PLAN DE IGUALDAD

2024 – 2028

Asociación de Daño Cerebral Adquirido
de la Provincia de Alicante
ADACEA

Versión en lectura fácil

Este documento explica con palabras sencillas
el Plan de Igualdad de ADACEA.

> **Plan de Igualdad**
> Es un documento con medidas para que mujeres y hombres tengan los mismos derechos y oportunidades en el trabajo.

Este plan es para las personas que trabajan en ADACEA.

Es una adaptación.
El documento oficial es el plan original.

ÍNDICE

1. Presentación de la entidad
2. Por qué tenemos un Plan de Igualdad
3. Dónde se aplica
4. Quién ha aprobado el plan
5. Resultados del diagnóstico
6. Propuestas de mejora
7. Áreas y objetivos del plan
8. Cómo mediremos los resultados
9. Cómo evaluaremos el plan
10. Calendario y dinero

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

Datos de la entidad	
Nombre	Asociación de Daño Cerebral Adquirido de la Provincia de Alicante
NIF	G-53929865
Dirección	Calle Padre Recaredo de los Ríos, 52, local 7, derecha. 03005 Alicante
Año en que se creó	2004
Presidenta	Mª Carmen Ferrer Montalbán Teléfono: 965 133 906 Correo: info@adaceaalicante.org
Responsable de Igualdad	Antonio Rico González, gerente Teléfono: 965 133 906 Correo: gerencia@adaceaalicante.org
Actividad	Servicios y programas para personas con daño cerebral adquirido y sus familias, en la provincia de Alicante
Personas trabajadoras	38 en total: 26 mujeres y 12 hombres
Representantes de las personas trabajadoras	Paola Falcón Rus y Elvira Estrobel Cantos

ADACEA tiene estos centros de trabajo:

- Sede: calle Padre Recaredo de los Ríos, 52, Alicante.

- Centro de Atención Diurna: calle Petrer, 2, San Vicente del Raspeig.
- Centro de atención ambulatoria (CRAPPS): calle Petrer, 15, San Vicente del Raspeig.
- Centro de atención ambulatoria en el Centro Social Plá Sector V: calle Labradores, 1, Elche.

ADACEA ya tuvo un Plan de Igualdad aprobado por la Generalitat.
Por eso tiene el sello «Fent Empresa. Iguals en oportunitats».

> **Sello Fent Empresa**
> Es un reconocimiento de la Generalitat Valenciana
> a las entidades que trabajan por la igualdad
> entre mujeres y hombres.

Quiénes somos

ADACEA es una asociación de familias, amistades
y personas con daño cerebral adquirido de la provincia de Alicante.

No busca ganar dinero.
Es de utilidad pública desde octubre de 2010.

Nació en julio de 2004 para apoyarse entre todos,
defender sus derechos y conseguir recursos y servicios.

Nuestros objetivos:

- Informar y orientar a las personas con daño cerebral y a sus familias.
- Apoyar su rehabilitación y su adaptación a la nueva situación.
- Crear los servicios que necesitan.
- Defender sus derechos.
- Explicar a la sociedad los problemas de las personas con daño cerebral adquirido.

Nuestros valores:

- **Trabajo en equipo:** coordinarnos, colaborar y participar.
- **Buena comunicación:** respeto, escuchar y ser escuchados.
- **Humanidad:** ganas de ayudar.
- **Transparencia:** normas claras de funcionamiento.
- **Actitud positiva:** entusiasmo, creatividad y responsabilidad.

ADACEA también apoya la formación de su equipo
para estar al día y participa en congresos y jornadas.

2. POR QUÉ TENEMOS UN PLAN DE IGUALDAD

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho.
Lo dicen las leyes de Europa y de España.

