

# Plan de Igualdad 2025-2029

ASOCIACIÓN DACEM

## Índice

1. Datos generales.....	2
2. Introducción y fundamentación .....	2
3. Determinación de las partes que conciernen el plan.....	4
4. Ámbito de aplicación .....	5
5. Auditoría retributiva .....	5
6. Fundamentación jurídica .....	5
7. Diagnóstico de situación.....	6
8. Objetivos del plan de igualdad.....	12
9. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación .....	17
10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión.....	18
11. Registro .....	19

## 1. DATOS GENERALES

**Nombre:** DACEM. Asociación Daño Cerebral y Esclerosis Múltiple Alto Palancia y Mijares

**CIF ASOCIACIÓN:** G- 44508364

**Domicilio Social:** Calle Doctor Velázquez, 10, bajo

**Teléfono:** 642391980

**E-MAIL:** [dacemasociacion@gmail.com](mailto:dacemasociacion@gmail.com)

**Página web:** [www.dacem.org](http://www.dacem.org)

**Facebook:** Asociación DACEM

**Instagram:** @dacemasociacion

La Asociación DACEM figura inscrita en la Sección Primera del Registro Autonómico con el número CV-01-058840-CS, desde el 12 de marzo de 2019. Está formada por una plantilla de 13 profesionales (10 mujeres, 3 hombres) y con inquietudes por la inclusión social de las personas más desfavorecidas de nuestra sociedad.

## 2. INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTACIÓN

La Asociación DACEM Segorbe es una entidad sin ánimo de lucro constituida en mayo de 2018 como grupo de apoyo a mujeres y hombres con Daño Cerebral Adquirido (DCA), Esclerosis Múltiple (EM), Parkinson y otras discapacidades neurológicas adquiridas, sus familiares y amigos/as para la defensa de la igualdad de oportunidades.

La Asociación preserva las actividades orientadas a la difusión, reivindicación y defensa del derecho a una vida digna, la autonomía personal y la participación social de las mujeres, hombres y familias con DCA, EM y Parkinson.

Nuestra misión es contribuir a que las mujeres y hombres con afectaciones neurológicas puedan desarrollar su proyecto de vida con apoyos y oportunidades, así como promover su inclusión como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria. Para ello promovemos la sensibilización en torno a la problemática sanitaria y social, y la mejora de su conocimiento social y científico.

Nuestra entidad es de ámbito comarcal, pues atendemos a aquellas personas mayores de 16 años, que así lo precisen, pertenecientes al Alto Palancia y Mijares y algunas personas de poblaciones cercanas que no dispongan de otro recurso de apoyo. Contamos con el apoyo incondicional y trabajo en red con la Federación de Daño Cerebral de la Comunidad Valenciana y la Asociación Nacional de Esclerosis Múltiple AEDEM-COCEMFE. También tenemos convenios de colaboración y/o relaciones estrechas con las Mancomunidades de Servicios Sociales, la Unidad de Daño Cerebral Hermanas Hospitalarias (Valencia), el Centro de Desarrollo Rural para el Alto Palancia y Mijares, el Hospital la Magdalena (Castellón), Hospital Dr. Moliner (Valencia) y generalmente, los ayuntamientos o centros de salud locales.

## NUESTROS OBJETIVOS

- La defensa de los intereses y de los derechos reconocidos en la Convención Internacional de la ONU a las mujeres y hombres con discapacidad, de las mujeres y hombres con DCA, EM,

Parkinson y sus familias con el fin de la eliminación de cualquier situación de marginación o desigualdad social.

- La promoción de actividades encaminadas a la rehabilitación y reinserción social de las mujeres y hombres con DCA, EM y Parkinson con el fin de lograr la máxima calidad de vida y la normalización de vida del entorno familiar.
- La realización de actividades dirigidas a divulgar conocimientos sobre el DCA, EM y Parkinson para conseguir la prevención, una atención adecuada y la sensibilización de la población

## **NUESTRAS ACTIVIDADES PRINCIPALES**

1. Programa de promoción de la autonomía personal e inclusión social
2. Programa de información y apoyo a personas y familias con DCA, EM y otras discapacidades neurológicas adquiridas
3. Programa de voluntariado
4. Programa de sensibilización social

## **NUESTROS RECURSOS E INSTALACIONES**

Las instalaciones con las que cuenta nuestra entidad actualmente: una planta baja situada en la Calle Doctor Velázquez 10 de Segorbe distribuida en unos 600 m<sup>2</sup> aproximadamente en su totalidad. El centro dispone de mobiliario y equipamiento técnico para la atención y apoyo de las personas con DCA, EM y sus familias.

