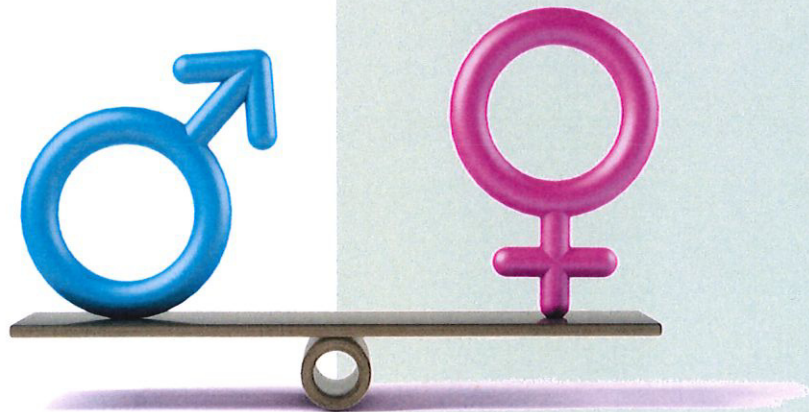


## **II PLAN DE IGUALDAD (2026-2030)**



## PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ es la Asociación de Familiares del Paciente con DCA de la provincia de Cádiz, constituida en febrero de 2000.

La Misión de DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ es ayudar a las personas que sufren una lesión cerebral sobrevenida y a sus familias, así como concienciar a la sociedad y a la administración sobre la necesidad de establecer una infraestructura adecuada en consonancia a la magnitud del problema.

Nuestra Visión es ser un centro de referencia en la prestación de servicios de atención a las personas con DCA buscando la excelencia profesional que nos lleve a maximizar los niveles de satisfacción de las personas usuarias y de sus familias.

## Objetivos de DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ

- Beneficiar a la persona con DCA y a su familia de la tecnología, equipo especializado y materiales de evaluación y rehabilitación, favoreciendo su integración psicosocial.
- Desarrollar un Plan Individualizado de Rehabilitación para las personas con DCA atendidos en DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ.
- Desarrollar la autonomía de las personas con DCA.
- Dotar a la persona cuidadora principal de espacios de respiro familiar.
- Mejorar las relaciones interpersonales de las personas con DCA.
- Ofrecer un servicio de información relacionado con el DCA y sus consecuencias.
- Realizar una Coordinación eficaz del Servicio de Rehabilitación Integral así como de la Asociación con otras entidades y colectivos.
- Realizar un programa de formación dirigido a personas con DCA y sus familias, profesionales y voluntarios.
- Sensibilizar a la sociedad sobre el DCA, la situación de las personas que lo padecen y sus necesidades.

## Personas beneficiarias

DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ atiende a un amplio perfil de población con DCA (menores y adultos) producido a consecuencia de Traumatismos Craneoencefálicos, tumores cerebrales y Accidentes cerebrovasculares con sintomatología cognitiva, emocional y/o motor. Por otro lado también se benefician de manera directa los familiares, los cuales acuden a nuestro centro desorientados y en muchos casos inmersos en una desestructuración familiar fruto del daño cerebral sobrevenido. En total cerca de 405 personas son beneficiarias de los diferentes servicios y Programas que desarrolla DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ



1



## Implantación Territorial

DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ tiene su sede en la ciudad de Cádiz, donde también se encuentra el Centro de Rehabilitación Integral y la Unidad de estancia Diurna, en el mismo espacio físico. Y en Chiclana de la Frontera se encuentra el Centro de Atención Integral del DCA, donde se ubica una Unidad de Estancia Diurna y una Residencia.

## Programas y Servicios

- Unidades de Estancia Diurna (UED)
- Programa de Rehabilitación Integral con Menores
- Programa para personas con DCA Leve
- Servicio de Residencia
- Intervención multidisciplinar:
  - PROGRAMA DE INFORMACIÓN
  - EVALUACIÓN NEUROPSICOLÓGICA Y MULTIDISCIPLINAR
  - REHABILITACIÓN NEUROPSICOLÓGICA:
    - Estimulación/Rehabilitación cognitiva:
    - Tratamiento de los trastornos emocionales y conductuales
    - Entrenamiento funcional
    - Intervención con familias
  - LOGOPEDIA
  - FISIOTERAPIA
  - PSICOTERAPIA Y MODIFICACIÓN DE CONDUCTA.
  - TERAPIA DE FAMILIA
  - GRUPOS DE APOYO A FAMILIARES Y GRUPOS DE HIJOS
  - TALLERES PARA EL DESARROLLO PERSONAL Y LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DCA
  - ACTIVIDADES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE
  - PROGRAMA DE FORMACIÓN
  - PROGRAMA EN PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD



## ÍNDICE PLAN DE IGUALDAD DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ 2026-2030

1. INTRODUCCIÓN
2. ESTRUCTURA
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
4. COMPOSICIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA
5. VIGENCIA
6. GESTIÓN DEL PLAN
7. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO Y CUANTITATIVO
8. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS
- 9 MEDIDAS E INDICADORES
  - RESPONSABLE DE IGUALDAD
  - ACCESO Y SELECCIÓN
  - CONTRATACIÓN
  - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
  - FORMACIÓN
  - PROMOCIÓN PROFESIONAL
  - CONDICIONES DE TRABAJO
  - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
  - INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
  - RETRIBUCIONES/AUDITORÍA SALARIAL
  - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
  - VIOLENCIA DE GÉNERO
  - COMUNICACIÓN
10. CANAL ÉTICO Y MECANISMOS DE CUMPLIMIENTO.
10. PRESUPUESTO
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



3

## 1. Introducción

La sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre mujeres y hombres, que ha de ser entendida no sólo como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, sino como verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre ambos, pues siguen existiendo todavía espacios de discriminación para las mujeres como son los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad.

Debemos asumir el reto de superar este desequilibrio entre las situaciones de hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

A cada persona nos corresponde la labor de aplicar parámetros igualitarios en nuestra actividad diaria y estar alerta de cuantas discriminaciones puedan surgir. Así, la igualdad efectiva no será real hasta que no exista una implicación de toda la ciudadanía en todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales, de todos y todas. En este sentido y apelando a los valores y fines que perseguimos en nuestra entidad, debemos en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad pretendido en nuestro país.

Debemos actuar en consecuencia de la normativa de esta naturaleza.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal entre mujeres y hombres se alcanzó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH). Esta ley se ha visto modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. El Real Decreto 902/2020, 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 artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y -en su caso- acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras

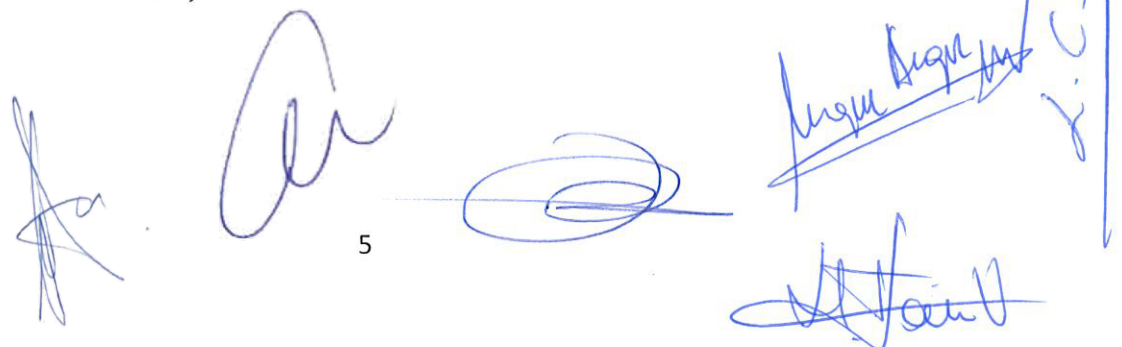
La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. El objetivo del mismo es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos de la Empresa y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

En base a lo anteriormente expuesto, la Junta Directiva de DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ ha aprobado la puesta en marcha de la elaboración de un Plan de Igualdad, desde el convencimiento de que la no discriminación, igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la entidad y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la entidad.

Tras realizar un diagnóstico de la situación de la igualdad de mujeres y hombres, ha llegado a un conjunto de conclusiones con respecto a dicha situación, que inspiran objetivos y actuaciones que la organización se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo.

