



PLAN DE IGUALDAD

**Asociación de Daño Cerebral Adquirido
del Área III de Salud
ADACA**

Periodo de vigencia: 2026-2029

INDICE DE CONTENIDOS.

1. Presentación de la entidad
2. Marco normativo y técnico de referencia
3. Principios rectores
4. Compromiso institucional
5. Diagnóstico de situación
6. Objetivos del Plan
7. Áreas de intervención y medidas
8. Calendario de implantación
9. Sistema de seguimiento y evaluación
10. Comisión o persona responsable de igualdad
11. Indicadores generales
12. Protocolo básico frente al acoso
13. Perspectiva de género en el daño cerebral adquirido
14. Medidas prioritarias del primer año
15. Cláusula de igualdad
16. Compromiso final

Anexos

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.

ADACA, Asociación de Daño Cerebral Adquirido del Área III de Salud de la Región de Murcia, es una entidad social sin ánimo de lucro que trabaja para mejorar la calidad de vida de las personas con daño cerebral adquirido, sus familias y personas cuidadoras, especialmente en el ámbito territorial del Área III de Salud de la Región de Murcia.

La entidad desarrolla una labor de atención, acompañamiento, orientación social, apoyo familiar, promoción de la autonomía personal, sensibilización y coordinación con recursos sociales, sanitarios y comunitarios.

Su intervención se dirige a personas que, tras un ictus, traumatismo craneoencefálico, tumor cerebral, anoxia u otra causa sobrevenida, presentan secuelas físicas, cognitivas, comunicativas, emocionales, conductuales o sociales que afectan a su autonomía y participación.

ADACA es una asociación joven, constituida en mayo de 2021, de dimensión reducida, con recursos limitados y un importante peso comunitario. Su existencia resulta especialmente necesaria en un contexto marcado por la alta frecuencia del ictus, la complejidad del daño cerebral adquirido y la escasez de recursos especializados de proximidad para las personas afectadas y sus familias.

Precisamente por ello, la igualdad de trato y oportunidades constituye un eje esencial de su modelo de gestión, no solo como obligación ética, sino como garantía de calidad, transparencia, corresponsabilidad y coherencia con los fines sociales de la entidad.

Enfoque del Plan.

El Plan de Igualdad de ADACA se concibe como una herramienta práctica de organización, prevención y mejora continua, adaptada a una entidad pequeña, pero con estándares técnicos de calidad.

2. MARCO NORMATIVO Y TÉCNICO DE REFERENCIA.

Este Plan se inspira en la normativa estatal vigente en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y en los instrumentos técnicos aplicables a planes de igualdad, igualdad retributiva, prevención del acoso y gestión de entidades empleadoras.

Norma / referencia	Contenido de interés para ADACA	Aplicación práctica en el Plan
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo	Reconoce el principio de igualdad de trato y de oportunidades y la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.	Base general del compromiso institucional, prevención de discriminaciones y enfoque transversal.
Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre	Regula los planes de igualdad, su diagnóstico, contenido, vigencia, seguimiento, evaluación y registro.	Estructura del diagnóstico, áreas de intervención, medidas, indicadores y calendario.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre	Desarrolla el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y la transparencia retributiva.	Registro retributivo, revisión de jornadas, condiciones económicas y trabajo de igual valor.
Herramientas del Ministerio de Igualdad	Modelos y recursos técnicos para registros retributivos y protocolos frente al acoso.	Orientación para adaptar procedimientos a una entidad de pequeño tamaño.

Fuentes de consulta: [BOE - Ley Orgánica 3/2007](#) | [BOE - Real Decreto 901/2020](#) | [BOE - Real Decreto 902/2020](#)

3. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN.

Principio	Descripción operativa
Igualdad de trato y de oportunidades	Todas las personas vinculadas a la entidad deben tener garantizado un trato respetuoso, justo y no discriminatorio.
No discriminación directa ni indirecta	Se prestará especial atención a prácticas aparentemente neutras que puedan generar desventajas para mujeres, hombres o personas en situación de especial vulnerabilidad.
Perspectiva de género e interseccionalidad	La desigualdad puede intensificarse cuando confluyen discapacidad,

	dependencia, cuidados familiares, edad avanzada, precariedad económica o sobrecarga cuidadora.
Corresponsabilidad y conciliación	ADACA promoverá formas de organización interna compatibles con la vida personal, familiar, laboral y asociativa.
Tolerancia cero ante el acoso	La entidad rechaza cualquier conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral, violencia verbal, trato vejatorio o intimidación.
Lenguaje inclusivo y comunicación no estereotipada	La comunicación interna y externa deberá evitar expresiones sexistas, paternalistas, capacitistas o discriminatorias.
Transparencia y mejora continua	El Plan incorpora objetivos, medidas, responsables, indicadores y mecanismos de seguimiento para evaluar su cumplimiento.

