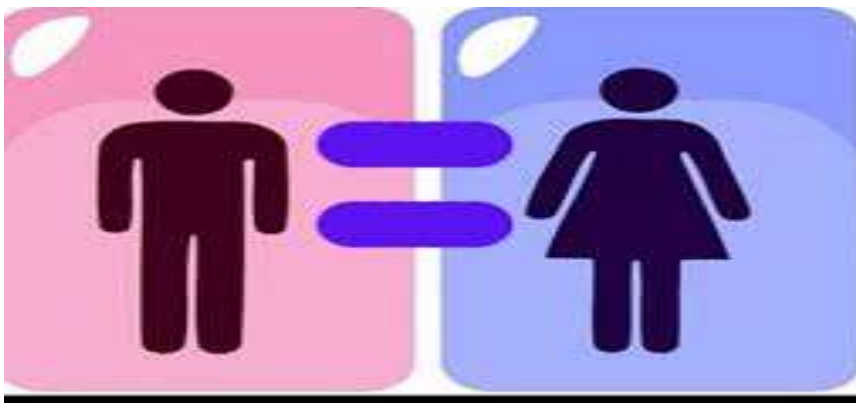




ASOCIACIÓN DE
DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO
Y ESCLEROSIS MÚLTIPLE
PARA EL ALTO PALANCIA Y MIJARES

PLAN DE IGUALDAD

DACEM Segorbe 2020-2024





INDICE	PAG.
1. PRESENTACIÓN	3
1.1 Datos Generales.	3
1.2 Introducción	3
1.3 Misión, Objetivos y Actividades.	4
1.4 Estructura Organizativa	7
2. PLAN DE IGUALDAD	9
2.1 Fundamentación Jurídica	11
2.2 Diagnóstico de situación	15
2.3 Objetivo General y Plan de acción	37
2.4 Calendario	48
2.5 Medios y recursos	54
2.6 Sistemas de evaluación y seguimiento	55

1. PRESENTACIÓN



ASOCIACIÓN DE
DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO
Y ESCLEROSIS MÚLTIPLE
PARA EL ALTO PALANCIA Y MIJARES

1.1. Datos generales

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

CIF ASSOCIACIÓ: G- 44508364

Domicilio Social: Calle Doctor Velázquez 10b

Teléfono: 642391980

E-MAIL: dacemasociacion@gmail.com

WEB: <http://dacem.org/>

Facebook: <https://www.facebook.com/AsociacionDACEM/>

Instagram: <https://www.instagram.com/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 4 profesionales todas ellas mujeres y con inquietudes por la inclusión social de las personas más desfavorecidas de nuestra sociedad.

1.2. Introducción. Creación Comisión de Negociación

En 2020, los órganos directivos de la Entidad, siguiendo el Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, han acordado crear una Comisión de Igualdad a modo de organismo interno de nuestra entidad, responsable del seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.



Esta Comisión de Igualdad, está integrada por 5 mujeres y 2 hombres. La secretaria de la entidad será la responsable de elaborar el documento-resumen trimestral del trabajo realizado, que se eleva a la Junta.

El comienzo de este Plan de Igualdad surge tras la una recogida de las necesidades detectadas por parte del equipo profesional y la Junta directiva, sobre todo con la detección de conciliar la vida familiar y laboral. El origen del desarrollo de un Plan de Igualdad se encuentra el año 2020 en el que comenzamos a desarrollar la implantación de este, así como sus acciones a desarrollar. Ese mismo año se firma, por parte del equipo profesional y la Junta, el documento de compromiso con la igualdad, asumiendo el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política y sus fines. Dicha comisión actuará como órgano de diseño, elaboración, seguimiento y vigilancia del plan.

El plan contiene unas medidas concretas y objetivos definidos para evitar posibles discriminaciones. La entidad pondrá a disposición del Plan todos los medios económicos, materiales y humanos necesarios para llevarlo a cabo.

1.3. Misión, Objetivos y Actividades.

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 lesiones cerebrales adquiridas a lo largo de la vida, Esclerosis Múltiple y otras discapacidades neurológicas adquiridas, sus familiares y amigos para la defensa de la igualdad de oportunidades de las personas con DCA y EM.



ASOCIACIÓN DE
DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO
Y ESCLEROSIS MÚLTIPLE
PARA EL ALTO PALANCIA Y MIJARES

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 y EM.

Nuestra Misión quedó tal y como quedó definida en el Plan Estratégico es:

“Contribuir a que las mujeres y hombres con DCA, personas con Esclerosis Múltiple y otras enfermedades neurológicas, así como sus familias, puedan desarrollar su proyecto de vida con apoyos y oportunidades, así como promover su inclusión como ciudadanos de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria. Promoviendo 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 que así lo precisen pertenecientes al Alto Palancia y Mijares. Contamos con el apoyo incondicional de la Fundación y Asociación Ateneu Castelló, la cual a través de la elaboración de su novedoso Plan Estratégico valoraron la necesidad de poner en marcha un programa para la creación de recursos de apoyo de proximidad que evitara desplazamientos superiores a 30 km, con lo que nos prestan su apoyo en el desarrollo de nuestra actividad diaria, a pesar de habernos constituido como asociación independiente.

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 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 y EM, 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 Daño Cerebral Adquirido y EM, para conseguir la prevención, una atención adecuada y la sensibilización de la población.

Actividades Principales

1. Programa de promoción e información de la autonomía personal e inclusión en la comunidad para personas con DCA y EM en la sede localizada en Segorbe y atención a domicilios del Alto Palancia.
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.

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 m2 aproximadamente en su totalidad, los cuales se distribuyen de la siguiente manera: 200 m2 de disposición diáfana, en la cual incluye un pequeño porche en la entrada que permite estacionar a los vehículos de los usuarios y/o familiares, pensado inicialmente para aquellas personas con dificultades de movilidad, así como un gran hall de entrada en la que se encuentra la sala de espera y hay cabida para conferencias, talleres y sesiones grupales. 200 m2 de nave, al final de la sede, la cual se usa como almacén y da acceso a un patio interior en el que pretendemos crear un pequeño huerto urbano, los últimos 200 m2 son de uso terapéutico,



ASOCIACIÓN DE
DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO
Y ESCLEROSIS MÚLTIPLE
PARA EL ALTO PALANCIA Y MIJARES

distribuidos en 3 despachos (2 gabinetes de neuropsicología, y logopedia y un despacho de trabajo social) un gimnasio y una sala de manualidades, 2 baños (uno de mujeres y otro de hombres) adaptados.

El centro dispone de mobiliario y equipamiento técnico para la atención y apoyo de las personas con DCA, EM y sus familias.

Forma Jurídica: entidad sin ánimo de lucro. Nos encontramos en la actualidad con trámites de declaración de utilidad pública.

1.4. Estructura Organizativa.

La Asociación está constituida por 71 personas y familias con DCA, EM y profesionales, amigos y colaboradores.

El órgano máximo de decisión de nuestra Entidad es la **Asamblea** de mujeres y hombres asociadas. Como actualmente nuestra trayectoria es corta, 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 secretaria, tesorería y vocalías.