A través de este Plan, DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ pretende sentar las bases de una promoción sistemática y planificada de la igualdad de mujeres y hombres, vinculada a una cultura de igualdad. Como ha quedado de manifiesto en el diagnóstico, en general existe la percepción de que existe escasa discriminación en la organización, si bien no están plenamente visibilizadas ni identificadas como tales las acciones que ya se hacen en la misma para promover la igualdad de género. El Plan constituye pues un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que ya se estaba haciendo en DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ. También es la vía de introducción de nuevas medidas conducentes al cumplimiento de unos objetivos más amplios, que se sintetizan por la incorporación del enfoque de género a la organización

DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ apuesta por sentar unas bases sólidas, que necesariamente pasan por una buena sensibilización del personal y una formación permanente de quienes vayan a intervenir más directamente en la toma de decisiones vinculadas al Plan, procurando implicar en ello de manera equilibrada tanto a hombres como a mujeres.

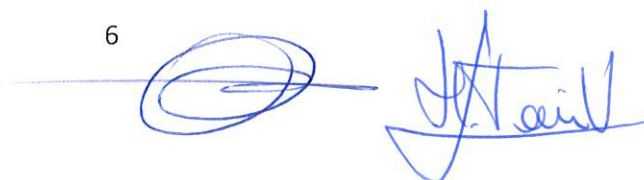


5

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Las características que rigen este Plan son:

- Compromiso de la Junta directiva de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la junta directiva de DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ y es necesaria la implicación total de trabajadores/as de la entidad
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.
- Adoptar la transversalidad. Incorporar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Participativo: las trabajadoras y los trabajadores han estado y están informados/as de todas las fases de diagnóstico y diseño del plan; en su implantación participan todos los departamentos y niveles profesionales de la organización implicados, conforme se establece a continuación.
- Prevenir mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.
- Flexible y adaptable a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno; a los objetivos de la organización, que se consideran compatibles con una cultura de igualdad en la misma.
- Implantación en la cultura de gestión de la Empresa garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Didáctico: el proceso de diseño ha sido un proceso de sensibilización y formación en género e igualdad de oportunidades del personal implicado; el propio Plan recoge en anexo un glosario que aclara alguna de la terminología empleada en el mismo; el Plan aspira a plasmar la cultura de igualdad de la organización.
- Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Visibilizar aquellas prácticas ya implantadas en DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ y que se inscriben ahora de forma explícita en su cultura de igualdad; de la organización como organización comprometida con la igualdad de mujeres y hombres de su plantilla, de su entorno, de su sector y de la sociedad, como asociación socialmente responsable.



## 2. Estructura

Este proceso conlleva la utilización de herramientas y estrategias que posibiliten la incorporación del enfoque de género en todos los procesos de gestión de la entidad, para ello será de necesaria aplicación en todos los casos:

- Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la Entidad.

El diagnóstico se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por la Entidad respecto a: plantilla; acceso; incorporación y condiciones de trabajo; promoción; retribuciones; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; salud laboral; política de comunicación y sensibilización de igualdad; infra-representación femenina; violencia de género.

Sistemas de registro con datos desagregados por sexos, con el fin de comprobar la distribución equilibrada de ellos, si este desequilibrio se produce se deberá buscar sus causas y los mecanismos que los sostienen para posteriormente aplicar medidas que eliminen este desequilibrio.

- Programa de actuación.

A partir de los datos obtenidos del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros se elabora el programa de actuación.

Y se procede a definir los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las estrategias a utilizar, las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos, un calendario de implantación y las personas responsables de su realización. Siguiendo la estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH):

- ❖ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ❖ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Empresa, en todos los procesos y en todos los niveles.

Protocolizar el compromiso explícito y el reconocimiento público de la entidad en el ámbito de la igualdad, garantizando así la inclusión de forma progresiva del enfoque de género sistematizando e incorporando a la gestión y la cultura de la organización.

Acciones de sensibilización y formación para capacitar a las personas que componen las entidades federadas, en la necesidad de llevar a cabo una gestión con perspectiva de género y saber desarrollarla.  
Asignar a una persona del equipo, la responsabilidad de liderar, desarrollar y velar por la inclusión de la perspectiva de género

- Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Se aporte información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.



7 



Realizar un seguimiento continuado y la posterior evaluación de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades, incorporación a la evaluación indicadores sensibles al género.

Metodológicamente, se trata de un conjunto ordenado de medidas con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo manteniendo una coherencia interna en cada uno de los elementos del plan de igualdad.

El programa de actuación se estructura en:

1. Objetivos Generales
  - 1.2 Objetivos específicos
2. Medidas
3. Plazos de ejecución

Los objetivos generales son el total del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención y que son las siguientes:

1. Acceso y selección.
2. Contratación.
3. Clasificación profesional.
4. Formación.
5. Promoción profesional.
6. Condiciones de trabajo.
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
8. Infrarrepresentación femenina.
9. Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
11. Violencia de género.
12. Comunicación.