4. COMPROMISO INSTITUCIONAL DE ADACA.

ADACA asume la igualdad como un compromiso transversal de la entidad y como una condición necesaria para el cumplimiento de sus fines sociales. Este compromiso se concreta en los siguientes compromisos operativos:

- Promover una cultura organizativa basada en la dignidad, el respeto, la equidad y la participación.
- Garantizar procesos de selección, contratación, colaboración profesional, voluntariado, promoción interna y distribución de responsabilidades con criterios objetivos y no discriminatorios.
- Prevenir cualquier forma de discriminación, acoso o trato desigual.
- Incorporar la perspectiva de género en la atención a personas con daño cerebral adquirido y sus familias.
- Impulsar una comunicación institucional respetuosa, inclusiva y coherente con los valores de la entidad.
- Establecer mecanismos de seguimiento que conviertan el Plan de Igualdad en una herramienta real de gestión.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

5.1. Características generales de la entidad.

ADACA presenta una estructura flexible, propia de una asociación social de pequeño tamaño, basada en la colaboración entre personal propio, junta directiva, voluntariado, profesionales externos y entidades colaboradoras. Esta realidad permite una gestión cercana y adaptada a las necesidades de las personas usuarias, pero exige reforzar la formalización documental de procedimientos para evitar decisiones informales, dependencia excesiva de personas concretas o ausencia de criterios escritos.

5.2. Grupos vinculados a la entidad.

Grupo	Aspectos a analizar desde igualdad
Personal contratado	Tipo de contrato, jornada, funciones, retribución, formación, conciliación y condiciones laborales.
Junta Directiva	Participación equilibrada, toma de decisiones, representación pública y distribución de responsabilidades.
Voluntariado	Acceso, acogida, formación, funciones, seguridad y prevención de conductas inadecuadas.
Profesionales externos	Criterios de contratación, cláusulas de igualdad, calidad técnica y coordinación.
Personas socias	Participación asociativa, acceso a información, igualdad en actividades y toma de decisiones.
Personas usuarias y familias	Acceso a servicios, necesidades diferenciadas, sobrecarga cuidadora y corresponsabilidad familiar.
Entidades colaboradoras	Coherencia con los valores de igualdad, dignidad, accesibilidad y no discriminación.

5.3. Riesgos detectados.

Riesgo	Descripción	Respuesta prevista
Informalidad procedimental.	Procesos de selección, asignación de tareas o toma de decisiones poco documentados.	Protocolos básicos y registro mínimo de decisiones.
Feminización de roles de cuidado.	Asignación tácita de tareas de apoyo emocional, cuidados o administración a mujeres.	Revisión de funciones y promoción de corresponsabilidad.
Sobrecarga cuidadora familiar.	Concentración del cuidado en madres, esposas, hijas o hermanas.	Intervención familiar con enfoque de corresponsabilidad.
Ausencia de protocolo de acoso.	Riesgo de no disponer de canal claro ante conductas inadecuadas.	Aprobación y difusión de protocolo específico.
Comunicación no revisada de manera continuada.	Riesgo de lenguaje paternalista, victimista o no inclusivo.	Revisión de materiales y guía de comunicación.
Falta de datos desagregados.	Dificultad para analizar necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.	Ficha de recogida de datos e indicadores por sexo.

5.4. Conclusión diagnóstica.

Conclusión del diagnóstico:

El principal reto de ADACA no es únicamente cumplir formalmente con una política de igualdad, sino convertirla en un sistema sencillo, verificable y útil para mejorar la gestión interna, la seguridad de las personas vinculadas a la entidad y la calidad de la atención prestada a personas con daño cerebral adquirido y sus familias.

6. OBJETIVOS DEL PLAN.

6.1. Objetivo general.

Garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades en ADACA, integrando la perspectiva de género en la gestión interna, la atención a personas con daño cerebral adquirido, la relación con familias y personas cuidadoras, la comunicación institucional, la prevención del acoso, la conciliación y la toma de decisiones de la entidad.