El despliegue de la **plantilla** se estructura en dos áreas: terapéutica y social. En la actualidad trabajan 4 personas en la sede: una neuropsicóloga, una logopeda, una fisioterapeuta y una administrativa, está pendiente en breve que se incorpore una trabajadora social. La psicóloga es a la vez, la coordinadora del equipo.



ASOCIACIÓN DE
DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO
Y ESCLEROSIS MÚLTIPLE
PARA EL ALTO PALANCIA Y MIJARES

Además, nuestra organización cuenta con el apoyo de un grupo de **personas y voluntarias**, cuyo número es variable. Entendemos el voluntariado como expresión de solidaridad y lo promovemos y acogemos tanto de personas externas a nuestra Entidad (en la actualidad 5 personas), como de personas de nuestra Entidad (familiares y personas asociadas).

Nuestra Entidad desarrolla una política de alianzas con el movimiento de la discapacidad y de manera singular con el movimiento civil del Daño Cerebral Adquirido y Esclerosis Múltiple, por este motivo, es miembro de la Federación de DCA de la Comunidad Valenciana, **FEVADACE**, del Consejo de Red de Daño Cerebral Adquirido del Hospital de Sagunto, de **AEDEM- COCEMFE**.





2. PLAN DE IGUALDAD

DACEM Segorbe, ha elaborado este Plan de Igualdad, como respuesta a su responsabilidad y compromiso, de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, potenciando así su igualdad en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

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. Se plantea así la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual sea su condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas laboral, política, civil, económica, social y cultural.

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 nosotras/os.

En 2020, los órganos directivos de la Entidad, siguiendo el Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, acordaron crear una **Comisión de Negociación**, para este Plan de Igualdad y de los diagnósticos, así como el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en dicho Plan.



ASOCIACIÓN DE
DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO
Y ESCLEROSIS MÚLTIPLE
PARA EL ALTO PALANCIA Y MIJARES

La Comisión de Negociación levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmada.

Es así como, una vez aprobado por su Asamblea, La Comisión Negociadora de la entidad DACEM, acuerda la redacción, estudio y seguimiento de un Plan de Igualdad para el trienio 2020-2024, y así, poder alcanzar en nuestra entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Comisión de Negociación, en la actualidad está integrada por 4 mujeres y 2 hombres:

- el presidente de la Asociación, hombre con DCA
- la secretaria de la Asociación, mujer con EM.
- la vicepresidenta de la Asociación, mujer con EM
- Una persona de la junta de la Asociación, hombre con lesión medular
- la logopeda de la Entidad
- la Administrativa de la Entidad.

La comisión Negociadora tendrá competencias en:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.



e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.

f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

2.1. Fundamentación jurídica.

▪ Igualdad

Este Plan se inspira en La Ley valenciana 9/2003, de 2 de abril para la igualdad entre hombres y mujeres, que refleja en su articulado y como medida de fomento de la igualdad en el ámbito laboral, el establecimiento de Planes de Igualdad por parte de las empresas y entidades. Entendiendo por tales “los documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”.

En julio de 2007 la Generalitat publica, el Decreto 133/2007 de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana (DOCV núm. 5.567, de 31 de julio). Este Decreto, establece el procedimiento a seguir para la consecución del visado de los Planes; y los requisitos mínimos en cuanto a contenido y documentación necesaria.



En el marco estatal, LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en el atlo.45 la obligatoriedad de la puesta en marcha de Planes de Igualdad en la Empresa.

En nuestro país en los últimos años se han producido importantes avances en materia de igualdad de género. Ya la promulgación de la *Constitución* española, el 6 de diciembre de 1978, supuso la afirmación legal de la igualdad entre las mujeres y los hombres y la no discriminación por razones de raza, sexo o religión, y su reconocimiento como principios inspiradores del ordenamiento jurídico de nuestro país. Por otra parte, El *Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana*, determina en su artículo 2 que corresponde a la Generalitat Valenciana, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la igualdad de la ciudadanía y los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. Por otro lado, la presente ley. encuentra su fundamento en el en el artículo 10 en el habla de igualdad entre mujeres y hombres, y el artículo 31.26 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, que atribuye a la Generalitat Valenciana competencia exclusiva sobre promoción de la mujer

En el ámbito estatal, por medio de la *Ley 16/1983, de 24 de octubre*, se crea el Instituto de la Mujer, como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura, y con la finalidad primordial, en cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14, de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social. El **Decreto 29/1988, de 7 de marzo, del Consell de la Generalitat Valenciana, crea el Instituto Valenciano de la Mujer**, cuya finalidad primordial, recogida en su art. 2, la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de



ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, económica, cultural y social.

A partir de ahí el desarrollo legislativo y la puesta en marcha de numerosas iniciativas destinadas a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, han colocado a nuestro país en la vanguardia de las políticas de igualdad de género.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. El presente real decreto surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Este real decreto, por tanto, complementa la regulación contenida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. También desarrolla el presente real decreto lo establecido en los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados ambos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.



▪ **Violencia de género.**

En este sentido, hay que destacar la aprobación de la *Ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género* y la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Paralelamente nuestra Comunidad Autónoma aprobó *Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana*.

Cabe destacar también la siguiente Legislación sobre Violencia de Género de la Comunitat Valenciana:

- [Ley 27/2003](#), de 31 de julio, reguladora de la Orden de Protección de las víctimas de la violencia de género.
- [DECRETO 63/2014](#), de 25 de abril, del Consell, por el que se aprueba el reglamento para el reconocimiento de las indemnizaciones y las ayudas económicas a las víctimas de violencia sobre la mujer, previstas en la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana.
- [Ley 23/2014](#), de 20 de noviembre, de reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la Unión Europea, se publicó en el BOE de 21 de noviembre de 2014, en vigor desde el 11 de diciembre de 2014.

Igualmente hay que tener en cuenta las Leyes Estatales y Declaraciones Internacionales como:

- [Ley Orgánica 6/2014](#), de 29 de octubre, complementaria de la Ley de reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la Unión Europea, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.
- [ONU - Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer](#)



- [Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo](#), por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal que [introduce algunas modificaciones para reforzar la protección específica que actualmente dispensa el Código Penal a las víctimas de violencia de género y trata de seres humanos](#).
- [Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito](#), que recoge el catálogo general de derechos, procesales y extraprocesales, de todas las víctimas de delitos e introduce previsiones que [afectan a las víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos](#).

2.2. Diagnóstico de situación

Hemos realizado un estudio con enfoque de género sobre la situación de las mujeres y hombres que trabajan y representan a la Entidad, que nos ha proporcionado información y nos ha permitido detectar las necesidades de la organización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, para, de este modo, establecer los objetivos y el plan de acción que nos permitan mejorar cumplir con nuestro compromiso de igualdad.