## **NUESTRA FORMA JURÍDICA**

Somos una entidad sin ánimo de lucro con reconocimiento de utilidad pública, certificado ISO 9001:2015 de calidad y, desde hace un año, un programa de promoción y prevención de autonomía personal, incluyéndonos dentro del catálogo de la Ley de Dependencia.

## **NUESTRA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA**

Actualmente contamos con 213 personas asociadas y colaboradoras, y atendemos, de manera directa, a un grupo de 106 personas: 60 personas usuarias (con edades comprendidas entre los 21 y 90 años) y 51 familiares o personas cuidadoras.

El órgano máximo de decisión de nuestra entidad es la asamblea de mujeres y hombres asociadas. La pretensión es que cada cuatro años, se separe de sus miembros a las personas que constituyen sus órganos de dirección estratégica y representación, la Junta Directiva, cuyas personas miembros se renuevan cada dos años y entre ellas acuerdan las personas que ostentan la presidencia, vicepresidencia secretaría, tesorería y vocalías.

La plantilla está compuesta por 13 profesionales de las siguientes áreas: neuropsicología, fisioterapia, logopedia, terapia ocupacional, trabajo social, administración y conducción. Entre ellas, se encuentran 10 mujeres y 3 hombres. Dos de las trabajadoras tienen reconocido un 33% de porcentaje de discapacidad.

Además, nuestra organización cuenta con el apoyo de un grupo de personas y voluntarias, cuyo número es variable. Entendemos el voluntariado como una parte esencial de nuestra entidad. En la actualidad contamos con 5 personas voluntarias de manera estable y continua.

## NUESTRO PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad de DACEM surge del firme compromiso de la entidad por garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en consonancia con lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el desarrollo normativo recogido en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

Desde 2020, DACEM ha trabajado activamente para integrar la perspectiva de género tanto en su estructura interna como en los servicios que ofrece. La creación de la primera Comisión de Igualdad y la firma del compromiso institucional ese mismo año supusieron un punto de partida para avanzar hacia una igualdad efectiva. En 2025, se renueva dicha comisión para liderar la elaboración e implementación de este segundo plan.

Como entidad social, nos comprometemos con una serie de valores para luchar contra las desigualdades por razón de género en cualquiera de las estructuras de nuestra organización, y por razón de género y discapacidad, como en el caso de las mujeres con discapacidad, ya que sufren una doble discriminación.

Desde DACEM, entendemos que la elaboración de este Plan de Igualdad, no sólo beneficia a las mujeres, sino también a toda nuestra entidad, al favorecer una mayor cohesión entre todos sus miembros. Es por ello, que a través de este Plan pretendemos extender nuestras acciones en materia de Igualdad más allá de las trabajadoras y trabajadores de la plantilla, al conjunto de mujeres y hombres relacionados/as directamente con ella, es decir, a mujeres y hombres con DCA, EM y a sus familias asociadas, así como a las/os usuarias/os del recurso DACEM, a las personas voluntarias, y, a cualquier otra persona que colabore de manera regular con DACEM.

## 3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

Como mencionado anteriormente, durante el presente año, se ha procedido a la renovación de la Comisión de Igualdad, que actualmente está compuesta por:

Representación de la entidad DACEM, por medio de:

- D. Ricardo López Ortín, con DNI 29027382W, con cargo de Vocal
- Dña. Amparo Gomis Ten, con DNI 33412250N, con cargo de Secretaría
- Dña. Maribel Silvestre Joli, con DNI 25529481S, con cargo de Vocal

Representación de las personas trabajadoras, por medio de:

- Dña. Costanza Moneti, con NIE Y7780434P, Neuropsicóloga
- Dña. Diana Turcu, con NIE X9043609D, Trabajadora Social
- D. Bruno Ciappina, con NIE Y8022677S, Terapeuta Ocupacional
- D. Rubén Pellejero Gil, con DNI 74382068E, Neuropsicólogo

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora constituida en fecha 15/04/2025 y formada por los miembros anteriormente mencionados, conforme al artículo 5 del Real Decreto 901/2020. Ambas partes han acordado de forma conjunta el contenido del presente Plan de Igualdad y se comprometen a su implementación, seguimiento y evaluación.

#### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan, además, tiene un ámbito de aplicación personal que abarca a la totalidad de la plantilla de la entidad, con independencia de la modalidad contractual y categoría profesional. En cuanto a su ámbito territorial, este Plan será de aplicación en el centro ubicado en: Calle Doctor Velásquez 10 – 12400 (Segorbe). Respecto al ámbito temporal, el plan tendrá una vigencia de cuatro años a partir de su fecha de firma, sin perjuicio de su posible revisión anticipada en caso de modificaciones sustanciales en la estructura organizativa, normativa o diagnóstica que afecten a su contenido. En cualquier caso, antes de finalizar su vigencia, la comisión negociadora se reunirá para la revisión, evaluación y, en su caso, renovación o modificación del Plan de Igualdad.

#### 5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se deja constancia de que no se ha realizado auditoría retributiva por las siguientes razones justificadas.

La entidad cuenta con una plantilla compuesta por 13 personas trabajadoras, todas ellas están sujetas al “*VIII convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunitat Valenciana*”, el cual determina de manera clara e invariable las categorías profesionales, niveles salariales, complementos y condiciones económicas. Por lo tanto, la estructura salarial de la entidad se encuentra regulada en su totalidad por un convenio colectivo autonómico de aplicación obligatoria, sin margen para establecer diferencias salariales individuales por razón de sexo u otros factores subjetivos.

Dado lo anterior, no se han detectado brechas salariales entre mujeres y hombres en la organización, y se considera que el marco normativo del convenio garantiza la equidad retributiva dentro de la entidad. No obstante, se mantiene el compromiso de revisar esta situación periódicamente y aplicar medidas correctoras en caso de que en el futuro se identifiquen desigualdades retributivas no justificadas.

#### 6. FUNDAMENTACIÓN JURIDICA

Este Plan de Igualdad se basa en el marco legal vigente que promueve la igualdad real entre mujeres y hombres, tanto a nivel estatal como en la Comunitat Valenciana.

##### Ámbito estatal

Uno de los pilares fundamentales es la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley introdujo la obligación de implantar Planes de Igualdad en determinadas empresas y reforzó el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo.

En los últimos años, esta normativa se ha desarrollado y reforzado con:

- El **Real Decreto 901/2020**, que regula los Planes de Igualdad, su contenido, elaboración, registro y seguimiento.

- **El Real Decreto 902/2020**, que aborda la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para garantizar salarios justos y sin discriminación por razón de sexo.
- **La Ley Orgánica 10/2022**, centrada en garantizar la libertad sexual y prevenir la violencia contra las mujeres.
- **La Ley Orgánica 2/2024**, que impulsa la representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión, tanto en el sector público como en el privado.
- Además, reformas recientes en el Estatuto de los Trabajadores (a través del Real Decreto- ley 6/2019) refuerzan la necesidad de evitar cualquier forma de discriminación, incluyendo en los contratos a tiempo parcial y la clasificación profesional.

#### **Comunitat Valenciana**

En el ámbito autonómico, la **Ley 9/2003, de 2 de abril**, es la norma de referencia en la Comunitat Valenciana. Esta ley reconoce el valor de los Planes de Igualdad como herramienta clave para eliminar desigualdades en el ámbito laboral.

Posteriormente, el **Decreto 133/2007, de 27 de julio**, establece los requisitos y el procedimiento para obtener el visado oficial de estos planes por parte de la Generalitat.

También cabe recordar que el **Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana** (reformado en 2006) otorga a la Generalitat competencias para promover la igualdad y eliminar los obstáculos que la dificulten, así como para desarrollar políticas específicas de apoyo a las mujeres.

## **7. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

Se ha realizado un diagnóstico exhaustivo, cuantitativo y cualitativo, con datos desagregados por sexo y centrado en las siguientes áreas:

### **COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA**

La plantilla de trabajadores/as de DACEM está formada por 13 profesionales, 10 mujeres y 3 hombres. Lo que supone que un 77% del total del equipo está formado por mujeres, es decir, la presencia de mujeres es mayoritaria (hecho común a entidades del tercer sector como la nuestra). Los hombres ocupan una parte del área de fisioterapia, neuropsicología y terapia ocupacional.

La clasificación profesional es acorde a lo establecido en el Convenio laboral, según el puesto que se ocupa, las funciones que se desarrollan y la responsabilidad que se asume. Por otra parte, el perfil, titulación, capacidades, competencias y habilidades requeridas para cada puesto de trabajo, no se recoge ninguna discriminación por género en ninguna de las áreas de la entidad.