6.2. Objetivos específicos.

1. Ordenar los procedimientos internos de selección, contratación, colaboración profesional y voluntariado desde criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.
2. Garantizar que la distribución de funciones, responsabilidades y oportunidades se realice conforme a competencia, disponibilidad, formación y experiencia, evitando sesgos de género.
3. Velar por el cumplimiento de criterios de igualdad retributiva mediante revisión periódica de salarios, complementos, jornadas y condiciones económicas.
4. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y asociativa.

5. Prevenir y actuar frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral, trato vejatorio o cualquier conducta contraria a la dignidad.
6. Mejorar la comunicación institucional mediante lenguaje inclusivo, imágenes respetuosas y mensajes no estereotipados ni paternalistas.
7. Incorporar la perspectiva de género en la atención a personas con daño cerebral adquirido y en el apoyo a familias y personas cuidadoras.
8. Recoger y analizar datos desagregados por sexo siempre que sea posible.
9. Sensibilizar a profesionales, junta directiva, voluntariado y personas colaboradoras sobre igualdad, corresponsabilidad, discapacidad, cuidados y prevención de discriminaciones.
10. Establecer un sistema de seguimiento, evaluación y mejora continua del Plan.

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN Y MEDIDAS.

Área 1. Cultura organizativa, gobernanza e igualdad institucional.

Objetivo del área:

Integrar la igualdad como principio transversal en la estructura interna y en la toma de decisiones de ADACA.

Medidas principales	Indicadores de seguimiento
Aprobar formalmente el Plan de Igualdad por la Junta Directiva.	Acta de aprobación del Plan.
Designar una persona o comisión responsable de igualdad.	Persona o comisión designada.

Incorporar el compromiso con la igualdad en documentos institucionales, memorias, proyectos y convenios.	Número de documentos revisados.
Incluir la igualdad como punto de seguimiento, al menos una vez al año, en reunión de Junta Directiva.	Número de reuniones con seguimiento del Plan.
Garantizar que decisiones relevantes sobre contratación, servicios, convenios, actividades y campañas tengan en cuenta igualdad, accesibilidad, conciliación y no discriminación.	

Área 2. Selección, contratación y colaboración profesional.

Objetivo del área:

Garantizar procedimientos objetivos y no discriminatorios en la incorporación de personas a la entidad.

Medidas principales	Indicadores de seguimiento
Elaborar un procedimiento básico de selección de personal y profesionales colaboradores.	Número de procesos documentados.
Redactar ofertas de empleo o colaboración con lenguaje inclusivo.	Número de ofertas revisadas.

Definir previamente criterios de selección: titulación, experiencia, competencias, disponibilidad, especialización y adecuación al puesto.	Candidaturas por sexo, cuando sea posible.
Evitar preguntas relacionadas con maternidad, paternidad, estado civil, responsabilidades familiares o circunstancias personales no vinculadas al puesto.	Contrataciones o colaboraciones formalizadas.
Documentar mínimamente los procesos de selección.	
Favorecer presencia equilibrada de mujeres y hombres en procesos de selección cuando existan candidaturas suficientes.	

Área 3. Clasificación profesional, funciones y promoción.

Objetivo del área: Evitar desigualdades en la asignación de tareas, responsabilidades y oportunidades de desarrollo.	
Medidas principales	Indicadores de seguimiento
Elaborar fichas básicas de puesto o	Número de fichas de funciones.

función.	
Revisar periódicamente la distribución de tareas para evitar sobrecarga invisible.	Revisión anual de tareas.
Establecer criterios objetivos para asumir responsabilidades de coordinación, representación o interlocución externa.	Participación por sexo en órganos de decisión.
Favorecer que mujeres y hombres participen en espacios de decisión, representación institucional y liderazgo asociativo.	Responsabilidades asumidas por sexo.
Incorporar medidas de acompañamiento a nuevas personas voluntarias o colaboradoras.	

Área 4. Formación y sensibilización.

Objetivo del área: Mejorar las competencias de la entidad en igualdad, prevención de discriminaciones y atención con perspectiva de género.	
Medidas principales	Indicadores de seguimiento
Realizar al menos una acción formativa anual en igualdad, prevención del acoso, lenguaje inclusivo o corresponsabilidad.	Número de acciones formativas.