Se trataba, por tanto, de analizar cuantitativa y cualitativamente las características y situación actual de la plantilla de la Entidad y sus órganos de representación y dirección estratégica, desde una perspectiva de género.



a. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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. No existe discriminación en la convocatoria ni en la selección, pero se ha determinado que es posible introducir mejoras al Seleccionar y Contratar a las/los nuevos/as profesionales garantizando la igualdad de género.

Respecto a las retribuciones, se rigen por la tabla salarial establecida en el Convenio autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana. En el análisis se ha determinado que no existe ninguna discriminación salarial en materia de género.

- El 100 % de las trabajadoras son mujeres sin discapacidad.
- El 100% de la plantilla tiene el puesto de trabajo adaptado a sus necesidades, facilitando así el acceso al empleo.

b. CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

La entidad dispone de medidas acordadas para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Estas medidas afectan a toda la plantilla, aunque son utilizadas de manera diferente según necesidades.

- Jornada reducida para el 50% de 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
- 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. Además, la empresa tiene contratado el máximo seguro social para todos los puestos de trabajo, dado el perfil de dependencia y alteraciones conductuales de las personas con discapacidad que atiende.

c. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Una de las finalidades de nuestra entidad, es diseñar políticas de actuación que vayan encaminadas a conseguir la normalización social de las personas con discapacidad, aplicando el principio de no discriminación, incidiendo en las mujeres y niñas con discapacidad, de manera transversal, para su impulso y fomento personal y social, garantizando todos sus derechos humanos y libertades en igualdad, tanto en la sociedad en general como en el movimiento asociativo de personas con discapacidad:

1.- Favorecer desde un enfoque social las condiciones para que las mujeres y niñas con discapacidad, así como las madres y mujeres asistentes de personas con discapacidad, puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

2.- Defender la igualdad efectiva de las mujeres y niñas con discapacidad desde una perspectiva de derechos humanos y aplicando el contenido de la



Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con especial atención a los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades, inclusión en la comunidad, vida independiente y acción positiva.

3.- Observar la realidad social de la igualdad efectiva de las mujeres y niñas con discapacidad desde una perspectiva de derechos humanos, siguiendo el contenido de la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, especialmente en aquellos que resulten críticos para el reconocimiento de sus derechos y para su igualdad de oportunidades, proponiendo medidas de acción positiva y mejorando sus condiciones de vida y de ciudadanía.

4.- Promover el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres y niñas con discapacidad.

5.- Fomentar alianzas con el movimiento general feminista y con el tercer sector de acción social, así como con las administraciones públicas nacionales, europeas e internacionales, partidos políticos agentes y operadores sociales, en todas las materias relacionadas con la inclusión social de las mujeres y niñas con discapacidad y de las madres y mujeres asistentes de personas con discapacidad.

d. COMUNICACIÓN

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.

También los textos que acompañan a nuestra futura página web que se encuentra en realización



A. Información de la plantilla de la entidad.

1. Composición.

La plantilla de trabajadores/as de DACEM, desagregada por sexo, está compuesta actualmente por 4 mujeres, lo que supone un 100% decir, la presencia de mujeres es mayoritaria, lo que es común a entidades del tercer sector como la nuestra.

Tabla 1: Porcentaje de plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	100	100	0	0	4

La presencia de mujeres también supone el 100% de todas las áreas tal y como se refleja en el siguiente cuadro:

Tabla 2: Porcentaje de plantilla de cada área desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
TERAPÉUTICA	2	50%	0	0%	2
DIRECCIÓN-COORDINACIÓN	1	25%	0	0%	1
ADMINISTRACIÓN-SERVICIOS	1	25%	0	0%	1
TOTAL	4	100%	0	0%	4



Así, observamos la presencia exclusiva de mujeres. También en los órganos de mayor responsabilidad: Dirección/Coordinación.

2. Edad

La plantilla de DACEM es joven, el 75% son menores de 30 años.

Tabla 2. Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
20-30 años	3	75%	0	0%	3
30- 45 años	0	0%	0	0%	0
46 y más años	1	25%	0	0%	1
TOTAL	4	100	0	0	4

3. Relación Laboral

Tenemos a una trabajadora que tiene una relación laboral de prestación de servicios, supone el 25% de la plantilla. Las otras tres trabajadoras están con contrato.



Tabla 3. Distribución de la plantilla por edades

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Plantilla con contrato	3	75%	0	0	3	75%
Plantilla Prestación de servicios	1	25%	0	0	1	25%
	4	100	0	0	4	100

4. Contratos.

El 25% de la plantilla tiene contrato fijo, el otro 25 no tiene contrato porque su relación con la entidad es de prestación de servicios y el otro 50% tiene contrato eventual. En este punto, cabe señalar que nuestra entidad tiene al 50% de la plantilla (2) con contrato eventual porque la entidad es de reciente creación por lo que contamos con un presupuesto muy ajustado que depende de subvenciones públicas y privadas y además no aseguradas al 100%.

Tabla 4. % de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Plantilla con contrato fijo	1	25%	0	0	1	0
Plantilla con contrato eventual	2	50%	0	0	2	0
	3	75	0	0	3	0



5. Jornada.

El 100% de las trabajadoras, trabajan a tiempo parcial. En este punto, cabe señalar que como hemos mencionado en el punto anterior, 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.

Tabla 5. Distribución de la plantilla por tipo de Jornada

Distribución De La Plantilla Por Tipo de Jornada					
Tipo de Jornada	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Tiempo completo	0	0%	0	0%	0
Tiempo parcial	4	100 %	0	0%	4
TOTAL	33		9		42

6. Antigüedad.

En lo referente a la antigüedad, viene condicionada a la creación de la entidad, en 2018. Por lo que la trabajadora más antigua tiene casi ya tres años de antigüedad, igual que la entidad.

Todas las trabajadoras tienen menos de tres años de antigüedad.



Tabla 6. Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 1 año	2	50%	0	0	2
De 1 a 5 años	2	50%	0	0%	2
TOTAL	4	100	0	0	4

7. Hijos

Ninguna trabajadora tiene hijos/as. Por un lado, la mayoría de ellas son muy jóvenes.

Tabla 7: Distribución de la plantilla por hijos

Hijos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
con hijos	0	0%	0	0%	0
sin hijos	4	100%	0	0%	4
TOTAL	4	100	0	0	4

8. Salarios

La política salarial de la Entidad se rige por la tabla salarial establecida en el Convenio autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana. Anualmente se practican los incrementos establecidos en la negociación colectiva.

La mayoría de mujeres se sitúan en la banda intermedia.



Tabla 8: Distribución de la plantilla por bandas salariales

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
15.000€ - 20.000€	1	25%	0	0%	1
20.001€- 25.000 €	2	50%	0	0%	2
25.001€- 30.000€	1	25%	0	0%	1
TOTAL	4	100	0	0	4

En el análisis se ha determinado que no existe ninguna discriminación salarial en materia de género.

9. Altas y Bajas.

En este periodo se han producido 2 bajas y 3 altas.

El 100% de bajas y de altas han sido mujeres. Las bajas han sido el 100% voluntarias.