- Dirección /coordinación: Este grupo está integrado por personas con titulaciones universitarias licenciadas o diplomadas.
- Terapeutas: Este grupo está integrado por personas con titulaciones universitarias licenciadas o diplomadas neuropsicóloga/o, fisioterapeuta, logopeda, trabajador/a social, terapeuta ocupacional.
- Administración/conducción: Este grupo está integrado por una persona con titulaciones en grado medio.

Además, se dispone de un manual de perfiles profesionales donde se recogen las funciones, competencias y capacidades requeridas para cada puesto de trabajo.

Distribución por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
20-30 años	3	23%	1	8%	4
30-45 años	3	23%	2	15%	5
46 y más años	4	31%	0	0%	4
TOTAL	10	77%	3	23%	13

Antigüedad del personal					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 1 año	1	8%	1	8%	16%
1- 3 años	3	23%	2	15%	38%
Más de 3 años	6	46%	0	0%	46%

Distribución por categoría profesional					
Titulación grado superior o postgrado	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Titulado grado medio o grado	2	15%	1	8%	23%
Administración/transporte	4	31%	0	0%	31%
Total	10	77%	3	23%	100%

## TIPO DE CONTRATO

El 100% de la plantilla está contratada de forma indefinida. 11 personas con contrato fijo y 2 por prestación de servicios.

Distribución por tipo de relación laboral						
Plantilla con contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
	9	82%	2	18%	11	85%
Plantilla por prestación de servicios	1	50%	1	50%	2	15%
TOTAL	10		3		13	100%

Distribución por tipo de contrato laboral						
Plantilla con contrato indefinido	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
	10	77%	3	23%	13	100%
Plantilla con contrato eventual	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	10		3		13	100%

## JORNADA

El 100% de las personas trabajadoras trabajan a tiempo parcial. En este punto, cabe señalar que la jornada parcial generalizada es motivada por la dependencia de financiación pública y presupuestos limitados. Nuestra entidad es de reciente creación por lo que contamos con un presupuesto muy ajustado y además depende de subvenciones públicas y privadas que debemos solicitar cada año. No podemos tener a la plantilla contratada a jornada completa, aunque poco a poco pretendemos hacerlo.

## RETRIBUCIONES

La política salarial de DACEM se rige por la tabla salarial establecida en el VIII Convenio Autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, incluso los incrementos establecidos en la negociación colectiva anual. En el análisis se ha determinado que no existe ninguna discriminación salarial en materia de género.

Además, El acceso al empleo en nuestra entidad se realiza mediante una convocatoria pública que se difunde entre la plantilla, publicaciones en entidades de inserción laboral, en redes sociales y las organizaciones colegiales de la especialidad requerida. Observamos que no existe discriminación en la convocatoria de selección ni contratación.

Distribución de plantilla según salario (lo que cada profesional cobra según horas mensuales)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Hasta 10.000€	0	0	1	8%	8%
10.001-15.000€	2	15%	1	8%	23%
15.001-20.000€	3	23%	0	0	23%
20.001-25.000€	2	15%	0	0	15%
25.001-30.000€	3	23%	1	8%	31%
Total	10	76%	3	24%	100%

## PROMOCIÓN INTERNA

Respecto a la promoción interna, se facilitará a través de la difusión interna de vacantes y en la medida en que la persona interesada esté habilitada por formación, conocimientos, capacidades y experiencia. En el análisis hemos observado que el acceso es igualitario. Este año se está formalizando el área de dirección y la va a ocupar una mujer, una de las neuropsicólogas de la entidad.

Distribución por nivel de responsabilidad					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total

Plantilla con puesto de responsabilidad superior/dirección/coordinación	3	23%	0	0%	23%
Plantilla con puesto de responsabilidad medio	4	31%	3	23%	54%
Plantilla con puesto de responsabilidad baja	3	23%	0	0%	23%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>77%</b>	<b>3</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>

## CONCILIACIÓN

La entidad dispone de medidas acordadas para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, recogidas en el Convenio laboral.

- Jornada reducida para trabajadoras con hijos menores de 12 años
- Días de vacaciones adicionales en navidad y semana santa
- Horario flexible de entrada o salida según necesidad y previa solicitud
- Ausencia de una hora de trabajo por lactancia, acumulable en jornadas completas disfrutándolo a continuación de la finalización de permiso por maternidad, hijos menores de nueve meses
- Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Nº de hijos/as del personal					
Hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Con hijos/as	5	38'5%	1	8%	6
Sin hijos/as	5	38,5%	2	15%	7
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>76%</b>	<b>3</b>	<b>23%</b>	<b>13</b>

En este periodo se han producido 5 bajas y 2 altas. Las bajas han sido todas voluntarias, a excepción de una, que trató de un despido por no cumplir con la normativa de la entidad.