Incluir contenidos sobre género, discapacidad, daño cerebral adquirido y cuidados en la formación interna.	Número de participantes.
Facilitar información básica al voluntariado sobre trato adecuado, confidencialidad, límites de intervención y prevención de conductas inadecuadas.	Evaluación de satisfacción.
Promover formación específica sobre mujeres con discapacidad, mujeres cuidadoras y sobrecarga familiar.	Materiales formativos elaborados o difundidos.
Incorporar la igualdad en la acogida de nuevas personas voluntarias, colaboradoras o profesionales.	

Área 5. Igualdad retributiva y condiciones laborales.

Objetivo del área:

Garantizar transparencia, equidad y ausencia de discriminación en las condiciones económicas y laborales.

Medidas principales	Indicadores de seguimiento
Elaborar o actualizar anualmente un registro retributivo adaptado a la estructura real de la entidad.	Registro retributivo anual.

Revisar salarios, jornadas, complementos, pluses, dietas o compensaciones económicas.	Revisión de contratos y jornadas.
Garantizar que las diferencias salariales respondan a criterios objetivos.	Existencia o no de brecha salarial.
Revisar la proporcionalidad salarial en contratos a tiempo parcial.	Medidas correctoras aplicadas.
Asegurar que la subcontratación de servicios profesionales se formalice con criterios transparentes y justificados.	
Incorporar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.	

Área 6. Conciliación, corresponsabilidad y organización del tiempo.

Objetivo del área:

Facilitar una organización compatible con la vida personal, familiar, laboral y asociativa.

Medidas principales	Indicadores de seguimiento
Promover horarios razonables para reuniones, actividades, atención a familias y coordinación interna.	Medidas de flexibilidad aplicadas.
Evitar convocatorias innecesarias fuera del horario habitual.	Reuniones en horarios compatibles.

Facilitar fórmulas de flexibilidad horaria, adaptación puntual o teletrabajo cuando la tarea lo permita.	Valoración de conciliación.
Tener en cuenta responsabilidades de cuidado sin penalizar la participación.	Participación familiar por sexo.
Favorecer la corresponsabilidad en actividades de apoyo familiar.	
Planificar actividades grupales en horarios que faciliten la participación de personas cuidadoras.	

Área 7. Prevención y actuación frente al acoso.

Objetivo del área:

Garantizar un entorno seguro, respetuoso y libre de acoso y conductas contrarias a la dignidad.

Medidas principales	Indicadores de seguimiento
Aprobar un protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la dignidad.	Protocolo aprobado.
Designar una persona de referencia para recibir consultas o comunicaciones.	Canal establecido.

Difundir el protocolo entre personal, junta directiva, voluntariado y profesionales colaboradores.	Número de personas informadas.
Establecer un canal confidencial de comunicación.	Incidencias registradas y resueltas.
Garantizar la protección de la persona que comunica una situación.	
Registrar de forma segura incidencias y actuaciones realizadas.	

Área 8. Comunicación inclusiva, imagen social y sensibilización.

Objetivo del área:

Garantizar una comunicación respetuosa, inclusiva y coherente con los valores de ADACA.

Medidas principales	Indicadores de seguimiento
Revisar lenguaje utilizado en memorias, proyectos, notas de prensa, redes sociales, cartelería, web y formularios.	Documentos revisados.
Evitar expresiones paternalistas, asistencialistas o victimistas sobre personas con daño cerebral adquirido.	Publicaciones con lenguaje inclusivo.
Utilizar términos como personas con daño	Campañas con perspectiva de género.

cerebral adquirido, familias y personas cuidadoras.	
Visibilizar de forma equilibrada a mujeres y hombres con DCA, familiares, profesionales y voluntariado.	Correcciones aplicadas.
Evitar imágenes que refuercen estereotipos de género, dependencia absoluta, pasividad o sufrimiento.	
Incorporar mensajes de corresponsabilidad familiar y social en campañas.	

Área 9. Atención a personas con daño cerebral adquirido y familias.

Objetivo del área: Incorporar la perspectiva de género en la atención directa y en el acompañamiento familiar.	
Medidas principales	Indicadores de seguimiento
Recoger datos desagregados por sexo en personas atendidas, familiares y personas cuidadoras.	Datos desagregados por sexo.
Analizar diferencias en acceso a servicios, participación, demanda de apoyo o abandono de la intervención.	Familias atendidas.