Tabla 9. Distribución de la plantilla por bajas

ALTAS			BAJAS		
Causas	Mujeres	Hombres	Causas	Mujeres	Hombres
Sustitución	2	0	Voluntaria	2	0
Nueva creación	1	0	Fin de contrato	0	0
TOTAL	3	0	0	2	0



10. Grupo o Categoría Profesional / Formación

Tabla 10. Distribución de la plantilla por Grupo profesional

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla Titulado Grado Superior o Postgrado	1	25%	0	0	1
Plantilla Titulado Grado medio o Grado	2	50%	0	0	2
Plantilla de Administración	1	25%	0	0	1
	4	100	0	0	4

11. Puesto de Trabajo y nivel de responsabilidad

Recientemente hemos nombrado a una trabajadora con nivel de responsabilidad de coordinadora del equipo técnico. Dos trabajadoras ocupan el puesto de trabajo como técnicas y la otra trabajadora es auxiliar administrativa.

Tabla 11. Distribución de la plantilla por puesto y nivel de responsabilidad

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con puesto de trabajo de Responsabilidad Superior/Dirección- Coordinación	1	25%	0	0	1



Plantilla con puesto de trabajo de Responsabilidad Medio	2	50%	0	0	2
Plantilla con puesto de trabajo Responsabilidad baja	1	25%	0	0	1
	4	75	0	0	3

B. 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 raza 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.

El Plan de Igualdad pretende mejorar todas las áreas de gestión de la entidad, no sólo el de las/los trabajadoras/es, por ello también analizamos su completa estructura organizativa, desagregado por sexo. Así, se observan aquellas áreas en las que es más necesario implantar medidas de igualdad, para alcanzar el cumplimiento con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.



El órgano de dirección estratégica y representación institucional es la Junta Directiva de la Asociación.

Observamos en la tabla la existencia de más mujeres que hombres en el órgano de representación de la Asociación.

Tabla 12: Distribución del órgano de dirección estratégica y representación institucional.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
PRESIDENCIA			1	100%	1
VICEPRESIDENCIA	1	100%			1
TESORERO/A			1	100%	1
SECRETARIA	1	100%			1
VOCALES ASOCIACIÓN	2	75%	1	25%	3
TOTAL	4		3		7

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.

Área de Acceso al empleo y retribuciones:

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.

Respecto a las retribuciones, se rigen por la tabla salarial establecida en el Convenio autonómico de Centros y Servicios de Atención a Personas Discapacitadas de la Comunidad Valenciana.

En el análisis se ha determinado que no existe ninguna discriminación salarial en materia de género.

Valoramos la necesidad de asegurar la continuidad en la igualdad en el acceso al puesto de trabajo, el salario, el contrato y la jornada

Área de Conciliación laboral y familiar

La entidad dispone de medidas acordadas para la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, recogidas en el Convenio laboral. Estas medidas aun no han sido utilizadas por la plantilla debido a que no tienen hijos/as

- e. Jornada reducida para trabajadoras con hijos menores de 12 años.
- f. Días de vacaciones adicionales en navidad y semana santa.
- g. Horario flexible de entrada o salida según necesidad y previa solicitud.
- h. 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.
- i. Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.



Valoramos importante la difusión de las medidas de conciliación.

Área de Clasificación profesional, Promoción y formación.

3.1. 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.
- Administración: 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.

La presencia de mujeres es el 100% en todas las áreas tal y como se refleja en la tabla 2.

4.2. Promoción. 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 no ha habido ningún caso al respecto.

4.3. Formación. DACEM, está comprometida con la formación continua y reciclaje de toda la plantilla. 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 el daño cerebral adquirido. Por ejemplo: *Igualdad; Modelo Social; atragantamiento en las personas con discapacidad neurológica, alteraciones conductuales en DCA, Transferencias en personas con movilidad reducida*. Estos cursos son abiertos a toda la plantilla y se estimula su participación asegurando la gratuidad y realizándolos 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, aun no teniendo trabajadores hombres, 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.

Sin embargo, la evaluación interna ha determinado **la necesidad de mejorar la formación interna en materia de igualdad a todas las trabajadoras de la entidad.**



Área de Salud laboral, Acoso sexual y Acoso por razón de sexo:

5.1. 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.

5.2. acoso sexual y acoso 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. También hemos determinado que, en caso de existir algún caso, no tenemos ningún documento ni declaración pública que muestre el compromiso con su prevención y eliminación.

Vemos necesario elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral.

Área de Comunicación y lenguaje 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 publicitamos 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.

Valoración de la plantilla sobre igualdad en la empresa para la plantilla.

A fin de contar con la participación de las y los trabajadoras/es, así como de sus representantes legales, se ha elaborado un cuestionario para que aportaran su propio diagnóstico y propuestas. A continuación, se recoge una síntesis de las mismas.

Diagnóstico.

Tabla 17: Cuestionario igualdad personal

CUESTIONARIO IGUALDAD PERSONAL						
	Mujeres si	Hombres si	Mujeres no	Hombres no	Mujeres no sabe	Hombres no sabe
Igualdad de oportunidades	100%	no aplica	0%	no aplica	0%	no aplica
selección de personal	75%	no aplica	0%	no aplica	25%	no aplica
Formación ofrecida	50%	no aplica	25%	no aplica	25%	no aplica
Promocionan	0%	no aplica	0%	no aplica	100%	no aplica
Salario	75%	no aplica	0%	no aplica	25%	no aplica
Conciliación	0%	no aplica	0%	no aplica	100%	no aplica
Información medidas conciliación	0%	no aplica	0%	no aplica	100%	no aplica



Información	medidas						
acoso		0%	no aplica	0%	no aplica	100%	no aplica

- El 100% de las mujeres considera que en DACEM hay igualdad de oportunidades
- El 75% de las mujeres consideran que hay igualdad de oportunidades con respecto a la selección de personal, aunque un 25% no lo sabe.
- El 50% de las trabajadoras considera que se le ha ofrecido formación en igualdad frente al otro 50% considera que no.
- El 100% de las trabajadoras no sabe si hay promoción en igualdad. Este porcentaje pensamos que se debe a que nunca se ha tenido una plaza de promoción interna.
- El 75% de las trabajadoras considera que hay igualdad en el salario frente al 25% que dice no saberlo.
- El 100% de las mujeres trabajadoras considera que no sabe qué medidas de conciliación existen.
- El 100% de las mujeres trabajadoras no sabe las medidas de acoso existentes.

Necesidades

Entre las necesidades identificadas se señalaron las siguientes:

- **Formación.**
 - a. Formación en materia de igualdad.
- **Información.**
 - b. Mayor información sobre las medidas de conciliación disponibles.



c. Mayor información sobre las medidas de acoso disponibles

- **Comunicación.**

- a. Información a la plantilla sobre el plan.
- b. Saber a quién dirigirse, un plan más accesible.
- c. Formación en el lenguaje no sexista.
- d. Difusión.