Distribución de la plantilla por altas y bajas					
ALTAS			BAJAS		
Causas	Mujeres	Hombres	Causas	Mujeres	Hombres

Sustitución	1	1	Baja voluntaria por cambio de trabajo	2	3
Nueva creación	0	0			
Total	1	1		2	3

## FORMACIÓN

DACEM garantiza el acceso igualitario a la formación continua, tanto interna como externa. Para ello, la entidad planifica anualmente un Plan de Formación donde se realice formación sobre los principios y valores inspiradores de la cultura empresarial, así como conocimientos generales sobre las patologías que tratamos. La formación está abierta a toda la plantilla y se estimula su participación asegurando la gratuidad y realizándose en la sede y en horario parcialmente de trabajo (50%), para posibilitar el mantenimiento de la actividad y la atención a personas y familias.

Finalmente, desde DACEM, se apoya y promueve la participación individual de las /los profesionales en cursos de formación y reciclaje en sus áreas de conocimiento técnico y especializado: neuropsicología; fisioterapia; logopedia; terapia ocupacional; trabajo social. Estos cursos, jornadas o congresos son propuestos por los/las profesionales, se realizan en los lugares desde donde se promueven y en el horario establecido por los/las organizadores/as, dentro o fuera de la jornada laboral y se financian un 50%, siempre que existe disponibilidad y de acuerdo a criterios de equidad e interés para el recurso, valorados por Dirección y Junta. Debido a las dificultades de planificación inherentes a su carácter externo, estos cursos no siempre pueden ser planificados con anterioridad ni poder reflejarse en el Plan de Formación anual.

En el análisis se ha determinado que las trabajadoras tienen las mismas posibilidades de acceder a la formación continua que los trabajadores, por lo que no existe ninguna discriminación formativa en materia de género.

## SALUD LABORAL

La entidad dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, subcontratado con la mutua UNIMAT en el que se analizan los riesgos existentes para cada puesto de trabajo. En análisis ha determinado que no hemos tenido a ninguna persona de baja por enfermedad ni laboral.

## ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En relación al análisis se ha determinado que no ha habido ningún caso por acoso sexual ni acoso por razón de sexo. Además, disponemos de un protocolo contra el acoso sexual, difundido y firmado entre todo el equipo profesional.

## LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

Desde nuestra entidad, cualquier comunicación interna y externa está orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género o derivados por algún tipo de discapacidad. Desde DACEM: trabajamos documentos oficiales, textos que publicamos en nuestra web, en redes sociales etc

Nuestro análisis determina que falta formación a las profesionales en el tema del lenguaje no sexista e inclusivo.

Valoramos la necesidad de formación en lenguaje no sexista a la plantilla, sobre todo dirigida a las trabajadoras encargadas en la elaboración de la documentación, de la redacción de proyectos, memorias etc.

#### CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA Y POLÍTICAS DE LA ENTIDAD

Los valores y principios que inspiran nuestra acción y operativa son la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de discapacidad, sexo y cualquier otra característica humana ya sea de etnia, capacidades o creencias.

Además, nuestra Entidad fomenta la democracia y la participación de sus miembros en los órganos de dirección y representación (Asamblea General de personas asociadas, Junta Directiva). Como no podría ser de otra forma, esta filosofía de igualdad se expresa también en las políticas laborales y organizativas, lo que podemos observar en las siguientes áreas: Área de Dirección estratégica y representación institucional.

DISTRIBUCIÓN MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA					
Presidencia	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	0	0%	1	11%	11%
Vicepresidencia	1	11%	0	0%	11%
Tesorería	0	0%	1	11%	11%
Secretaría	1	11%	0	0	11%
Vocalía	3	33%	2	22%	55%
Total	5	55%	4	44%	100%

Valoramos la necesidad de mantener la paridad de mujeres y hombres, así como fomentar la presencia de mujeres con DCA en los máximos órganos de dirección y representación.

#### 8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

**Objetivo 1:** Promover la paridad en la representación de la entidad y en los cargos de responsabilidad

**Acción 1.1:** Seguimiento y control para asegurar equidad de género en los cargos de la junta directiva

**Fecha de implementación:** Enero 2025

**Descripción:** Continuar con el seguimiento y control de la paridad de género en la representación de la entidad, asegurando que los cargos de responsabilidad, como los de presidencia y vicepresidencia, sean ocupados de manera equitativa por mujeres y hombres, si se incorporan nuevos miembros al equipo directivo.