Identificar situaciones de especial vulnerabilidad en mujeres con DCA.	Personas cuidadoras identificadas.
Identificar la sobrecarga de mujeres cuidadoras.	Derivaciones realizadas.
Promover actividades de apoyo familiar que fomenten corresponsabilidad.	Actividades con enfoque de corresponsabilidad.
Incorporar en la intervención social preguntas sobre red de apoyo, distribución de cuidados y sobrecarga.	
Coordinar con servicios sociales, sanitarios, dependencia, discapacidad, igualdad o violencia de género cuando proceda.	
Evitar intervenciones que asignen automáticamente el rol de cuidadora principal a una mujer de la familia.	

Área 10. Voluntariado y participación social.

Objetivo del área:

Garantizar un voluntariado diverso, seguro, formado y comprometido con la igualdad.

Medidas principales	Indicadores de seguimiento
Incorporar igualdad y respeto a la dignidad	Personas voluntarias por sexo.

en el documento de acogida del voluntariado.	
Definir funciones del voluntariado para evitar ambigüedades o invasión de funciones profesionales.	Acciones formativas.
Garantizar que mujeres y hombres puedan participar en sensibilización, acompañamiento, eventos y apoyo comunitario.	Funciones asignadas.
Formar al voluntariado en trato adecuado, confidencialidad, igualdad y límites de intervención.	Participación por tipo de actividad.
Promover la participación de hombres en actividades tradicionalmente asociadas al cuidado o apoyo.	
Promover la participación de mujeres en representación, coordinación, sensibilización e interlocución institucional.	

8. Calendario de implantación

Medida	2026	2027	2028	2029	Prioridad
Aprobación del Plan por Junta Directiva	X				Alta
Designación de persona/comisión responsable de igualdad	X				Alta
Elaboración y difusión del protocolo frente al acoso	X		Revisión		Alta
Revisión de lenguaje institucional y materiales	X	X	X	X	Media

Registro retributivo anual adaptado a la entidad	X	X	X	X	Alta
Formación anual en igualdad	X	X	X	X	Media
Recogida de datos desagregados por sexo	X	X	X	X	Alta
Revisión de procesos de selección y colaboración profesional	X	X	X	X	Media
Revisión de distribución de funciones y responsabilidades	X	X	X	X	Media

Evaluación intermedia del Plan		X			Alta
Evaluación final y nuevo Plan				X	Alta

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El seguimiento del Plan corresponderá a la persona o comisión responsable de igualdad, con apoyo de la Junta Directiva. Se realizará una revisión anual y una evaluación final al concluir el periodo de vigencia.

Momento	Contenido mínimo	Resultado esperado
Seguimiento anual	Grado de cumplimiento, dificultades, indicadores disponibles, incidencias, necesidades formativas y propuestas de mejora.	Informe anual breve y medidas correctoras.
Evaluación intermedia	Revisión global de avances, priorización de medidas pendientes y ajuste de calendario.	Actualización operativa del Plan.

Evaluación final	Valoración de impacto, cumplimiento de indicadores y detección de nuevas necesidades.	Base para el nuevo Plan de Igualdad.
------------------	---	--------------------------------------

10. COMISIÓN O PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD.

Dado el tamaño de ADACA, se designa a una persona responsable de igualdad, vinculada a la Junta Directiva con apoyo puntual de una segunda persona. Esta fórmula permite una aplicación realista del Plan sin generar una carga administrativa desproporcionada.

Sus funciones son:

- Impulsar la aplicación del Plan.
- Revisar documentación y comunicación institucional.
- Coordinar la formación en igualdad.
- Velar por la aplicación del protocolo frente al acoso.
- Recoger indicadores.
- Elaborar informe anual.
- Proponer mejoras.
- Garantizar la confidencialidad de comunicaciones sensibles.

11. INDICADORES GENERALES DEL PLAN.

Área	Indicador	Fuente de verificación
Gobernanza	Plan aprobado y persona responsable designada.	Acta de Junta Directiva.
Selección	Procesos documentados y ofertas con lenguaje inclusivo.	Expedientes de selección.
Formación	Número de acciones formativas y personas participantes.	Listados de asistencia y encuestas.
Retribución	Registro retributivo anual y revisión de diferencias.	Registro interno.
Conciliación	Medidas aplicadas y valoración interna.	Informe anual.
Acoso	Protocolo aprobado, difundido y canal activo.	Protocolo, comunicaciones y registro confidencial.
Comunicación	Documentos y publicaciones revisadas.	Repositorio de materiales.
Atención social	Datos desagregados por sexo.	Ficha social y base de datos.