Propuestas

En cuanto a propuestas de mejora se señalaron las siguientes:

- d. Más puntos de conciliación y educación.
- e. Tener siempre presente el plan de igualdad.
- f. Horario más flexible
- g. Estudiar el caso de cada trabajador de manera individual, teniendo en cuenta sus circunstancias personales.
- h. Charlas, artículos, teoría y compromiso por parte de los los trabajadores.
- i. Concienciando a las personas

Respecto a medidas para facilitar la implantación del Plan se resumen en formación, información y participación:

1. Charlas, artículos, teoría y compromiso por parte de los los trabajadores.
2. Dando difusión del mismo a todas las personas trabajadoras
3. Formación.
4. Plan de igualdad respaldado por los representantes de las trabajadoras y los trabajadores
5. Con formación e información actualizada.
6. Aceptando las sugerencias de los trabajadores y haciéndoles partícipes de los acuerdos alcanzados y la puesta en marcha de los mismos.



7. Concienciando a las personas.

C. Valoración sobre igualdad entre los representantes legales

La valoración de los y las representantes respecto a la igualdad de oportunidades en la empresa es muy positiva, señalando la existencia de una buena comunicación, capacidad de incidencia, la existencia de medidas para favorecer la igualdad ya establecidas por Convenio y la cobertura.

Destacaron los siguientes aspectos de mejora:

- Necesidad de mejorar la difusión del Plan y las medidas de Conciliación.
- Necesidad de formación específica para trabajadores / trabajadoras.

D. Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

En nuestro caso, no se ve afectado este apartado debido a que no tenemos hombres trabajadores, por lo que hay igualdad retributiva. De todas formas, en caso de haber hombres trabajadores, la retribución de los salarios se rige por las tablas salariales públicas por el DOGV Núm. 8924 / 13.10.2020 PÁG- 37786, que hacen referencia al VII Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana (código: 80000335011999



E. Conclusiones.

A continuación, resumimos las conclusiones del análisis llevado a cabo, que orientarán nuestros objetivos y plan de acción:

- La Junta directiva de la entidad, en la actualidad está integrada por 4 mujeres y 3 hombres.
- En DACEM la presencia de mujeres trabajadoras es del 100%. Además, esta presencia está también en los órganos de mayor responsabilidad: dirección / coordinación. Lo que nos permite asegurar que no existe discriminación en el acceso al empleo, ni el llamado “techo de cristal”.
- La plantilla de DACEM es joven, un 75% está por debajo de los 30 años, por lo que la necesidad de medidas de protección de la salud maternal y de conciliación familiar deben estar muy presentes, preservándose y en la medida de lo posible potenciándose. En la actualidad, las medidas de conciliación son solo las figuran en el Convenio.
- El 100% de la plantilla de DACEM no tiene hijos/as, lo que parece relacionarse con su juventud (esperemos).
- El 25% de la plantilla tiene contrato fijo, el otro 25% no tiene contrato porque su relación con la entidad es de prestación de servicios y el otro 50% tiene contrato eventual. En este punto, cabe señalar que nuestra entidad tiene al 50% de la plantilla con contrato eventual porque la entidad es de reciente creación por lo que contamos con un presupuesto muy ajustado que depende de subvenciones públicas y privadas y además no aseguradas al 100%.
- El 100% de las trabajadoras, trabajan a tiempo parcial. En este punto, cabe señalar que como hemos mencionado en el punto anterior, 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.

- Toda la plantilla tiene una antigüedad inferior a 3 años. Cabe señalar que es debido a la reciente creación de la entidad. No se aprecia discriminación de género.
- El 100% de las mujeres considera que en DACEM hay igualdad de oportunidades. Un 75 respecto al salario y a la selección de personal. Tanto en la promoción como en las medidas de conciliación y acoso, el 100% de las mujeres no sabe que existen, esto es debido a que todavía no se ha realizado información ni formación en materia de igualdad.
- Se consideran necesario introducir mejoras en los ámbitos de la formación, la comunicación y la difusión.
- Aunque no se ha detectado entre los/las profesionales ningún caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo, es necesario introducir medidas de prevención
- En materia de comunicación, queda pendiente revisar la documentación con el lenguaje no sexista y dar formación a las personas que elaboran la documentación.

2.3. Objetivos y Plan de Acción

A partir del diagnóstico realizado, planteamos 6 objetivos que se materializan en 6 acciones a ejecutar en estos cuatro años. Cada una de estas acciones se desarrollan en una ficha que establece objetivos, destinatarios/as actividades, metodología,



recursos, responsables, temporalización, indicadores de evaluación observaciones y propuestas de mejora.

Área de ENTIDAD Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Obj.1.- Promover la paridad de mujeres y hombres en la representación de la entidad y en los altos cargos de presidencia y vicepresidencia.

Acción 1.1.- Seguimiento y Control en la junta directiva para que exista Equidad de género entre la representación de la entidad y los cargos de Presidencia y Vicepresidencia

Descripción de la acción:

A cada asamblea donde se renueven los cargos de la junta directiva, se recordará e informará sobre la voluntad de tener una junta directiva en igualdad de género y además, en los cargos de Presidencia y Vicepresidencia.

Para las reuniones de las juntas directivas, cada tres meses, se invitará a una mujer socia para que conozca el funcionamiento de las reuniones y así, cuando llegue el momento que puedan ofrecerse para cargos de junta o miembros de ella.

Personas destinatarias:

Junta directiva y personas socias de la entidad

Metodología para la puesta en marcha:

Metodología participativa en las juntas y asambleas de la entidad.



Será una persona de junta la que contactará con la posible socia/o a través de teléfono preferentemente, e invitará a las reuniones.

El control y seguimiento lo llevará la trabajadora social de la entidad.

Recursos humanos:

Junta directiva de la entidad y personas asociadas

Recursos materiales:

Teléfono, mesa, silla, ordenador

Recursos económicos:

115,5.- €

Persona responsable de la implantación:

La trabajadora social de la entidad.

Temporalización:

Cada tres meses a lo largo del plan

Indicadores de evaluación:

- *Nº de personas asociadas mujeres que asisten a la junta / resultado: 20 mujeres*
- *Nº de Recordatorios a las asambleas para implicar a las mujeres asociadas a presentarse en la junta directiva y en los altos cargos de ésta. / resultado: 4*

Observaciones y propuestas de mejora:

Una vez evaluada esta acción se propondrán mejoras



ASOCIACIÓN DE
DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO
Y ESCLEROSIS MÚLTIPLE
PARA EL ALTO PALANCIA Y MIJARES

Área de ACCESO AL EMPLEO Y RETRIBUCIÓN.

Obj.2.- Asegurar la continuidad de las igualdades en el acceso al puesto de trabajo, el salario, el contrato y la jornada

Acción 2.1.- entrega informativa a la Asesoría laboral de la entidad y las trabajadoras de la entidad, sobre las novedades del convenio laboral y sus tablas salariales correspondientes ya que garantizan la igualdad de género.

Descripción de la acción:

Se procede a facilitar información a nuestra asesoría laboral y personal laboral de la entidad sobre el convenio laboral, tablas salariales y las novedades que se vayan publicando.