**Acción 1.2:** Promover la igualdad en la incorporación de nuevos puestos de responsabilidad

**Fecha de implementación:** Abril 2025

**Descripción:** En la creación de nuevas posiciones dentro de la asociación, asegurar que los procesos de selección y promoción se realicen bajo criterios de igualdad de género, sin sesgos que puedan favorecer a un sexo u otro. Se fomentará la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género.

**Objetivo 2:** Garantizar la igualdad de acceso al empleo y condiciones laborales

**Acción 2.1:** Revisión continua de las políticas salariales y laborales para asegurar la igualdad de género

**Fecha de implementación:** Enero 2025 (revisión anual)

**Descripción:** Mantener la revisión periódica de los convenios y condiciones laborales de la entidad para garantizar que no existan brechas salariales ni discriminación por género en el acceso al empleo, salario, condiciones laborales o contratos.

**Acción 2.2:** Evaluación y mejora de las políticas de conciliación

**Fecha de implementación:** Marzo 2025

**Descripción:** Evaluar y ampliar las políticas de conciliación familiar, laboral y personal, asegurando que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres, y no se limiten a un solo género. Estas políticas deberán contemplar, además, las necesidades de las personas con dependencias o enfermedades, como los casos de diversidad funcional.

**Objetivo 3:** Mejorar la sensibilización sobre igualdad de género en el equipo profesional y junta directiva

**Acción 3.1:** Formación continua sobre igualdad de género y derechos laborales

**Fecha de implementación:** Febrero 2025 (y de forma continua)

**Descripción:** Realizar talleres y formaciones periódicas sobre igualdad de género, acoso laboral, y derechos de las trabajadoras y trabajadores, dirigidas tanto al equipo profesional como a la junta directiva. Incluir también temas de lenguaje inclusivo y no sexista en el entorno laboral.

**Acción 3.2:** Realización de formaciones específicas sobre género y diversidad funcional

**Fecha de implementación:** Junio 2025

**Descripción:** Impartir formaciones sobre la intersección entre género y diversidad funcional para todo el equipo profesional, con el objetivo de sensibilizar sobre la igualdad de trato en el acompañamiento y atención de personas con afectaciones neurológicas como DCA, EM o Parkinson.

**Objetivo 4:** Promover la visibilidad de mujeres y hombres en el ámbito social y laboral

**Acción 4.1:** Promover campañas de visibilidad para mujeres con diversidad funcional

**Fecha de implementación:** Septiembre 2025

**Descripción:** Organizar campañas que visibilicen a las mujeres con diversidad funcional, especialmente aquellas con enfermedades como el DCA, EM o Parkinson, promoviendo su participación activa en la sociedad y en sus comunidades. Estas campañas también se orientarán a sus familias, sensibilizando sobre el rol de las mujeres en el entorno familiar y la comunidad.

**Acción 4.2:** Creación de un espacio de intercambio de experiencias y buenas prácticas

**Fecha de implementación:** Octubre 2025

**Descripción:** Crear espacios donde mujeres y hombres con diversidad funcional puedan compartir experiencias, establecer redes de apoyo mutuo y difundir sus logros en el ámbito laboral y social, fomentando la igualdad de género dentro de estas comunidades.

**Objetivo 5:** Sensibilización y apoyo a personas usuarias y familiares

**Acción 5.1:** Desarrollar programas de sensibilización sobre igualdad de género para personas usuarias y sus familias

**Fecha de implementación:** Mayo 2025 y de forma continua

**Descripción:** Crear talleres y sesiones informativas dirigidas a las personas usuarias y sus familias, enfocadas en la igualdad de género, derechos y accesibilidad en el contexto de la diversidad funcional. Estos programas buscarán sensibilizar tanto a las personas afectadas por DCA, EM o Parkinson, como a sus familiares, acerca de la importancia de la equidad de género en el entorno familiar y social, promoviendo una mayor inclusión y participación en la comunidad.

**Acción 5.2:** Acompañamiento específico para familias en temas de conciliación y equidad

**Fecha de implementación:** Junio 2025

**Descripción:** Brindar orientación y asesoramiento a las familias de las personas usuarias sobre las políticas de conciliación disponibles en la entidad, asegurando que tengan acceso a los recursos y apoyos necesarios para equilibrar su vida personal y profesional. Este acompañamiento incluirá información adaptada a la situación de cada familia, particularmente aquellas con personas dependientes.