### 3. Ámbito de aplicación

Ámbito de aplicación DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ:

El Plan será de total aplicación a los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la entidad denominada Daño Cerebral DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ, con sede social en C/ Eslovaquia, 1.14. (Parque Empresarial de Poniente), 11011 Cádiz.

*Alguno*

*Si Cádiz*



*[Handwritten signatures and marks]*

#### 4. Composición mesa negociadora

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN:

En representación de la Entidad:

- Presidenta de la Asociación y Secretario General de Adacca
- Directoras de los centros de Cádiz y Chiclana

En representación de las trabajadoras y trabajadores:

- Delegados sindicales

#### 5. Vigencia

Se estima que este segundo Plan de igualdad tenga una vigencia de 4 años.

#### 6. Gestión del Plan

Se creará un equipo de Igualdad, el cual será el responsable de la gestión del Plan de Igualdad de DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ.

Los principios que regirán su funcionamiento son:

- La participación será voluntaria
- Para pertenecer al mismo, será recomendable tener una formación mínima en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y/o en perspectiva de género.

La gestión del Plan consistirá en:

El Equipo de Igualdad velará también por el uso y correcto funcionamiento del Canal Ético, garantizando su accesibilidad, confidencialidad y el seguimiento de las comunicaciones recibidas.

- Velar por el cumplimiento de los Objetivos del Plan y por la ejecución de las acciones.
- Diseñar y organizar la ejecución de las acciones.
- Garantizar la realización del seguimiento y evaluación del Plan.
- Tomar las medidas correctoras necesarias para alcanzar los objetivos.
- Convocar las reuniones del equipo de igualdad.
- Informar a la Junta Directiva y a las personas trabajadoras de las actuaciones correspondientes a cada una de las acciones del plan.



- Diseñar, si fuera necesario con ayuda externa, los sucesivos planes de igualdad.

## 7. Diagnóstico

DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ cuenta en la actualidad con un total de 90 trabajadores y trabajadoras. Constituida en el año 2000, mantiene su ámbito de actuación en la provincia de Cádiz.

La plantilla se encuentra distribuida mayoritariamente en el rango de edad de entre 30 y 45 años, con una clara feminización en todas las franjas: un 70% son mujeres y un 30% hombres en dicho tramo de edad.

Se observa, en línea con el sector, un elevado volumen de feminización en la entidad, con un porcentaje global aproximado del 82,6% de mujeres frente al 17,4% de hombres.

En cuanto a la estabilidad laboral, el 98,9% del personal cuenta con contrato indefinido, sin apreciarse diferencias significativas entre mujeres y hombres.

Los procesos de selección se desarrollan bajo criterios de mérito e igualdad de oportunidades. La mayoría de las candidaturas recibidas corresponden a mujeres (87,5%), frente a un 12,5% de hombres.

Los criterios de valoración de cada puesto de trabajo se establecen en función de la formación, la igualdad de oportunidades y la experiencia, garantizando una distribución de la plantilla basada en las capacidades y conocimientos profesionales.

En lo que respecta a la formación académica, un 80% de la plantilla posee estudios universitarios, seguido de quienes cuentan con estudios de nivel secundario, con una proporción similar entre mujeres y hombres.

No se detecta brecha salarial en los complementos salariales obligatorios, si bien se analizan también los complementos voluntarios.

Durante el periodo analizado no constan casos de acoso o violencia de género entre el personal.

## 8. Objetivos

### 8.1 Objetivos Generales

Los objetivos que DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ se establece en el presente Plan son:

- Impulsar e integrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres
- Aplicar y velar por la retribución igualitaria entre hombres y mujeres que desempeñen un puesto de idéntico valor
- Consensuar una serie de principios comunes que caractericen la política de recursos humanos de DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ y sus asociaciones



Lupe Angue

Lupe Angue

federadas.

- Elaborar unos principios básicos de actuación para las entidades en materia de igualdad. Promover acciones de comunicación sobre igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Establecer medidas de flexibilidad laboral.
- Impulsar la formación permanente y el reciclaje de las y los profesionales en materia de igualdad de género.