Personas destinatarias:

Asesoría laboral y personal laboral de la entidad.

Metodología para la puesta en marcha:

La administrativa le pasará a la asesoría laboral el convenio actualizado y tablas salariales correspondientes a este convenio, a la asesoría laboral, a través de email. Así como a las personas trabajadoras de la entidad y posibles nuevas incorporaciones.

Recursos humanos:

Administrativa, asesoría laboral y resto de personas trabajadoras de la entidad.

Recursos materiales:

Mesa de despacho, silla, ordenador



ASOCIACIÓN DE
DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO
Y ESCLEROSIS MÚLTIPLE
PARA EL ALTO PALANCIA Y MIJARES

Recursos económicos:

77.- €

Persona responsable de la implantación:

La Administrativa de la entidad

Temporalización:

Cada mes de diciembre de cada año del Plan. 2020-2021-2022-2023-2024

Indicadores de evaluación:

- Nº de documentos informativos entregados / Resultado: 5 documentos correspondientes a cada año del plan.

Observaciones y propuestas de mejora:

Una vez evaluada esta acción se propondrán mejoras

Área de CONCILIACIÓN.

Obj.3.- Asegurar la continuidad de las políticas de conciliación familiar y difundir su existencia.

Acción 3.1.- **Información y asesoramiento de las medidas de conciliación existentes a todo el personal**

Descripción de la acción:

Se facilitará información y asesoramiento de las medidas de conciliación que están reflejadas en nuestro convenio laboral.



Personas destinatarias:

Personas trabajadoras de la entidad.

Metodología para la puesta en marcha:

Se facilitará información escrita a las/los profesionales que trabajan en la entidad y los y las que se van incorporando.

Con periodicidad anual, la administrativa de la entidad, remitirá un correo electrónico con las medidas existentes.

Recursos humanos:

Administrativa y Personal de la entidad

Recursos materiales:

Mesa de despacho, silla, ordenador

Recursos económicos:

77.-€

Persona responsable de la implantación:

La Administrativa de la entidad

Temporalización:

Cada mes de diciembre de cada año del Plan. 2020-2021-2022-2023-2024

Indicadores de evaluación:

- *Nº de documentos informativos entregados / Resultado: 5 documentos correspondientes a cada año del plan.*

Observaciones y propuestas de mejora:

Una vez evaluada esta acción se propondrán mejoras



ASOCIACIÓN DE
DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO
Y ESCLEROSIS MÚLTIPLE
PARA EL ALTO PALANCIA Y MIJARES

Área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Obj.4.- Mejorar el conocimiento sobre igualdad entre las mujeres y hombres de ATEN3U

Acción 4.1- **Realización Charla Formativa sobre el Plan de Igualdad.**

Descripción de la acción:

Se realizará una charla formativa a todo el personal y junta directiva sobre este Plan de Igualdad y su seguimiento anual.

Personas destinatarias:

El personal de la entidad y junta directiva.

Metodología para la puesta en marcha:

Creación de un grupo entre personas trabajadoras de la entidad y junta directiva. La trabajadora social y/o psicóloga explicarán el plan a través de un proyector en la entidad.

Recursos humanos:

Personal trabajador/a de la entidad y junta directiva.

Recursos materiales:

Mesa de despacho, mesa de reuniones, sillas, ordenador y proyector.

Recursos económicos:

202,4.-€



ASOCIACIÓN DE
DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO
Y ESCLEROSIS MÚLTIPLE
PARA EL ALTO PALANCIA Y MIJARES

Persona responsable de la implantación:

Trabajadora social de la entidad.

Temporalización: *segundo trimestre de cada año (2021-2022-2023-2024)*

Indicadores de evaluación:

- *Nº de Charlas / Resultado: 4 charlas*
- *Nº de Asistentes / Resultado: 80%*
- *Nivel de Satisfacción de la Charla / Resultado: 80% Satisfechos/as*

Observaciones y propuestas de mejora:

Una vez evaluada esta acción se propondrán mejoras

Área de COMUNICACIÓN.

Obj.5.- Asegurar el uso oral y escrito de un lenguaje no sexista ni discriminatorio por género y discapacidad

Acción 5.1.- *Inclusión de la perspectiva de género y discapacidad en todos los documentos elaborados por DACEM*

Descripción de la acción:

Los Estatutos y documentación oficial, serán revisados por una especialista en lenguaje transversal no sexista.

Además, formaremos al personal de la entidad en el lenguaje no sexista.

Personas destinatarias:

Las/los profesionales de DACEM.



Metodología para la puesta en marcha:

Contactaremos a una profesional de la Fundació Dany Cerebral ATENEU CASTELLÓ, experta en la utilización del lenguaje no sexista y le facilitaremos los estatutos y documentos oficiales de la entidad para su revisión.

Para la formación del uso del lenguaje no sexista al personal, lo realizaremos a través de un taller teórico-práctico de una duración de una sesión al año.

Recursos humanos:

Todo el personal de la entidad: logopeda, trabajadora social, administrativa, fisioterapeuta y neuropsicóloga.

La junta directiva de la entidad.

Recursos materiales:

Mesa de despacho, mesa de reuniones, sillas, ordenador y proyector.

Recursos económicos:

443,8.-€

Persona responsable de la implantación:

La trabajadora social de la entidad

Temporalización: Tercer trimestre de cada año: 2021,2022, 2023, 2024

Indicadores de evaluación:

- Nº de documentos revisados / Resultado:100% de documentos oficiales revisados
- Nº de talleres formativos realizados / Resultado: 1 taller al año (4)
- Nº de participantes / Resultado: 80%
- Nivel de Satisfacción / Resultado: 80% satisfechos/as



ASOCIACIÓN DE
DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO
Y ESCLEROSIS MÚLTIPLE
PARA EL ALTO PALANCIA Y MIJARES

Observaciones y propuestas de mejora:

Una vez evaluada esta acción se propondrán mejoras

Área de SALUD LABORAL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO.

Obj 6. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de género o discapacidad.

Acción 6.1.- ***Elaborar, mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral***

Descripción de la acción:

Elaboraremos una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual y moral, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Personas destinatarias:

Las/los profesionales de DACEM.

Los/las miembros de Junta.

Metodología para la puesta en marcha:



elaboraremos una declaración de principios desde la Comisión de Negociación, refrendada por la Junta Directiva de la entidad. Para ello, constituiremos un grupo de trabajo para elaborar el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral. Además, realizaremos un taller de formación en el que se aborden los conceptos y tipologías. Y finalmente difundiremos el protocolo a toda la plantilla.

Recursos humanos:

La asesora laboral, la trabajadora social, coordinadora psicóloga, la administrativa y una persona de la Comisión de Negociación.

Recursos materiales:

Mesa de despacho, mesa de reuniones, sillas, ordenador y proyector.

Recursos económicos:

671.-€

Persona responsable de la implantación:

La trabajadora social de la entidad

Temporalización:

De enero a diciembre 2022

Indicadores de evaluación:

Nº de Protocolos realizados

Resultado: 1 protocolo realizado.