**Acción 5.3:** Crear espacios de apoyo para las familias, con enfoque en género

**Fecha de implementación:** Agosto 2025

**Descripción:** Establecer grupos de apoyo donde las familias de las personas usuarias puedan compartir experiencias y buenas prácticas en temas de igualdad de género, especialmente en el contexto de la atención a personas con diversidad funcional. En estos espacios, se proporcionará apoyo emocional y se fomentará la colaboración entre familias para promover la igualdad en el entorno familiar.

**Acción 5.4:** Incorporar la perspectiva de género en las intervenciones y terapias con las personas usuarias

**Fecha de implementación:** Septiembre 2025

**Descripción:** Asegurar que los programas terapéuticos y las intervenciones con las personas usuarias (con afectaciones neurológicas como DCA, EM o Parkinson) consideren y respeten la perspectiva de género.

Esto implica que tanto los profesionales como los usuarios sean sensibilizados sobre cómo los roles de género pueden influir en la atención y apoyo a las personas con diversidad funcional.

**Objetivo 6:** Fortalecer la cultura de igualdad dentro de la organización

**Acción 6.1:** Fomentar un espacio de intercambio y reflexión sobre igualdad de género entre los equipos

**Fecha de implementación:** Enero 2025

**Descripción:** Establecer espacios de reflexión y debates periódicos dentro de los equipos profesionales sobre la igualdad de género en el ámbito laboral y personal, promoviendo el diálogo abierto entre los miembros del equipo, especialmente en lo relacionado con los sesgos de género en el trabajo y las buenas prácticas a seguir.

**Acción 6.2:** Incorporar la perspectiva de género en la evaluación anual de desempeño

**Fecha de implementación:** Diciembre 2025

**Descripción:** Incluir un apartado específico sobre la integración de la igualdad de género en el desempeño laboral de todo el equipo. Esto permitirá evaluar cómo cada miembro del equipo está contribuyendo activamente a la implementación de las políticas de igualdad y las posibles áreas de mejora.

**Conclusión para el plan de igualdad 2025-2029**

Este plan tiene como objetivo consolidar los avances alcanzados hasta el momento y expandir las acciones en pro de la igualdad de género en todas las áreas de la asociación. Se trabajará tanto en la sensibilización interna como en la formación y apoyo a las personas usuarias y sus familias, promoviendo la igualdad de género no solo en el ámbito laboral, sino también en la comunidad a la que servimos. De esta manera, DACEM se posiciona como una entidad referente en la inclusión de la perspectiva de género, tanto en su equipo profesional como en los servicios que ofrece a personas con diversidad funcional y sus familias.

Cuadro de Indicadores y Resultados para el Plan de Igualdad DACEM 2025-2029				
Objetivo	Indicadores	Resultados Esperados	Método de Medición	Frecuencia de Evaluación
<b>Promover la paridad en la representación y cargos de responsabilidad</b>	% de mujeres y hombres en la junta directiva  % de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad (presidencia, vicepresidencia)	Paridad de género en los cargos directivos y de responsabilidad	Revisión del organigrama de la entidad  Encuestas a los miembros de la junta directiva	Anual
<b>Garantizar la igualdad de acceso al empleo y condiciones laborales</b>	% de igualdad en el acceso al empleo entre mujeres y hombres	Igualdad de acceso al empleo y condiciones laborales	Ánalisis comparativo de	Anual

	% de mujeres y hombres con salarios iguales en posiciones similares	Mantener igualdad salarial entre géneros	los salarios y condiciones laborales	
<b>Mejorar la sensibilización sobre igualdad de género en el equipo profesional</b>	% de trabajadores que asisten a las formaciones de igualdad de género.  Evaluación de la percepción de sensibilización en encuestas internas	Aumento en la sensibilización y conocimiento sobre la igualdad de género en el equipo y junta directiva	Cuestionarios antes y después de la formación  Encuestas de evaluación de formación	Trimestral
<b>Promover la visibilidad de mujeres y hombres en el ámbito social y laboral</b>	% de visibilidad de mujeres y hombres en campañas de sensibilización.  Participación de mujeres con diversidad funcional en actividades	Aumento de la visibilidad de mujeres y hombres con diversidad funcional	Análisis de las campañas de sensibilización y los resultados obtenidos  Encuestas a las personas usuarias	Anual
<b>Sensibilización y apoyo a personas usuarias y familiares</b>	% de familias que participan en los programas de sensibilización sobre igualdad de género.  % de mujeres y hombres en programas terapéuticos	Mayor participación de las familias en las actividades y programas de sensibilización  Participación equitativa de hombres y mujeres en las intervenciones terapéuticas	Encuestas a familiares y personas usuarias  Análisis de participación en actividades	Anual
<b>Fortalecer la cultura de igualdad dentro de la organización</b>	% de evaluación positiva sobre la cultura de igualdad en la organización  % de empleados que participan en debates sobre igualdad de género	Cultura organizacional más inclusiva y con mayor conciencia sobre igualdad de género	Encuestas de clima organizacional  Registro de participación en debates y espacios de reflexión	Anual