Familias	Identificación de personas cuidadoras y sobrecarga.	Entrevistas y registros de intervención.
Voluntariado	Participación por sexo y formación recibida.	Registro de voluntariado.

12. PROTOCOLO BÁSICO FRENTE AL ACOSO Y CONDUCTAS CONTRARIAS A LA DIGNIDAD.

ADACA declara tolerancia cero ante cualquier conducta que vulnere la dignidad, intimidad, integridad moral o igualdad de las personas vinculadas a la entidad.

- Acoso sexual.
- Acoso por razón de sexo.
- Acoso moral.
- Comentarios humillantes o vejatorios.
- Trato intimidatorio.
- Bromas sexistas, capacitistas o discriminatorias.
- Conductas invasivas o no consentidas.
- Uso inadecuado de imágenes, datos o información personal.
- Discriminación por razón de sexo, discapacidad, edad, origen, situación familiar, orientación sexual, identidad de género, creencias o cualquier otra condición.

12.1. Procedimiento de actuación.

- Comunicación verbal o escrita a la persona responsable de igualdad.
- Registro confidencial de la comunicación.
- Análisis inicial de los hechos.
- Medidas cautelares si fueran necesarias.
- Audiencia a las partes afectadas.
- Propuesta de resolución.
- Aplicación de medidas correctoras.
- Seguimiento posterior.

Garantías del procedimiento:

En todo el procedimiento se garantizará confidencialidad, respeto, ausencia de represalias, imparcialidad, diligencia y protección de la persona afectada.

13. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO.

ADACA incorporará de forma específica la perspectiva de género en el análisis del daño cerebral adquirido. El DCA no afecta únicamente a la persona que lo presenta, sino que genera un impacto familiar, económico, emocional y social de gran intensidad.

En muchos casos, la reorganización de los cuidados recae principalmente en mujeres de la familia, especialmente madres, parejas, hijas o hermanas. Esta realidad puede derivar en sobrecarga, abandono laboral, reducción de ingresos, aislamiento, deterioro emocional y pérdida de proyecto vital.

Asimismo, las mujeres con daño cerebral adquirido pueden experimentar situaciones específicas de vulnerabilidad: menor autonomía económica, mayor invisibilidad social, dificultades para expresar necesidades, dependencia de terceros, barreras para acceder a recursos, pérdida de roles familiares o riesgo de quedar relegadas al ámbito doméstico.

Compromiso específico	Aplicación en ADACA
Analizar el impacto del DCA en mujeres y hombres.	Datos desagregados, entrevistas sociales y seguimiento individual/familiar.
Identificar situaciones de sobrecarga cuidadora.	Valoración de red de apoyo, distribución de cuidados y necesidades de respiro.

Promover corresponsabilidad familiar.	Talleres, orientación y mensajes dirigidos a todos los miembros de la familia.
Evitar estereotipos de género en la atención.	Lenguaje técnico, revisión de intervenciones y formación interna.
Favorecer la autonomía de mujeres con DCA.	Objetivos individualizados de participación, autonomía y apoyo social.
Visibilizar a personas cuidadoras sin naturalizar el cuidado femenino.	Campañas y materiales con enfoque de corresponsabilidad.

14. MEDIDAS PRIORITARIAS PARA EL PRIMER AÑO.

- Aprobar formalmente el Plan de Igualdad.
- Designar persona responsable de igualdad.
- Elaborar el protocolo frente al acoso.
- Revisar formularios, memorias, proyectos y publicaciones desde lenguaje inclusivo.
- Crear una ficha básica para recoger datos desagregados por sexo en personas usuarias y cuidadoras.
- Realizar una formación interna sobre igualdad, DCA, cuidados y corresponsabilidad.
- Elaborar un registro retributivo sencillo, adaptado a la dimensión real de la entidad.
- Revisar la distribución de funciones y responsabilidades internas.
- Incorporar cláusula de igualdad en convenios, contratos o acuerdos de colaboración cuando sea posible.
- Elaborar un primer informe anual de seguimiento.