Observaciones y propuestas de mejora:

Una vez evaluada esta acción se propondrán mejoras



ASOCIACIÓN DE
DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO
Y ESCLEROSIS MÚLTIPLE
PARA EL ALTO PALANCIA Y MIJARES

2.4. Calendario

Se ha establecido un período de actuación y vigencia desde el **año 2.020 hasta el año 2.024.**



OBJETIVO/ ACTIVIDAD	2020			
	ENERO-MARZO	ABRIL-JUNIO	JULIO-SEPTIEMBRE	OCTUBRE-DICIEMBRE
Área de ENTIDAD Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA				
Obj. 1.-Promover la paridad de mujeres y hombres en la representación de la entidad y en los altos cargos de presidencia y vicepresidencia.				
Acción 1.1.- <i>Seguimiento y Control en la junta directiva para que exista Equidad de género entre la representación de la entidad y los cargos de Presidencia y Vicepresidencia</i>				
Área de ACCESO AL EMPLEO Y RETRIBUCIÓN.				
Obj.2.- Asegurar la continuidad de las igualdades en el acceso al puesto de trabajo, el salario, el contrato y la jornada				diciembre
Acción 2.1.- <i>entrega informativa a la Asesoría laboral de la entidad y las trabajadoras de la entidad, sobre las novedades del convenio laboral y sus tablas salariales correspondientes ya que garantizan la igualdad de género.</i>				
Área de CONCILIACIÓN.				
Obj.3.- Asegurar la continuidad de las políticas de conciliación familiar y difundir su existencia.				diciembre
Acción 3.1.- <i>Información y asesoramiento de las medidas de conciliación existentes a todo el personal</i>				
Área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN				
Obj.4.- Mejorar el conocimiento sobre igualdad entre las mujeres y hombres de ATEN3U				
Acción 4.1.- <i>Realización Charla Formativa sobre el Plan de Igualdad .</i>				
Área de COMUNICACIÓN.				
Obj.5.- Asegurar el uso oral y escrito de un lenguaje no sexista ni discriminatorio por género y discapacidad				
Acción 5.1.- <i>Inclusión de la perspectiva de género y discapacidad en todos los documentos elaborados por DACEM</i>				
Área de SALUD LABORAL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO.				
Obj 6. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de género o discapacidad.				
Acción 6.1.- <i>Elaborar, mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral</i>				



OBJETIVO/ ACTIVIDAD	2021			
	ENERO-MARZO	ABRIL-JUNIO	JULIO-SEPTIEMBRE	OCTUBRE-DICIEMBRE
Área de ENTIDAD Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA				
Obj. 1.-Promover la paridad de mujeres y hombres en la representación de la entidad y en los altos cargos de presidencia y vicepresidencia.				
<i>Acción 1.1.- Seguimiento y Control en la junta directiva para que exista Equidad de género entre la representación de la entidad y los cargos de Presidencia y Vicepresidencia</i>				
Área de ACCESO AL EMPLEO Y RETRIBUCIÓN.				
Obj.2.- Asegurar la continuidad de las igualdades en el acceso al puesto de trabajo, el salario, el contrato y la jornada				diciembre
<i>Acción 2.1.- entrega informativa a la Asesoría laboral de la entidad y las trabajadoras de la entidad, sobre las novedades del convenio laboral y sus tablas salariales correspondientes ya que garantizan la igualdad de género.</i>				
Área de CONCILIACIÓN.				
Obj.3.- Asegurar la continuidad de las políticas de conciliación familiar y difundir su existencia.				diciembre
<i>Acción 3.1.- Información y asesoramiento de las medidas de conciliación existentes a todo el personal</i>				
Área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN				
Obj.4.- Mejorar el conocimiento sobre igualdad entre las mujeres y hombres de ATEN3U				
<i>Acción 4.1- Realización Charla Formativa sobre el Plan de Igualdad .</i>				
Área de COMUNICACIÓN.				
Obj.5.- Asegurar el uso oral y escrito de un lenguaje no sexista ni discriminatorio por género y discapacidad				
<i>Acción 5.1.- Inclusión de la perspectiva de género y discapacidad en todos los documentos elaborados por DACEM</i>				
Área de SALUD LABORAL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO.				
Obj 6. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de género o discapacidad.				
<i>Acción 6.1.- Elaborar, mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral</i>				



OBJETIVO/ ACTIVIDAD	2022			
	ENERO-MARZO	ABRIL-JUNIO	JULIO-SEPTIEMBRE	OCTUBRE-DICIEMBRE
Área de ENTIDAD Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA				
Obj. 1.-Promover la paridad de mujeres y hombres en la representación de la entidad y en los altos cargos de presidencia y vicepresidencia.				
Acción 1.1.- <i>Seguimiento y Control en la junta directiva para que exista Equidad de género entre la representación de la entidad y los cargos de Presidencia y Vicepresidencia</i>				
Área de ACCESO AL EMPLEO Y RETRIBUCIÓN.				
Obj.2.- Asegurar la continuidad de las igualdades en el acceso al puesto de trabajo, el salario, el contrato y la jornada				diciembre
Acción 2.1.- <i>entrega informativa a la Asesoría laboral de la entidad y las trabajadoras de la entidad, sobre las novedades del convenio laboral y sus tablas salariales correspondientes ya que garantizan la igualdad de género.</i>				
Área de CONCILIACIÓN.				
Obj.3.- Asegurar la continuidad de las políticas de conciliación familiar y difundir su existencia.				diciembre
Acción 3.1.- <i>Información y asesoramiento de las medidas de conciliación existentes a todo el personal</i>				
Área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN				
Obj.4.- Mejorar el conocimiento sobre igualdad entre las mujeres y hombres de ATEN3U				
Acción 4.1.- <i>Realización Charla Formativa sobre el Plan de Igualdad .</i>				
Área de COMUNICACIÓN.				
Obj.5.- Asegurar el uso oral y escrito de un lenguaje no sexista ni discriminatorio por género y discapacidad				
Acción 5.1.- <i>Inclusión de la perspectiva de género y discapacidad en todos los documentos elaborados por DACEM</i>				
Área de SALUD LABORAL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO.				
Obj 6. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de género o discapacidad.				
Acción 6.1.- <i>Elaborar, mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral</i>				



