qualitatiu definit a l’apartat anterior, es fa el següent anàlisi en relació a la representativitat de dones i homes dins l’entitat:   * Les persones treballadores de l’entitat que són dones és un 72,8% * Dins aquesta línia, les persones que ocupen el càrrec de responsable de servei, també són dones en un 100% * El 57,14% del membres de la junta directiva són dones. |

|  |
| --- |
| **Riscs laborals i salut laboral** |
| Dacesma disposa d’un procediment de prevenció de riscs laborals i vigilància de la salut, amb l’objectiu de procurar unes condicions de treball segures i saludables i assegurar el compliment de la llei de prevenció de riscs laborals. |

# PLA D’ACCIÓ

|  |  |
| --- | --- |
| **Àrees de actuació** | **Accions** |
| Àrea de selecció | Es segueixen criteris de professionalitat a l’hora de seleccionar una persona treballadora, independentment del sexe i la situació familiar. |
| Àrea d’ordenació del temps de treball | La ordenació del temps de treball s’estableix en funció del servei/activitat/departament al que està assignat la persona treballadora. Independentment del seu sexe. |
| Àrea de condicions de feina | Les condicions de feina s’estableixen en funció del servei/activitat/departament al que està assignat la persona treballadora. |
| Àrea de formació | La formació que s’ofereix i es sol·licita va destinada a totes les persones treballadores, independentment del sexe. No s’observa necessitat de formació específica en l’àmbit de la igualtat de gènere. |
| Àrea de riscos laborals i salut laboral | L’empresa de prevenció de riscos laborals té en compte les condicions de risc laboral relacionades amb la dona: embaràs, lactància,... |
| Àrea de representativitat | Hi ha major representació de la dona en tot el servei i llocs de feina, així com en la representació a la Junta Directiva. |
| Àrea de comunicació, llenguatge no sexista i imatge no sexista | La responsabilitat de comunicació forma part de la comissió d’igualtat, vetlarà perquè no s’utilitzi un llenguatge ni imatge sexista en l’entitat. |
| Àrea d’accions específiques per a dones en situació de risc d’exclusió | No es porten a terme accions específiques per a dones en situació de risc d’exclusió. Si s’identifica algun cas es tractarà pel comitè d’ètica per valorar les accions a seguir. |

Després d’un diagnòstic per identificar la situació actual de les persones treballadores de l’entitat en funció del sexe després de valorar que es segueixen els mínims d’igualtat entre dones i homes es conclou que no és necessari dur a terme accions d’intervenció que modifiquen significativament el funcionament de l’entitat, però sí s’estableixen algunes accions de millora:

**ACCIONS DE MILLORA**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Accions** | **Resultat esperat** |
| 1 | Elaborar un pla d’igualtat formalitzat. | Tenir el pla elaborat abans de final de 2021 |
| 2 | Crear una comissió per la igualtat de gènere. | Haver elaborat la comissió abans de que acabi 2021 |
| 3 | Traslladar al comitè d’ètica totes aquelles actuacions que es pensi que vulneren la igualtat per qüestions de gènere. | 100% de les propostes tractades en la comissió |
| 5 | Que el departament de comunicació vetlli per l’ús d’un llenguatge i una imatge no sexista. | No tenir incidències relacionades amb aquest tema. |

**Firma:** Francisco Andrés Crespo Olivares

President de Dacesma