15. CLÁUSULA DE IGUALDAD PARA CONTRATOS, CONVENIOS Y COLABORACIONES.

Cláusula propuesta:

La entidad, empresa o profesional colaborador se compromete a respetar los principios de igualdad de trato y oportunidades, no discriminación, dignidad, accesibilidad, confidencialidad y prevención de cualquier forma de acoso o conducta contraria a la integridad moral de las personas. Asimismo, se compromete a utilizar un lenguaje respetuoso e inclusivo y a actuar conforme a los valores sociales de ADACA en todas las actuaciones vinculadas a la entidad.

16. COMPROMISO FINAL.

El Plan de Igualdad de ADACA no se concibe como un documento formal, sino como una herramienta de gestión, prevención y coherencia institucional.

Para una asociación pequeña, con recursos limitados y una función social tan necesaria, disponer de un Plan de Igualdad supone reforzar su credibilidad, mejorar su organización interna, proteger a las personas vinculadas a la entidad y garantizar una atención más justa, sensible y respetuosa.

ADACA trabaja en un ámbito especialmente delicado: el daño cerebral adquirido transforma la vida de la persona afectada, de su familia y de su entorno. Por ello, la igualdad debe entenderse no solo como una exigencia laboral, sino como una forma de mirar, organizar, acompañar y cuidar sin reproducir desigualdades.

Con este Plan, ADACA afirma su compromiso con una entidad más justa, transparente, corresponsable, segura y centrada en la dignidad de todas las personas.

ANEXOS.**Anexo I. Ficha básica de recogida de datos con perspectiva de igualdad.**

Campo	Dato a recoger	Observaciones
Persona atendida	Sexo, edad, municipio, diagnóstico/causa del DCA, situación de discapacidad/dependencia.	Recoger solo datos necesarios y conforme a protección de datos.
Unidad familiar	Personas convivientes, persona cuidadora principal, red de apoyo.	Evitar asumir automáticamente quién cuida.
Cuidados	Distribución de tareas, horas aproximadas de cuidado, impacto laboral y emocional.	Valorar sobrecarga y necesidad de apoyo.
Participación	Asistencia a servicios, talleres, actividades y seguimiento.	Desagregar por sexo cuando sea posible.
Derivaciones	Servicios sociales, dependencia, discapacidad, salud, igualdad u otros.	Registrar motivo y resultado.

Anexo II. Modelo de informe anual de seguimiento.

Bloque	Contenido mínimo
1. Datos generales	Periodo evaluado, persona responsable, fecha de revisión.
2. Medidas ejecutadas	Relación de actuaciones realizadas y evidencias disponibles.
3. Indicadores	Datos cuantitativos y cualitativos por área.
4. Incidencias	Dificultades, comunicaciones, quejas o situaciones detectadas.
5. Formación	Acciones realizadas, participantes y valoración.
6. Comunicación	Materiales revisados y mejoras aplicadas.
7. Propuestas	Medidas correctoras, nuevas necesidades y calendario del año siguiente.

Anexo III. Lista de verificación para comunicación inclusive.

- ¿Se utiliza el término personas con daño cerebral adquirido?
- ¿Se evitan expresiones paternalistas, victimistas o sensacionalistas?
- ¿Las imágenes muestran dignidad, autonomía y participación?
- ¿Se visibiliza a mujeres y hombres de forma equilibrada?
- ¿Se evita asociar automáticamente el cuidado a mujeres?

- ¿El mensaje es comprensible, respetuoso y accesible?
- ¿Se ha revisado que no existan estereotipos de género o discapacidad?

Anexo IV. Declaración institucional de igualdad.

Declaración para aprobación por Junta Directiva:

ADACA manifiesta su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades, la no discriminación, la prevención del acoso, la corresponsabilidad y la dignidad de todas las personas. Este compromiso se integrará en la gestión interna, la atención a personas con daño cerebral adquirido y familias, la comunicación institucional y la relación con profesionales, voluntariado y entidades colaboradoras.

Anexo V. Referencias normativas y técnicas.

- Constitución Española, artículos 9.2 y 14.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.
- Estatuto de los Trabajadores, especialmente igualdad y no discriminación, artículo 17, y registro salarial, artículo 28.

- Real Decreto-ley 6/2019, que amplió obligaciones en materia de igualdad laboral y planes de igualdad.
- Orden PCM/1047/2022, procedimiento de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Ministerio de Igualdad. Herramientas para la igualdad retributiva y modelos de protocolos frente al acoso.