- La **Unión Europea** dice que la igualdad debe estar en todas sus políticas.
- La **Constitución Española** dice que todas las personas son iguales y que no se puede discriminar por ser mujer u hombre.
- La **Ley Orgánica 3/2007** busca que la igualdad entre mujeres y hombres sea real. Obliga a las empresas a tomar medidas contra la discriminación y a acordarlas con los representantes de las personas trabajadoras.
- La **Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana** trata sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

> **Discriminación**
> Es tratar peor a una persona por ser como es.
> Por ejemplo, por ser mujer.

Queremos que el plan sea útil de verdad:
que mejore el ambiente de trabajo y la vida de las personas,
y que no sea solo un papel.

Qué busca el plan

No basta con no discriminar.
También queremos que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en:

- Entrar a trabajar en ADACEA.
- Los contratos y las condiciones de trabajo.
- Subir de puesto.
- La formación.
- El sueldo.
- Poder cuidar de la familia y tener vida personal.
- La salud en el trabajo.

Cómo es el plan

- Es para toda la plantilla, no solo para las mujeres.
- La igualdad tiene que estar en todo lo que hace ADACEA.
- Se hace hablando y colaborando: Junta Directiva, representantes y personas trabajadoras.
- Sirve para prevenir discriminaciones en el futuro.
- Puede cambiar según lo que vayamos aprendiendo.
- ADACEA pone las personas y los medios necesarios.

> **Plantilla**
> Es el conjunto de personas que trabajan en una entidad.

Cómo se ha hecho el plan

1. **Diagnóstico:** estudiamos la situación de mujeres y hombres en ADACEA con datos de mayo de 2024.
2. **Programa de actuación:** con lo que descubrimos, decidimos objetivos, medidas, fechas y responsables.

3. **Seguimiento y evaluación:** unas personas revisan si se cumplen las medidas y qué resultados tienen.

> **Diagnóstico**
> Es un estudio para conocer cómo están las cosas
> antes de decidir qué hay que mejorar.

3. DÓNDE SE APLICA

El plan se aplica en la sede de ADACEA en Alicante,
en todos sus centros de San Vicente del Raspeig y Elche
y en todos sus programas.

4. QUIÉN HA APROBADO EL PLAN

El plan lo aprobó la **Comisión por la Igualdad**.
Se reunió el 30 de julio de 2024.

La forman:

- Antonio Rico González, director y gerente.
- Paola Falcón Rus, representante de las personas trabajadoras.
- Mª Carmen Ferrer Montalbán, representante de la Junta Directiva.

La Junta Directiva también firma el plan.

Cargo	Persona
Presidenta	Mª Carmen Ferrer Montalbán
Vicepresidenta	Rafaela Delgado Llamas
Secretaria	Mª Ángeles Aliaga Beviá
Tesorera	Encarnación Camacho Valverde

Vocales	Alicia Dolores Fuentes Martínez Anne Marie Carpenter Ascensión Morcillo Martínez Catalina Gomis Amat Miguel Gómez Audije

Departamento de personal: Antonio Rico González (gerente), Paula Rodríguez Manjón (neuropsicóloga) y Mª Carmen Ferrer Montalbán (Junta Directiva).

Representan a la entidad: Antonio Rico González y Mª Carmen Ferrer Montalbán.

Representan a las personas trabajadoras: Paola Falcón Rus y Elvira Estrobel Cantos.

El compromiso de ADACEA

Con este plan, ADACEA se compromete a:

1. Que la igualdad entre mujeres y hombres esté en todo lo que hace.
2. Incluir la igualdad en sus objetivos, sobre todo en la gestión del personal.
3. Tener una Comisión por la Igualdad que prepare el plan.
4. Dar los medios y las personas necesarias.

ADACEA informará a la plantilla por correo electrónico y en las reuniones de equipo.

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se terminó el 30 de julio de 2024.
Lo hicieron Antonio Rico González, Lorena de José Victoria y la consultora Todo en Común.

Para hacerlo se revisaron los sueldos de 2022 y 2023
y se hicieron cuestionarios a la plantilla y a la dirección.

