

I PLA D'IGUALTAT

**ASOCIACIÓN VALENCIANA DE
ENFERMEDAD DE HUNTINGTON**



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. Sobre la Asociación Valenciana de Enfermedad de Huntington · AVAEH | 3 |
| 2. Nuestro compromiso | 4 |
| a. Estadísticas | 5 |
| b. Conclusiones | 5 |
| 3. Legislación vigente | 6 |
| a. Internacional | 6 |
| c. Estatal | 6 |
| d. Autonómica | 6 |
| 4. Ámbito de aplicación | 7 |
| 5. Partes suscriptoras del Plan | 8 |
| 6. Vigencia | 8 |
| 7. Comisión de Igualdad | 9 |
| 8. Medios y recursos para su puesta en marcha | 10 |
| 9. Sistemas de evaluación y seguimiento | 11 |
| a. Reuniones Comisión de Igualdad | 11 |
| b. Reuniones internas colectivas | 11 |
| c. Reuniones internas individuales | 11 |
| d. Fichas de evaluación internas y externas | 12 |
| 10. Objetivos, indicadores y resultados | 12 |
| a. Objetivos | 12 |
| b. Indicadores cuantitativos | 13 |
| c. Indicadores cualitativos | 14 |
| d. Resultados | 15 |
| 11. Diagnóstico | 16 |
| a. Datos generales de la entidad | 16 |
| b. Distribución participación activa interna por sexos | 16 |
| c. Distribución participación activa externa por sexos | 17 |
| d. Distribución total personas asociadas por sexos | 17 |
| e. Distribución por edades | 17 |
| f. Distribución Junta Directiva por sexos | 18 |
| g. Distribución cargos relevantes Junta Directiva por sexos | 18 |
| h. Distribución voluntariado por sexos | 18 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| i. | Distribución personal laboral por sexos..... | 19 |
| j. | Distribución por perfiles profesionales..... | 19 |
| k. | Distribución por nivel educativo/formativo..... | 19 |
| 12. | Medidas de promoción igualdad de oportunidades | 20 |
| a. | Área de acceso al empleo | 20 |
| b. | Área de conciliación | 21 |
| c. | Área de clasificación profesional, promoción y formación..... | 22 |
| d. | Área de retribuciones..... | 23 |
| e. | Área de salud laboral..... | 24 |
| f. | Área de comunicación y lenguaje no sexista | 25 |
| 13. | Anexos..... | 26 |
| a. | Anexo I Certificados registro asociación | 26 |
| b. | Anexo II “Certificado Comisión de Igualdad” | 28 |
| c. | Anexo III “Títulos formación en igualdad” | 30 |

1. Sobre la Asociación Valenciana de Enfermedad de Huntington · AVAEH

La ASOCIACIÓN VALENCIANA DE ENFERMEDAD DE HUNTINGTON, AVAEH, tiene una trayectoria de más de 20 años, registrada en febrero del 2001 en el Registro d'Associacions de la Comunitat Valenciana. Nos definimos como el “hogar común” en el que las personas y familias afectadas por HUNTINGTON en la Comunitat Valenciana encuentran un apoyo horizontal y entre iguales. Más de 20 años de trabajo en primera persona que nos han ofrecido experiencia y capacidades de autoorganización como asociación. Llevamos muchos años trabajando de manera autogestionada, dando continuidad a nuestro papel de espacio de encuentro y acompañamiento y ofreciendo un servicio de atención sociosanitaria a las familias y pacientes de nuestra comunidad.

La ENFERMEDAD de HUNTINGTON es una enfermedad neurodegenerativa con una probabilidad del 50% de ser heredada por la descendencia. Una vez aparecen los primeros síntomas, la esperanza de vida es de 15 a 20 años, durante los cuales se produce una alteración de las capacidades motora, cognitiva y psiquiátrica. Forma parte de las que se conocen como enfermedades minoritarias (raras) ya que estadísticamente afecta a 1 de cada 10.000 personas.

En AVAEH nos estructuramos y coordinamos con unas relaciones entre iguales de base. No existen rangos de poder, sino que trabajamos compartiendo decisiones, valorando todos los puntos de vista y avanzando camino de forma democrática.

En nuestra asociación somos un 60% de mujeres asociadas y un 40% de hombres asociados. La enfermedad que nos une afecta tanto a unas como otros por igual, por tanto, el número de pacientes mujeres y hombres suele ser más o menos el mismo.

Es en la participación de las familias cuando predominan el número de mujeres. Esto es debido a que se observa un predominio de mujeres cuando se trata de primeras cuidadoras, que se encargan de los cuidados de sus familiares, que han sido contratadas por terceros para cuidar de sus familiares, que tienen algún conocido o conocida que sufre la enfermedad y se preocupan por su bienestar etc.

