

# PLAN DE IGUALDAD



FEVADACE Federación de Daño Cerebral Adquirido de la Comunidad Valenciana

## PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

<b>DATOS DE LA ENTIDAD</b>						
Razón social	Federación de Daño Cerebral Adquirido de la Comunidad Valenciana					
NIF	G- 98252968					
Domicilio social	C/ Zapatería de los niños 4 Bj. 46001 - Valencia					
Forma jurídica	Federación					
Año de constitución	2010					
<b>Responsable de la entidad</b>						
Nombre	Juan José Forner Conde					
Cargo	Presidente					
Teléfono	613.088.697					
e-mail	info@fevadace.org					
<b>Responsable de Igualdad</b>						
Nombre	Daniel Abad					
Cargo	Coordinación de proyectos					
Teléfono	613.088.697					
e-mail	info@fevadace.org					
<b>ACTIVIDAD</b>						
Sector de Actividad	Atención socio sanitaria					
CNAE	8899					
Descripción de la actividad	Desarrollo de servicios y programas específicos de atención a personas con DCA y sus familias.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad Valenciana					
<b>DIMENSIÓN</b>						
Personas trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1
Centros de trabajo	Sede entidad: C/ Zapatería de los Niños 4, Planta Baja 46001- Valencia (Valencia)					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	Daniel Abad Domene – Coordinador de proyectos Miembros junta directiva					



## Plan de Igualdad FEVADACE

La Federación de Daño Cerebral Adquirido (DCA) de la Comunidad Valenciana, FEVADACE, se constituyó en Valencia en Julio de 2008 al objeto de potenciar los vínculos de unión entre las distintas asociaciones de familiares y personas afectadas de DCA existentes en la Comunidad Valenciana siendo un instrumento de representación ante los agentes sociales que trasladará a la Administración las demandas y reclamaciones del colectivo con una sola voz.

La Federación está formada por asociaciones presentes en las tres provincias:

- ADACEA, ACERVEGA, CEREBRUM y CORATGE en Alicante;
- NUEVA OPCIÓN en Valencia,
- Y ATENEU, ATENEU MAESTRAT y DACEM en Castellón.

### **MISIÓN DE LA FEDERACIÓN**

En nuestra labor diaria en la Federación pretendemos generar un espacio que:

- Represente y dinamice al movimiento asociativo de personas con DCA y sus familias.
- Sensibilice a la sociedad dando a conocer sus necesidades.
- Defienda sus derechos a través del dialogo civil.
- Gestione el conocimiento entre sus entidades miembro.
- Promocione la imagen corporativa y comunicación.
- Preste asesoramiento jurídico, tanto a afectados como a entidades asociadas.
- Dinamice y empodere a las asociaciones miembro y asociaciones de nueva creación.
- Promueva el desarrollo del conocimiento científico y profesional sobre el DCA



## Plan de Igualdad FEVADACE

### JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

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.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama 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 ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

Por otro lado, el artículo 20.4 de la Ley 9/2003 de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, dispone que las empresas participadas mayoritariamente con capital público, de la Comunidad Valenciana, deberán elaborar un Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de FEVADACE tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley, integrando en el normal funcionamiento de la organización los principios que la inspiran.

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 (RLT).

El compromiso de la Junta directiva con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado para dar apariencia legal.

Para la elaboración de este Plan se realizó un estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.



## Plan de Igualdad

FEVADACE

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (junta directiva, parte social y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la empresa que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

### REALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración de este Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

- A. **Ámbito de aplicación.**
- B. Partes suscriptoras del plan y vigencia.
- C. Objetivos generales y específicos.
- D. Plan de actuación por áreas.

#### **A. **Ámbito de aplicación.****

El ámbito de aplicación del plan se extiende a la sede social de FEVADACE, sita en C/ Zapatería de los Niños nº 4 Planta Bj, 46001 - Valencia, y al resto de espacios que sean usados en el desarrollo de los programas y actividades.

#### **B. **Partes suscriptoras del plan y vigencia.****

El plan de igualdad para el año 2024-2028 se aprobó por la junta directiva el 5 de junio de 2023. Este órgano está compuesto por:

- Presidencia: Juan José Forner Conde
- Vicepresidencia: Glauco Uberti
- Secretario/a: Rafael Hervás Martín
- Tesorero/a: Mari Carmen Ferrer Montalban



## Plan de Igualdad

FEVADACE

- Vocal 1: Antonia Manresa Rocamora
- Vocal 2: Alicia Dolores Fuentes Martínez

En esta misma junta se aprueba la creación de una Comisión de Igualdad que estará compuesta por:

- La vocalía 1 de la Junta Directiva: Antonia Manresa Rocamora.
- Amalia Diéguez
- Daniel Abad

Este plan se plantea con una vigencia de 4 años. Desde enero de 2024 a enero de 2028.