OBJETIVO/ ACTIVIDAD	2023			
	ENERO-MARZO	ABRIL-JUNIO	JULIO-SEPTIEMBRE	OCTUBRE-DICIEMBRE
Área de ENTIDAD Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA				
Obj. 1.-Promover la paridad de mujeres y hombres en la representación de la entidad y en los altos cargos de presidencia y vicepresidencia.				
<i>Acción 1.1.- Seguimiento y Control en la junta directiva para que exista Equidad de género entre la representación de la entidad y los cargos de Presidencia y Vicepresidencia</i>				
Área de ACCESO AL EMPLEO Y RETRIBUCIÓN.				
Obj.2.- Asegurar la continuidad de las igualdades en el acceso al puesto de trabajo, el salario, el contrato y la jornada				diciembre
<i>Acción 2.1.- entrega informativa a la Asesoría laboral de la entidad y las trabajadoras de la entidad, sobre las novedades del convenio laboral y sus tablas salariales correspondientes ya que garantizan la igualdad de género.</i>				
Área de CONCILIACIÓN.				
Obj.3.- Asegurar la continuidad de las políticas de conciliación familiar y difundir su existencia.				diciembre
<i>Acción 3.1.- Información y asesoramiento de las medidas de conciliación existentes a todo el personal</i>				
Área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN				
Obj.4.- Mejorar el conocimiento sobre igualdad entre las mujeres y hombres de ATEN3U				
<i>Acción 4.1- Realización Charla Formativa sobre el Plan de Igualdad .</i>				
Área de COMUNICACIÓN.				
Obj.5.- Asegurar el uso oral y escrito de un lenguaje no sexista ni discriminatorio por género y discapacidad				
<i>Acción 5.1.- Inclusión de la perspectiva de género y discapacidad en todos los documentos elaborados por DACEM</i>				
Área de SALUD LABORAL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO.				
Obj 6. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de género o discapacidad.				
<i>Acción 6.1.- Elaborar, mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral</i>				



OBJETIVO/ ACTIVIDAD	2024			
	ENERO-MARZO	ABRIL-JUNIO	JULIO-SEPTIEMBRE	OCTUBRE-DICIEMBRE
Área de ENTIDAD Y ESTRUCTURA ORGANIZATIVA				
Obj. 1.-Promover la paridad de mujeres y hombres en la representación de la entidad y en los altos cargos de presidencia y vicepresidencia.				
Acción 1.1.- <i>Seguimiento y Control en la junta directiva para que exista Equidad de género entre la representación de la entidad y los cargos de Presidencia y Vicepresidencia</i>				
Área de ACCESO AL EMPLEO Y RETRIBUCIÓN.				
Obj.2.- Asegurar la continuidad de las igualdades en el acceso al puesto de trabajo, el salario, el contrato y la jornada				diciembre
Acción 2.1.- <i>entrega informativa a la Asesoría laboral de la entidad y las trabajadoras de la entidad, sobre las novedades del convenio laboral y sus tablas salariales correspondientes ya que garantizan la igualdad de género.</i>				
Área de CONCILIACIÓN.				
Obj.3.- Asegurar la continuidad de las políticas de conciliación familiar y difundir su existencia.				diciembre
Acción 3.1.- <i>Información y asesoramiento de las medidas de conciliación existentes a todo el personal</i>				
Área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN				
Obj.4.- Mejorar el conocimiento sobre igualdad entre las mujeres y hombres de ATEN3U				
Acción 4.1.- <i>Realización Charla Formativa sobre el Plan de Igualdad .</i>				
Área de COMUNICACIÓN.				
Obj.5.- Asegurar el uso oral y escrito de un lenguaje no sexista ni discriminatorio por género y discapacidad				
Acción 5.1.- <i>Inclusión de la perspectiva de género y discapacidad en todos los documentos elaborados por DACEM</i>				
Área de SALUD LABORAL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO.				
Obj 6. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de género o discapacidad.				
Acción 6.1.- <i>Elaborar, mediante negociación colectiva, un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o moral</i>				



ASOCIACIÓN DE
DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO
Y ESCLEROSIS MÚLTIPLE
PARA EL ALTO PALANCIA Y MIJARES

2.5. Medios y Recursos

Para el desarrollo del Plan, contamos con:

RECURSOS HUMANOS:

Comisión de Negociación:

Logopeda

Trabajadora social

Secretaria Asociación

Presidente de la Asociación

Vicepresidente de la Asociación

Usuaría de la asociación con DCA

Usuario de la asociación con lesión medular.

Y el personal trabajador/a de la entidad, la junta directiva y personas asociadas.

RECURSOS MATERIALES E INFRAESTRUCTURA:

Contamos con un local de 600m² y aulas para poder reunirnos y desarrollar las actividades del plan, así como el material fungible y de equipamiento necesario para tales fines: mesas, sillas, ordenadores, impresoras etc.



RECURSOS ECONÓMICOS:

Los recursos económicos con los que contamos para el desarrollo de este Plan cuatrienal son de **1.586,70.-€**. Financiados por los ingresos que aportan las personas socias de nuestra entidad.

2.6. Sistemas De Evaluación Seguimiento

La Comisión de Negociación, será la encargada de llevar un seguimiento continuado de las acciones del Plan de Igualdad, para elevar anualmente a la Junta de DACEM un informe sobre los objetivos alcanzados.

La Comisión de Negociación, trabajará en evaluaciones intermedias que permitan comparar los resultados obtenidos hasta ese momento y los objetivos ejecutados. Así será más fácil adecuar el Plan a posibles imprevistos y no esperar a la evaluación final. Para el seguimiento, se han establecido indicadores y valores para cada objetivo.

▪ Indicadores de evaluación.

Obj.1.- Promover la paridad de mujeres y hombres en la representación de la entidad y en los altos cargos de presidencia y vicepresidencia

Indicadores de evaluación:

- *Nº de personas asociadas mujeres que asisten a la junta*
 - *resultado: 20 mujeres*
- *Nº de Recordatorios a las asambleas para implicar a las mujeres asociadas a presentarse en la junta directiva y en los altos cargos de ésta.*



- resultado: 4

Obj.2.- Asegurar la continuidad de las igualdades en el acceso al puesto de trabajo, el salario, el contrato y la jornada

Indicadores de evaluación:

- Nº de documentos informativos entregados
 - Resultado: 5 documentos correspondientes a cada año del plan.

Obj.3.- Asegurar la continuidad de las políticas de conciliación familiar y difundir su existencia.

Indicadores de evaluación:

- Nº de documentos informativos entregados
 - Resultado: 5 documentos correspondientes a cada año del plan

Obj.4.- Mejorar el conocimiento sobre igualdad entre las mujeres y hombres de ATEN3U

Indicadores de evaluación:

- Nº de Charlas
 - Resultado: 4 charlas
- Nº de Asistentes
 - Resultado: 80%
- Nivel de Satisfacción de la Charla
 - Resultado: 80% Satisfechos/as

Obj.5.- Asegurar el uso oral y escrito de un lenguaje no sexista ni discriminatorio por género y discapacidad

Indicadores de evaluación:

- Nº de documentos revisados
 - o Resultado: 100% de documentos oficiales revisados
- Nº de talleres formativos realizados



ASOCIACIÓN DE
DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO
Y ESCLEROSIS MÚLTIPLE
PARA EL ALTO PALANCIA Y MIJARES

- *Resultado: 1 taller al año (4)*
- *Nº de participantes*
 - *Resultado: 80%*
- *Nivel de Satisfacción*
 - *Resultado: 80% satisfechos/as*

Obj 6. Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de género o discapacidad.

Indicadores de evaluación:

- *Nº de Protocolos realizados*
 - *Resultado: 1 protocolo realizado.*