Cómo es la plantilla

- Trabajan 38 personas. Casi 7 de cada 10 son mujeres: 26 mujeres y 12 hombres.
- Ahora hay más mujeres que en 2021. Las 5 últimas personas contratadas son mujeres.
- La mayoría de la plantilla tiene entre 30 y 39 años.
- Hay más mujeres en casi todas las edades, menos entre los 40 y los 49 años.
- La mayoría tiene contrato indefinido y a jornada completa.
- La mayoría lleva menos de 5 años en ADACEA. Las personas que llevan más de 10 años son mujeres.
- Casi 3 de cada 4 personas tienen estudios universitarios. En ese grupo también hay más mujeres.

> **Contrato indefinido**
> Es un contrato de trabajo que no tiene fecha de fin.

Puestos de responsabilidad:

- La gerencia la ocupa un hombre.
- Todas las jefaturas intermedias las ocupan mujeres.
- En la cocina solo trabajan hombres. Es un puesto que tradicionalmente se asociaba a las mujeres.

Por eso, el diagnóstico dice que no hay grandes desigualdades en los puestos.

Contrataciones y bajas

En 2023 entraron 8 personas nuevas. 7 eran mujeres.
Dejaron ADACEA 4 personas: 3 mujeres y 1 hombre.

Cuidar de la familia y tener vida personal

> **Conciliación**
> Es poder organizar el trabajo
> para tener tiempo para la familia y para uno mismo.

Más de 8 de cada 10 personas de la plantilla tienen hijos o hijas,
la mayoría pequeños.
Por eso son importantes las medidas de conciliación.

Además de lo que dice la ley, ADACEA ofrece:

- Cambiar la hora de entrada o de salida, pidiéndolo a la dirección.
- Organizar la jornada en días y horarios distintos.
- Teletrabajar, es decir, trabajar desde casa.

Todas las personas dicen que hay medidas de conciliación.
Algunas no las conocen bien.
Por eso hay que seguir informando.

Formación

- Todas las personas pueden formarse. Si la formación es fuera de su horario, se les compensa el tiempo.
- En el último año se formaron 16 personas: 9 mujeres y 7 hombres.
- El 25 de mayo de 2022 hubo una charla de 1 hora sobre igualdad y prevención del acoso. Fueron 16 mujeres y 7 hombres.
- Hay que formar a más personas en igualdad y prevención del acoso.

Selección y subir de puesto

- Las ofertas de trabajo se publican y se eligen las personas por criterios profesionales.
- En las entrevistas solo se hacen preguntas sobre el trabajo, no sobre la vida personal.
- Las ofertas no usan estereotipos de mujeres u hombres.

- Toda la plantilla piensa que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades.

> **Estereotipo**
> Es una idea fija y falsa sobre cómo son o qué deben hacer las mujeres o los hombres.

Sueldos

Se revisaron los sueldos según el convenio colectivo.
No hay diferencias de sueldo por ser mujer u hombre.

Las diferencias de sueldo dependen de las horas de trabajo, los años en la entidad y las responsabilidades de cada puesto.

Comunicación y lenguaje no sexista

> **Lenguaje no sexista**
> Es hablar y escribir nombrando a mujeres y hombres por igual, sin dejar fuera a nadie.

- Cada año hay una reunión para explicar el Plan de Igualdad.
- El plan se ha dado a conocer en reuniones, por correo y con carteles.
- Se han revisado los documentos de ADACEA para usar lenguaje no sexista: folletos, carteles, revista, newsletter, fichas, cartas y los estatutos.
- La plantilla puede usar la herramienta «Nombra en red» para escribir con lenguaje inclusivo.
- Todavía cuesta usar siempre un lenguaje no sexista. Seguiremos trabajando en ello.