## 8.2 Objetivos específicos

### 8.2.1 Selección y contratación

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección de personas que se incorporen a la Entidad,
- Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las contrataciones.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y trato en la contratación.
- Eliminar la segregación horizontal y vertical en la selección de personas.

### 8.2.2 Clasificación Profesional

- Garantizar una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo.
- Garantizar el mismo valor en un trabajo con misma naturaleza de funciones o tareas, condiciones educativas y de formación para su desarrollo, y condiciones laborales en las que la actividad se lleva a cabo.
- Determinar y analizar los factores que justifican las diferencias entre grupos, categorías y puestos profesionales.

### 8.2.3 Formación

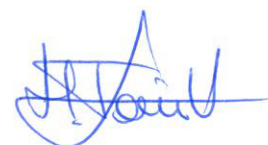
- Garantizar el acceso de los trabajadores y trabajadoras a toda la formación impartida por la empresa, cumpliendo el plan de formación.
- Formar en igualdad de oportunidades a todos/as los/as trabajadores/as, incluidos mandos intermedios y personal directivo.

### 8.2.4 Promoción profesionales

- Informar y formar para la participación en procesos de promoción profesional.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a las promociones. Aplicación de criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

### 8.2.5 Condiciones de trabajo

- Garantizar las mismas condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.
- Incluir en la política de salud laboral y PRL la dimensión de género.



### 8.2.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laborales

- Mejorar las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los trabajadores y trabajadoras
- Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación. Informar sobre los derechos de conciliación.

### 8.2.7 Infrarrepresentación femenina

- Fomentar la promoción profesional con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de hombres y mujeres en puestos de dirección y mando
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en la promoción y ascenso dentro de la Entidad.

### 8.2.8 Retribuciones

- Realizar el seguimiento de la igualdad retributiva de la plantilla

### 8.2.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Garantizar condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

### 8.2.10 Violencia de género

- Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género.

### 8.2.11 Comunicación

- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes que se utilicen en las comunicaciones de la Entidad, tanto de uso externo como interno.
- Impulsar que la comunicación interna y externa garantice una imagen igualitaria entre hombres y mujeres
- Sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.



## 9. Medidas e indicadores

### 1. Responsable de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la Entidad			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la entidad, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza	Agente: Suplente:	1 mes
2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Correo electrónico habilitado	Informática	En vigor

### 1. Selección y Contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección de personas que se incorporen.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Desarrollar procedimientos escritos de selección con perspectiva de género.	Cumplimiento del procedimiento con perspectiva de género	RRHH	En vigor
2- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan	Análisis de un muestreo y % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.	RRHH	En vigor



D. C. ...

términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.			
3- Informar a las Entidades colaboradoras de la política de selección establecida según el principio e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y proveedores. Listado.	RRHH	En vigor
4- Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el curriculum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género.	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación	RRHH	En vigor

**OBJETIVO ESPECÍFICO – Fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en las contrataciones.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos").	Análisis de un muestreo y % de ofertas que están adaptadas frente al total analizado, desagregado por sexo.	RRHH	En vigor
2-Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección.	RRHH	En vigor
3-Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad,	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos.	RRHH	En vigor



en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.			
4-Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto	RRHH	En vigor

**OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	RRHH	En vigor
2- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo	RRHH	En vigor
4-Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	RRHH	En vigor



Handwritten signatures in blue ink at the bottom right, including the name 'Alfonso'.

Vertical handwritten signature in blue ink on the right margin.

5-Establecer el principio, en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la persona de sexo menos representado	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregado por sexo	RRHH	En vigor
6-Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	RRHH	En vigor
7-Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, categoría profesional y puesto.	Nº de contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes grupos profesionales y puestos	RRHH	

**2. Clasificación profesional**

OBJETIVO ESPECÍFICO – Garantizar una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	RRHH	



2-La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos	RRHH	1 año
3-Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras	RRHH	En vigor
4-Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. Nº de personas afectadas	RRHH	6 meses

### 3. Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO - Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la Entidad para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ introduciendo de forma transversal, al menos, un módulo de igualdad al año de cara a la formación continua en perspectiva de género.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	FORMACION	En vigor
2- Informar de la oferta formativa de la entidad, asegurando que las convocatorias sean conocidas por todas las y los profesionales .	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	RRHH	En vigor



L. C. J. B. C. I.

3-Facilitar el acceso de reciclaje, en su caso, para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia cuando esté próxima su incorporación	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	FORMACION	En vigor
4-Revisión continua para la detección de necesidades formativas del personal de DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo. Programar acciones formativas en función de las necesidades formativas según el puesto ocupado y las funciones que se desarrollen.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	FORMACION	En vigor

**OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto	Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios	Formación y Dirección	Anual
2-Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Entidad a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de veces que se aplica	Formación	Anual
3- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres	Informe de formación	Formación	Anual



D. C. B. C. I.

y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.			
---	--	--	--

#### 4. Promoción Profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso de las promociones, en base a criterios objetivos, públicos y transparentes.