<b>Evaluación de impacto en la integración de la igualdad de género</b>	% de mejora en la igualdad de género en el ámbito laboral  Reducción de las desigualdades en la participación y presencia de mujeres y hombres	Igualdad real en la distribución de tareas y responsabilidades dentro del equipo  Mejor balance de género en las decisiones laborales.	Comparativa de datos anuales (antes y después del plan)  Entrevistas con miembros del equipo	Cada 6 meses
---	--	--	--	--------------

**Notas de Interpretación:**

- Frecuencia de Evaluación:** Se establece con base en la naturaleza de cada acción, algunos indicadores se medirán de forma continua o anual, mientras que otros se evaluarán con más frecuencia (cada 6 meses).
- Método de Medición:** Los métodos incluyen encuestas a al equipo profesional, miembros de la junta directiva, personas usuarias y sus familias, análisis de datos internos y la revisión de participación en actividades específicas. Es clave que las mediciones sean tanto cualitativas (percepciones) como cuantitativas (números de participación y brechas de género).

## 9. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A continuación, se detalla el calendario de actuaciones para la implantación progresiva de las medidas, así como las actividades de seguimiento y evaluación a realizar durante la vigencia del plan:

Fase	Actuación	Periodicidad / Fecha estimada	Responsable
<b>Implantación</b>	Difusión interna del Plan de Igualdad	Mayo 2025	Comisión de Igualdad
	Puesta en marcha de las medidas del Plan	Mayo 2025	Dirección y responsables asignados
<b>Seguimiento</b>	Reuniones de seguimiento del cumplimiento del plan	Trimestral	Comisión de Igualdad
	Elaboración de informe trimestral	Trimestral	Trabajadora Social
<b>Evaluación</b>	Ánalisis del grado de ejecución de las acciones	Trimestral / Anual	Comisión de Igualdad
	Evaluación intermedia del plan	Diciembre 2027	Comisión de Igualdad / Junta

	Evaluación final del plan	Octubre - Diciembre 2029	Comisión de Igualdad / Junta
	Propuesta de renovación del Plan de Igualdad	Diciembre 2029	Comisión de Igualdad / Junta

## 10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad se desarrollará conforme al siguiente sistema:

### Seguimiento:

- Se realizará mediante reuniones trimestrales de la Comisión de Igualdad.
- La trabajadora social elaborará un informe trimestral que incluirá el grado de cumplimiento de las medidas, dificultades encontradas y recomendaciones.
- Se mantendrá actualizado un registro interno de las acciones implementadas y su impacto.

### Evaluación:

- Se llevará a cabo una evaluación intermedia en diciembre de 2027 para valorar el grado de cumplimiento del plan y, si procede, introducir ajustes.
- Se efectuará una evaluación final en el último trimestre de 2029, que servirá como base para la elaboración del siguiente plan de igualdad.

### Revisión:

- El plan podrá revisarse de forma anticipada si:
  - Se producen cambios organizativos relevantes.
  - Se identifican desviaciones graves en la ejecución del plan.
  - Lo solicite cualquiera de las partes negociadoras.

### Modificación:

- Toda modificación será tratada por la Comisión de Igualdad en reunión formal y documentada mediante acta.
- Cualquier modificación sustancial será registrada en REGCON como actualización del plan vigente.
- Los resultados se comunicarán a la Junta Directiva y se compartirán con toda la plantilla.

### Resolución de discrepancias:

- Ante discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan, se activará una reunión extraordinaria de la Comisión de Igualdad en un plazo máximo de 15 días naturales desde que se formule la discrepancia.

- Si no se alcanza acuerdo, se podrá recurrir al servicio de mediación laboral autonómico correspondiente, sin perjuicio de la obligación de cumplimiento si la modificación está impuesta por norma legal o convencional.

## **11. REGISTRO**

El presente Plan de Igualdad será firmado por las partes negociadoras y registrado en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas (REGCON), dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social.