Prevención del acoso y salud en el trabajo

- ADACEA tiene un protocolo para prevenir el acoso sexual. Se aprobó el 3 de junio de 2022 y se volvió a aprobar el 30 de julio de 2024.
- La mayoría de las personas de la dirección saben qué hacer si hay un caso de acoso.
- Un servicio externo se encarga de la prevención de riesgos y la seguridad en el trabajo.

Convenio colectivo

El convenio colectivo de los centros de atención a personas con discapacidad
de la Comunidad Valenciana pide:

- Eliminar la discriminación.
- Dar a las mujeres las mismas oportunidades que a los hombres.
- Tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la salud laboral.
- Promover la formación de todo el personal.
- Tener un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Conclusiones del diagnóstico

- En ADACEA trabajan muchas más mujeres que hombres.
- La plantilla cree que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades y el mismo trato.
- Los datos de sueldos, ascensos y conciliación confirman que la situación es buena.
- El principal problema es que no se hizo bien el seguimiento del plan anterior. Hay que medir mejor.

6. PROPUESTAS DE MEJORA

Después del diagnóstico, se proponen estas 22 acciones:

Organización y Comisión de Igualdad

A1. Actualizar la Comisión de Igualdad y sus normas, con igual número de mujeres y hombres y con lenguaje no sexista.

A2. Revisar cada año cómo avanza el plan e informar a la Junta Directiva.

A3. Decidir qué datos se van a medir y cada cuánto tiempo.

Acceso al empleo

A4. Seguir mejorando la selección de personal para que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades.

A5. Explicar a las personas nuevas la política de igualdad, la conciliación y la prevención del acoso.

Conciliación

A6. Estudiar cada año qué necesidades de conciliación tiene la plantilla.

A7. Mantener las mejoras que van más allá de la ley y ajustarlas cada año.

A8. Hacer un catálogo con las medidas de conciliación, actualizarlo cada año, darlo a conocer y entregarlo a las personas nuevas.

> **Catálogo**
> Es una lista ordenada con información.

Formación y subir de puesto

A9. Dar las mismas oportunidades de desarrollo profesional a mujeres y hombres. Incluir cada año cursos sobre igualdad y prevención del acoso.

A10. Formar a todo el personal en igualdad, dentro del horario de trabajo, e informar de los cursos disponibles.

A11. Conocer qué expectativas tiene la plantilla para crecer y subir de puesto.

A12. Ofrecer primero los puestos vacíos a la plantilla y después fuera, dando prioridad al voluntariado.

Sueldos

A13. Comparar cada año los sueldos de mujeres y hombres y corregir las diferencias si las hay.

A14. Revisar cada año quién recibe pluses o incentivos y por qué.

> **Plus o incentivo**
> Es un dinero extra que se paga además del sueldo.

Salud en el trabajo

A15. Formar a todas las personas de la Comisión de Igualdad en igualdad y prevención del acoso sexual.

A16. Crear un canal para prevenir el acoso y recibir quejas o denuncias.

A17. Preguntar a la plantilla y a las personas usuarias si están satisfechas con las medidas contra el acoso.

Comunicación y lenguaje no sexista

A18. Promover la igualdad y revisar el lenguaje de la página web y las redes sociales.

A19. Crear un apartado de igualdad en la web con el Plan, el Protocolo frente al acoso y un contacto con la Comisión de Igualdad. Publicar en redes sociales las medidas del plan. Informar a la plantilla al menos 1 vez al año, por correo y por el chat interno.

A20. Formar en lenguaje no sexista a las personas responsables de comunicación y a la Comisión de Igualdad.

A21. Revisar cada 2 años el Plan de Comunicación.

A22. Preguntar a la plantilla y a las personas usuarias si están satisfechas con el uso del lenguaje no sexista.

7. ÁREAS Y OBJETIVOS DEL PLAN

El plan trabaja en 7 áreas:

1. Organización y Comisión de Igualdad.
2. Acceso al empleo.
3. Conciliación.
4. Formación y subir de puesto.
5. Sueldos.
6. Salud en el trabajo.
7. Comunicación y lenguaje no sexista.

