

# Plan de Igualdad 2020 - 2024



## 1. PRESENTACIÓN

Con la denominación de Fundación INGADA se constituye en fecha del 13 de enero de 2014 una organización de naturaleza fundacional, de interés gallego, constituida sin ánimo de lucro, e inscrita en el Registro de Fundaciones de interés Gallego con el número 9/2014, teniendo personalidad jurídica propia y plena capacidad de actuar. Es una entidad formada por profesionales de diferentes ámbitos (sanitario, social, educativo, jurídico, entre otros) para dar asistencia integral a las personas con TDAH y/o Trastornos asociados, mejorar su calidad de vida y divulgar y difundir información útil, veraz y evidenciada sobre estos trastornos.

La Fundación se rige por la Ley 7/1983, de 22 de Junio, de Régimen de las fundaciones de interés gallego, modificado por la Ley 11/1991, de 8 de Noviembre, por el Decreto 24/1992, de 18 de Junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento del Protectorado de las Fundaciones de interés gallego, por la Ley 50/2002, de 26 de Diciembre de 2002, de fundaciones y por la Ley 49/2002, de 23 de Diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.

Su ámbito de actuación es, principalmente, todo el territorio de la CC.AA. de Galicia, teniendo la sede principal en la ciudad de A Coruña desde donde programamos y coordinamos todas las actividades desarrolladas desde las seis delegaciones de las que disponemos en toda Galicia.

## 2. MARCO LEGAL

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece el marco jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. En su artículo 1 alude al objeto por el que se ha puesto en marcha: “Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”. La L.O.I. pretende remover, con el fin de erradicar los obstáculos que impiden la igualdad real entre mujeres y hombres, tratando de incidir en el ámbito laboral.

El carácter democrático del Tercer Sector, su fundamentación como organismo de reivindicación y transformación social para alcanzar una sociedad igualitaria le convierten en objetivo prioritario de aplicación de la L.O. 3/2007. Según el artículo 46 de la ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, los planes de igualdad de las entidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Es por todo ello que desde la Fundación INGADA consideramos imprescindible contar con un plan de igualdad. En el presente documento se establecen las bases para desarrollar las primeras medidas, entre los años 2020 y 2024, siendo revalorado y reelaborado según los resultados en el año 2024.

### 3. COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN INGADA CON LA IGUALDAD

Todo el Patronato de la Fundación INGADA ha establecido su compromiso con la igualdad, estableciendo como prioritarios los siguientes objetivos:

- ✓ Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la fundación como principio básico y transversal.
- ✓ Incluir este principio en los objetivos de la política de la fundación y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- ✓ Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Este compromiso ha sido plasmado por escrito. A continuación se reflejan los resultados del diagnóstico realizado así como las medidas que se implementarán para solventar los déficits encontrados.

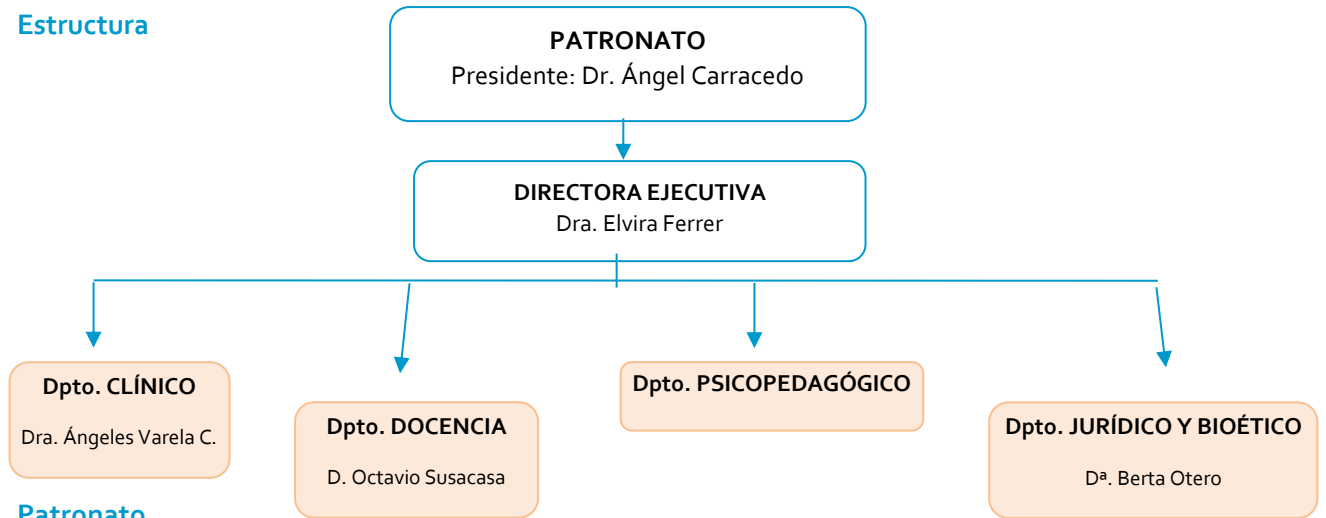
Nuestro objetivo es hacer de la equidad un rasgo distintivo de la Fundación INGADA y transversalizar la perspectiva de género a todos los niveles y en todas las políticas de la Fundación. El objetivo principal del plan es asegurar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y prevenir la discriminación por razón de sexo.

Para llevarlo a cabo, se ha constituido la Comisión de Igualdad, constituida por dos miembros del patronato y dos miembros de los trabajadores.