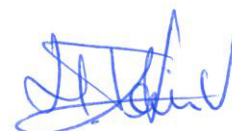
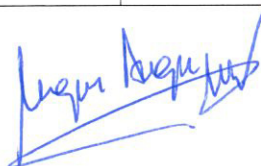
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar.	Procedimiento elaborado. Nº de mujeres y hombres a quienes llega	RRHH	6 meses
2-Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	RRHH	Anual
3-Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	RRHH	Anual
4-Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº de personas por sexo y registro de datos.	RRHH	Anual



**5. Condiciones de trabajo**

OBJETIVO ESPECÍFICO – Garantizar mismas condiciones de trabajo entre hombre y mujer e incluir en la política de salud laboral y PRL la dimensión de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	PRL	Anual
2-Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	PRL	6 meses
3-Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	PRL	Anual
4-Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.	Incorporación de la perspectiva de género	PRL	Anual
5-Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género	PRL	Anual
6-Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida	nº de contratos con jornada partida y jornada continuada al final de la implantación del Plan	Dirección	Anual
7-Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del	Registro de entrada y Salida, que permita analizar el nº	Dirección	Diario



D. C. G. - 11

trabajo así como para el tiempo de comida	trabajadores/as que flexibilizan su hora de entrada y salida.		
8-Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.	Nº de trabajadores/as que adaptan su turno de trabajo a los horarios de las escuelas infantiles	Dirección	Anual
9 -Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales	Nº de trabajadores que adaptan su jornada laboral en función de la necesidad de cuidado a personas dependientes a su cargo	Dirección	Anual
10- Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En el caso de tener que realizarse, posibilitar la elección entre el cobro de horas extraordinarias según lo establecido en convenio colectivo o su compensación en tiempo libre.	Nº de trabajadores/as que realizan horas extraordinarias  Nº de trabajadores que solicitan compensar las horas extraordinarias con tiempo libre.	Dirección	Anual
11- Celebración de las reuniones de trabajo durante el horario laboral.	Registro del horario de las reuniones de trabajo	Dirección	
12- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o en su defecto con una fórmula mixta ( parte en horario laboral y parte fuera del mismo ) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidad familiares. En los casos en lo que no es posible esta opción, establecer convenios de colaboración con guarderías o centros de atención a personas dependientes para facilitar la presencia de personas con cargas familiares.	Nº de formaciones impartidas en horario laboral.	Formación- Anual	
13- Permitir la adaptación de la jornada para la asistencia a los cursos de formación	Nº de trabajadoras/es que solicitan adaptar horario para poder asistir a cursos de formación.	Formación- Dirección	Anual



14-Añadir otras razones para poder acogerse a la reducción de jornada ( personales, estudios, separación , divorcio etc.)	Nº de solicitudes que se recogen para acogerse a la reducción de jornada siendo el motivo diferente al cuidado de hijos/as, para poder analizar si es una medida necesaria a plantear en la negociación del convenio	Dirección- Representantes Sindicales	Anual
15- Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares.	Nº de trabajadoras/es con hijos/as que disfrutan de su turno de vacaciones en los periodos de vacaciones escolares.	RR-HHH	Anual

**6 . Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.	Nº de trabajadores/as con jornada continua Nº de trabajadores/as con jornada partida	RRHH	Anual
2- Informar a toda la plantilla de los cambios producidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la igualdad Efectiva de mujeres y hombres en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas, permisos etc. Garantizar que estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual	Nº de informaciones realizadas a lo largo del año  Nivel de satisfacción de los/as trabajadores/as en relación a la información recibida.	RRHH	Anual