### **C. Objetivos generales y específicos.**

La Federación de Daño Cerebral Adquirido de la Comunidad Valenciana (FEVADACE), mediante la aprobación del presente Plan de Igualdad asume el compromiso de desarrollar los siguientes objetivos:

GENERALES:

- 1) Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- 2) Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de los recursos de atención a las personas con DCA y sus familias.

ESPECÍFICOS:

- 1) Crear una Comisión de Igualdad responsable de diseñar, ejecutar y evaluar el plan de igualdad.
- 2) Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.
- 3) Participar de forma activa en estructuras y plataformas que tengan como objetivo principal la lucha por la igualdad de hombres y mujeres.
- 4) Prevenir el abuso y la violencia hacia las mujeres.

## D. Plan de actuación por áreas.

ÁREA	ACTIVIDAD	OBJETIVO	INDICADOR	RESULTADO PREVISTO
General	Junta directiva.	*Conseguir paridad de género en los representantes que forman la Junta Directiva.	Porcentaje de mujeres que forman parte de la Junta Directiva.	50 % o más de mujeres en la Junta Directiva.
	Comisiones de trabajo.	*Conseguir paridad de género en las personas que forman parte de las comisiones de trabajo.	Porcentaje de mujeres que forman parte de las comisiones de trabajo.	50 % o más de mujeres en las comisiones de trabajo.
	Personal interno.	*Formar al personal de la Federación en igualdad de género y transversalidad.	Asistencia a Curso de Formación sobre género y discapacidad.	1 Curso realizado por el personal de la entidad.
Apoyo al movimiento asociativo del DCA	Encuentro de familias con DCA.	*Fomentar la participación de mujeres con DCA en el encuentro. *Fomentar la participación de mujeres cuidadoras en el encuentro.	Porcentaje de mujeres con DCA que participan en el encuentro. Porcentaje de mujeres cuidadoras que participan en el encuentro.	20 % de mujeres con DCA. 20 % de mujeres cuidadoras.
Gestión del conocimiento y buenas prácticas	Encuentro de profesionales	*Fomentar la participación de mujeres profesionales en el encuentro.	Porcentaje de mujeres profesionales que participan en el encuentro.	50 % o más de mujeres en el encuentro.
	Jornadas autonómicas DCA y formaciones	*Promocionar la participación de mujeres docentes en las jornadas y formaciones. *Desarrollar formaciones sobre la realidad de la mujer y el DCA.	Porcentaje de mujeres que participan como ponentes o docentes. Formaciones realizadas.	50 % o más de mujeres ponentes o docentes. 1 formación anual.
	Proyectos de investigación	*Colaborar en investigaciones sobre mujer y discapacidad.	Proyectos de investigación en los que se participa.	1 participación anual en proyectos de investigación.
Sensibilización y prevención	Concurso de recetas	*Elaborar jurados que cuenten con la paridad de género.	Porcentaje de mujeres que forman parte del jurado.	50 % o más de mujeres entre las personas que forman el jurado.
	Grupos de senderismo urbano	*Fomentar la participación de mujeres dentro de los grupos de senderismo urbano.	Porcentaje de mujeres que participan de los grupos.	50 % o más de mujeres.
Imagen y comunicación	Espacios digitales.	*Crear y compartir materiales de sensibilización sobre la mujer y el DCA.	Publicaciones mensuales que aborden la cuestión de género.	1 publicación mensual en redes.
	Documentos.	*Usar el lenguaje inclusivo en los documentos de la federación: Memorias, proyectos, informes, etc.	Documentos elaborados con lenguaje inclusivo.	100 % de documentos elaborados con lenguaje inclusivo.
Diálogo civil	Representación frente a organismos públicos.	* Promover la perspectiva de género en la formulación de políticas públicas de atención a las personas con DCA y sus familias.	Legislación aprobada en 2022	50% incluya la perspectiva de género
	Plataformas cíviles	*Participar de forma activa en plataformas cíviles para luchar contra la desigualdad entre hombres y mujeres.	Comisiones de trabajo.	Comisión Mujer Cermei CV Fundación Cermei Mujeres