#### 4. DIAGNÓSTICO SOCIAL

La Fundación INGADA está organizada de la siguiente forma:

##### Estructura



##### Patronato

###### Presidente

Dr. Ángel Carracedo



###### Patronos

Dra. Elvira Ferrer (Vicepresidenta)



D. Juan Trigo Espiñeira (Secretario)



Dra. Lorena Gómez (Vocal)



Dª. Berta Otero Charlón (Vocal)



D. Lorenzo Capllonch (Tesorero)



Dª. Ángeles Varela Calvo (Vocal)



Dª. Carmen García Miranda (Vocal)



Dª Celia Domínguez (Vocal)



Dª Iria Calleja (Vocal)



Actualmente la Fundación INGADA cuenta con dos trabajadores propios y multitud de colaboradores por cuenta ajena. El proceso de selección se realiza tras la valoración de los CV y de las entrevistas, siempre tratando de cumplir las tasas de igualdad. En la actualidad el porcentaje de mujeres y varones contratados por la fundación es del 50% en cada caso.

No obstante, puede observarse que la directiva de la entidad está feminizada, contando con un mayor número de mujeres que de hombres.

La Fundación INGADA está altamente comprometida con el desarrollo profesional y la formación de sus trabajadores y colaboradores, ofertando cursos y formaciones especializadas a todos los miembros de la organización, incluyendo formaciones sobre igualdad.

Del Informe de Diagnóstico se pueden extraer también las siguientes conclusiones:

- Aunque no se observa discriminación salarial, se recomienda realizar un estudio exhaustivo sobre las retribuciones para eliminar cualquier situación que genere una brecha salarial de género.
- La Fundación no cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que muestre a la plantilla cómo actuar ante estos casos.
- Se recomienda revisar todas las comunicaciones y publicaciones de la empresa para eliminar posibles usos sexistas del lenguaje y las imágenes.
- Necesidad de realizar programas de sensibilización e información acerca de qué es y en qué consiste un Plan de Igualdad. Se recomienda llevar a cabo campañas de sensibilización relacionadas con la igualdad, conciliación, corresponsabilidad... tanto de manera interna como externa.
- La Fundación no cuenta con un plan específico que concrete las medidas de conciliación de la vida laboral familiar y personal.

## 5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Partiendo del diagnóstico realizado, se plantean los siguientes objetivos:

- ✓ Fomentar el principio de igualdad en el desarrollo de la actividad de la fundación.
- ✓ Prevenir situaciones de discriminación, directas y/o indirectas, por razón de sexo en el seno de la entidad.
- ✓ Incorporar de forma transversal la igualdad entre mujeres y hombres para crear una cultura organizacional basada en la igualdad.

- ✓ Describir los indicadores que deben utilizarse para conocer, no solo la evolución de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad, sino otros que ayuden a conocer la evolución de la plantilla.
- ✓ Elaborar un protocolo de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Revisión de la documentación de la organización con el fin de eliminar cualquier indicio de lenguaje sexista.
- ✓ Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a la plantilla con el fin de que conozcan los resultados del diagnóstico y las medidas a implantar.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección y promoción.
- ✓ Revisar y ampliar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Realizar campañas de información sobre las medidas de conciliación que se implementarán.
- ✓ Garantizar la igualdad de oportunidades en la imagen proyectada (web, personas que asisten a los actos, folletos y materiales de difusión de sus programas...).

## 6. MEDIDAS INCLUIDAS EN EL PLAN DE IGUALDAD

Medidas en relación a la formación y al desarrollo de la carrera profesional:

- ✓ Promoción no discriminatoria a través de planes de desarrollo profesional y liderazgo dirigidos a mujeres.
- ✓ Revisión y diseño de una política salarial basada en criterios objetivos.
- ✓ Gestión de la formación atendiendo a las condiciones y posiciones estratégicas de hombres y mujeres en la entidad.
- ✓ Participación y toma de decisiones equilibrada en todos los espacios.
- ✓ Impartir la formación en horario laboral.
- ✓ Introducir módulos formativos en Igualdad de Oportunidades en las formaciones.
- ✓ Programar acciones formativas en función de las necesidades formativas según el puesto ocupado y las funciones que se desarrollen dentro de la entidad.

Medidas relacionadas con la corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- ✓ Promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar.
- ✓ Flexibilidad de horarios.
- ✓ Formar a trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para que los trabajadores hombres se sientan parte implicada en estas medidas.
- ✓ No discriminar vida personal de la familiar de tal manera que las medidas de conciliación vayan dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones.
- ✓ Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.
- ✓ 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.
- ✓ Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.
- ✓ Celebración de las reuniones de trabajo durante el horario laboral.
- ✓ 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.

Medidas de atención a situaciones de especial protección y salud laboral:

- ✓ Salud laboral y prevención de riesgos también desde la perspectiva de las necesidades diferenciales entre hombres y mujeres.
- ✓ Elaborar un Protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo.

Medidas sobre transversalidad de género, comunicación y lenguaje:

- ✓ Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.
- ✓ Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres.

## 7. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se realizará una evaluación final transcurrido el tiempo estipulado; pero también se realizarán evaluaciones intermedias cada año, para valorar la consecución de los objetivos y la adecuación de ajustar o introducir nuevas medidas.

Para la evaluación se utilizarán los siguientes procedimientos: Cuestionarios de evaluación; cuestionarios dirigidos a los participantes en las distintas actividades desarrolladas, encuestas sobre el grado de satisfacción de expectativas; e informes de evaluación

**Fundación INGADA**

**722 521 381**

[info@fundacioningada.net](mailto:info@fundacioningada.net)