3-Garantizar un permiso retribuido para realizar gestiones previas a las adopciones internacionales.	Registro de las actas de reunión de los representantes sindicales, en las que se plantean estas medidas a fin de que se incluyan como mejoras laborales en la Entidad y se planteen como propuestas en las negociaciones del convenio colectivo.	RRHH y representantes sindicales.	Anual
4-Ampliar permiso por nacimiento			
5-En la reducción de jornada por lactancia ( art 37.4 ET), ampliar la edad del menor o de la menor y ampliar a una hora diaria la posibilidad de reducir la jornada, ampliable proporcionalmente en caso de parto o adopción o acogimiento múltiple y concretar como un derecho individual la posibilidad de acumular este permiso para disfrutarlo a la finalización de la suspensión por maternidad.			
6-Ampliar la edad del o la menor para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares ( art 37.5 ET)			
7-Posibilitar la reducción de jornada de personas dependientes a partir de un mínimo inferior al establecido legalmente.			
8-Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.			
9-Garantizar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de			

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

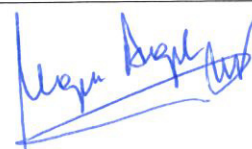
excedencia por cuidados de hijo o hijas o de familiares o personas dependientes ( art 46.3 ET) o en su defecto ampliar dicho tiempo de reserva del puesto de trabajo.	cuidados de hijas o hijos		
---	---------------------------	--	--

### 7. Representación femenina

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la Asociación			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales	Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo	RRHH	Anual
2-Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Informe	RRHH	Anual

### 8. Retribuciones

OBJETIVO ESPECÍFICO - Garantizar la igualdad retributiva			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio salarial	RRHH	Anual
2-En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	RRHH	Anual



2.05.2025

correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.			
3-Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	RRHH	Anual

### 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Elaboración o revisión del protocolo	RRHH	6 meses
2-Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	FORMACION /PRL	Anual
3-Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	FORMACION	6 meses
4-El departamento de RRHH presentará un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado	RRHH	Anual
5-Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	FORMACION	6 meses

### 10. Violencia de género



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

OBJETIVO ESPECÍFICO- Garantizar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Muestra de comunicaciones	RRHH	En vigor
2- Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de estos derechos se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos. (Art. 23 RDL 9/2018)	Nº de casos comunicados.	RRHH	Anual
3- La Entidad reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin y siempre que sea posible con la actividad de la empresa.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual
4- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH	Anual



D. C. B. ...

centros de trabajo.			
5-Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	RRHH	Anual

### 11. Comunicación

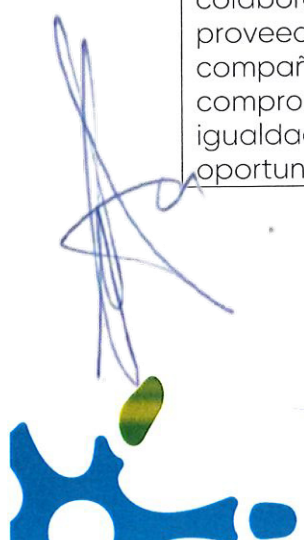
OBJETIVO ESPECÍFICO .- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes que se utilicen en las comunicaciones de la Asociación, tanto de uso externo como interno.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formaciones realizadas	DIRECCION	6 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO – Impulsar que la comunicación interna y externa garantice una imagen igualitaria entre hombres y mujeres.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	RRHH	6 meses
2- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	COMERCIAL	6 meses

D. C. G. (B. G. - I.)



OBJETIVO ESPECÍFICO- Sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Agente Igualdad	6 meses
2- Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	Agente Igualdad	6 meses
3- Realizar una guía que contenga los derechos laborales de las mujeres que sufran violencia de género.	Nº de guías difundidas.	Agente Igualdad	6 meses

OBJETIVO ESPECÍFICO- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Agente Igualdad	6 meses
2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	Agente Igualdad	6 meses
3- Dedicar un espacio en la memoria anual de la empresa a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de	Espacio en la memoria	DIRECCION / Agente Igualdad	Anual



sus resultados. (Documento para el Registro Mercantil)			
4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	DIRECCION / Agente Igualdad	Anual

**10. CANAL ÉTICO Y MECANISMOS DE CUMPLIMIENTO**

Siguiendo la normativa legal, DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ ha implementado un Canal Ético como medio seguro y confidencial a disposición de toda la plantilla y de las personas vinculadas a la entidad (usuarios, familias, voluntariado, proveedores).

El Canal Ético permite comunicar, de manera anónima si se desea, situaciones tales como:

- Casos de fraude, corrupción o soborno.
- Conductas inapropiadas o acoso.
- Incumplimientos de normativas legales o internas.
- Cualquier otra acción contraria a la ética y a los valores de DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ.