Objetivo a largo plazo

Conseguir y mantener la igualdad entre mujeres y hombres en ADACEA, impulsar la participación de las mujeres en las decisiones
y ser un ejemplo para otras entidades y para la sociedad.

Objetivos a corto plazo

- **Comisión de Igualdad:** que tenga igual número de mujeres y hombres y que revise el plan cada año.

- **Acceso al empleo:** elegir a las personas sin diferencias por ser mujer u hombre y explicar el compromiso con la igualdad a quien entra.
- **Conciliación:** que todas las personas puedan usar las medidas de conciliación, mejorarlas, conocer las necesidades reales e informar de los servicios de la zona.
- **Formación y subir de puesto:** que haya mujeres y hombres en todos los niveles, formar a todo el equipo en igualdad y facilitar que las mujeres lleguen a puestos de responsabilidad. A igualdad de méritos, se dará prioridad al sexo con menos personas en ese puesto.
- **Sueldos:** evitar y corregir cualquier diferencia de sueldo por ser mujer u hombre.
- **Salud en el trabajo:** dar a conocer el protocolo contra el acoso, sensibilizar a la plantilla y prevenir el acoso.
- **Comunicación:** mostrar el compromiso de ADACEA con la igualdad y usar lenguaje no sexista dentro y fuera de la entidad.

8. CÓMO MEDIREMOS LOS RESULTADOS

Las acciones tienen 2 fines:
corregir las desigualdades que haya
y asegurar que la igualdad está en todo lo que hacemos.

Para saber si funcionan, mediremos datos como estos:

Área	Qué mediremos
Acceso al empleo	Cuántas ofertas se publican, cuántas mujeres y hombres se presentan, cuántas entrevistas se hacen y quién consigue el puesto.

Conciliación	Cuántas personas usan los permisos, cómo se informa de ellos y si se evalúan cada año.
Formación y subir de puesto	Cuántos cursos se ofrecen, cuántos son sobre igualdad y acoso, cuántas personas se forman, si los horarios son compatibles y quién recibe pluses y por qué.
Salud y prevención del acoso	Cuántas acciones contra el acoso se hacen, cómo se da a conocer el protocolo y si la plantilla y las personas usuarias están satisfechas.
Comunicación	Cómo se da a conocer el plan, si se revisa el lenguaje de la web y las redes y si la plantilla y las personas usuarias están satisfechas con el lenguaje que usamos.

9. CÓMO EVALUAREMOS EL PLAN

La Comisión de Igualdad revisará el plan.

Cada año revisará cómo se hace el trabajo

- Si las tareas están organizadas.
- Si la plantilla está informada.
- Qué dificultades ha habido.
- Si se cumplen las fechas y el dinero previsto.
- Cuántas consultas recibe la Comisión de Igualdad.
- Cuántas acciones de formación y sensibilización se hacen.

Cada año revisará los resultados

- Si se reducen las desigualdades entre mujeres y hombres.
- Si hay mujeres y hombres en todos los puestos y niveles.

- Si la plantilla conoce mejor la igualdad y actúa con más igualdad.
- Si se usan los derechos de embarazo y las medidas de conciliación.
- Cuántos documentos se han revisado para usar lenguaje no sexista.
- Cómo cambia la plantilla: personas nuevas, edades y personas formadas.

Cada año, la Comisión de Igualdad hará un informe
con los resultados y los objetivos para el año siguiente.

10. CALENDARIO Y DINERO

Calendario

Las acciones se harán entre diciembre de 2024 y el final del plan, en 2028.

Las fechas de cada acción están en el calendario del plan original.

Dinero

ADACEA pondrá todos los medios necesarios: dinero, materiales y personas.

El plan costará unos **7.584,80 euros**.

Se pagará con dinero de subvenciones públicas o privadas
y con dinero propio de ADACEA.