Todas las denuncias serán tratadas con la máxima confidencialidad. Cada comunicación será revisada por un Comité de Ética independiente, que garantizará una investigación justa e imparcial, evitando represalias hacia la persona denunciante.

Acceso al Canal Ético:

El canal está disponible en línea a través del siguiente enlace:

 [Canal Ético DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ](#)

<https://suiteadeplus.com/web/canal-etico/registro?id=Daño Cerebral Adacca Cádiz24>

Este canal se integra con los protocolos ya existentes de prevención del acoso, violencia de género y comunicación interna, reforzando así la cultura de igualdad, ética y cumplimiento en la entidad.









## 11. Medios y recursos para su puesta en marcha

DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ, para el correcto desarrollo del Plan de Igualdad, se compromete a poner a disposición del Plan, los medios suficientes para su efectiva implantación, facilitando los recursos económicos, materiales, personales o de cualquier otro tipo que sean necesarios.

## 12. Seguimiento y evaluación

Para el seguimiento de las acciones correspondientes a los sucesivos programas de trabajo se diseñarán herramientas específicas sencillas adaptadas a cada acción e indicadores para cada una de ellas, que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización de la acción, del nivel de satisfacción alcanzado, de la utilidad. Bien a través de fichas de ejecución, cuestionarios de satisfacción o una combinación de ambos.

El plan parte de una evaluación inicial (diagnóstico de la situación de DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ. Y como evaluaciones intermedias se realizarán evaluaciones anuales con sus correspondientes informes.

Al término del Plan ( 2029 ) se realizará una evaluación final, que reflejará los cambios realizados desde el inicio del Plan hasta su final, es decir, una vez se ha ejecutado. Para esta evaluación final, además de utilizar las evaluaciones anuales, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta de personal y junta directiva de DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ para obtener información cualitativa y cuantitativa sobre el impacto real y el grado de satisfacción.

El seguimiento y la evaluación de las acciones corresponderán a las personas que se les haya encomendado la coordinación de las mismas, incluida la elaboración y soporte necesarios. La redacción de informes de las evaluaciones a

El equipo de igualdad tiene entre sus cometidos el análisis continuo de los resultados del proceso de seguimiento y evaluación, así como la orientación o reorientación de las acciones y actividades, así como la propuesta y aplicación de medidas correctoras en caso de que fuera necesario, que quedaran reflejadas en los informes de evaluación.

En Cádiz a 27 de agosto de 2025



Fdo. Ana María Pérez Vargas  
Presidenta




Fdo. Ángel Ignacio Sánchez Rodríguez  
Secretario General.



Fdo. Leonila Gómez Bernardi

Delegada Personal



Fdo. Antonio de Carlos Sánchez

Delegado Personal



Fdo. Mina Tain Varela Fdo.

Dirección UED Adacca Cádiz



Miguel Ángel Manzano Villena

Dirección Adacca Los Gallos



**Convenio o Acuerdo: ASOCIACIÓN DAÑO CEREBRAL ADACCA CÁDIZ**

**Expediente: 11/11/0221/2025**

**Fecha: 02/10/2025**

**Asunto: COMUNICACIÓN DE SUBSANACIÓN**

**Destinatario: ANA MARIA PEREZ VARGAS**

**Localizador del Trámite: UW75BY42.**

En relación a su escrito de contestación de subsanación de fecha 17/09/2025 informarle que consultado el registro correspondiente de elecciones a representante de los trabajadores, consta la inscripción en el mismo de más delegados de personal que no aparecen en el acta de constitución de la comisión negociadora por lo que a estos efectos debe indicar si se ha delegado la negociación del plan en los representantes que firman el acta (debe de aportar el acta de la reunión donde se acuerde tal delegación) o en su caso indicar el motivo de la ausencia en la negociación de alguno de los representantes legales de los trabajadores que aparecen inscritos en el registro correspondiente.

A los efectos de subsanar las incidencias señaladas, se concede un plazo de 10 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 73.1 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

**JEFE DEL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL,  
JOSE CARLOS CABEZA RAPP**

*FIRMADO POR: JOSE CARLOS CABEZA RAPP  
AC FNMT Usuarios  
Firma Válida*

josec.cabeza@juntadeandalucia.es  
Telefono 600168032/Corporativo 658032