Teniendo a casi 100 familias asociadas a nuestra entidad, con una media de 3 a 4 personas por familia, nos pareció importante crear nuestro I Plan de Igualdad para sentar las bases para que las relaciones, tanto internas como externas, en nuestra asociación partan desde una perspectiva de género.

2. Nuestro compromiso

En nuestra asociación siempre hemos fomentado la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. De esta manera, vimos imprescindible plasmar este principio como uno de los fines asociativos que fue votado por unanimidad y ahora se corresponde al artículo 4.9. de nuestros estatutos asociativos.

Art. 4 Fines

Constituyen los fines de la Asociación:

- Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres dentro y fuera de la asociación.

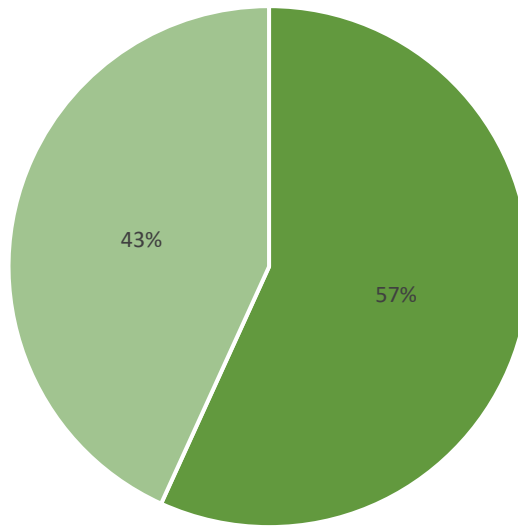
Nuestra asociación se compone de personas, familias y entorno que conviven con la enfermedad de Huntington, sin distinción alguna de sexo. Se trata de una enfermedad autosómica, lo que significa que afecta a un gen no ligado al sexo, y tanto mujeres como hombres sufren sus consecuencias.

Aunque tenemos que destacar que el papel de la mujer es mucho más importante en la implicación de los cuidados de las personas familiares afectadas.

El número de mujeres que participan de la asociación siempre es de un 60% - 70% frente al 30%-40% de los hombres. Existe una mayor implicación en aprender cómo cuidar, cómo convivir, en definitiva, en mejorar nuestras capacidades para tener una mejor calidad de vida. Aún con todo esto, se trata de una entidad con actividades, fines y objetivos con una base en perspectiva de género y que persiguen mejorar la calidad de vida tanto de mujeres como de hombres.

a. Estadísticas

Representantes familias asociadas



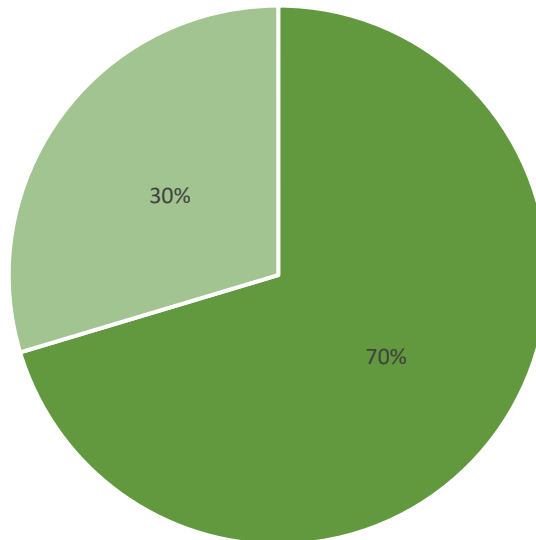
51 HOMBRES

66 MUJERES

117 TOTAL FAMILIAS ASOCIADAS

■ Mujeres ■ Hombres

Participación activa



16 HOMBRES

38 MUJERES

54 TOTAL PARTICIPACIÓN ACTIVA

■ Mujeres ■ Hombres

b. Conclusiones

Como podemos observar en las dos tablas anteriores, pese a tratarse de una enfermedad autosómica como hemos explicado anteriormente, hay una tendencia a una mayor implicación de la mujer debido a su papel tan arraigado socialmente de cuidadora y responsable del bienestar de su entorno.

ASOCIACIÓN VALENCIANA DE ENFERMEDAD DE HUNTINGTON

avaeh@avaeh.org · www.avaeh.org

3. Legislación vigente

a. Internacional

- Artículo 2. Declaración universal de Derechos Humanos. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

c. Estatal

- Artículo 14 Constitución. Igualdad ante la ley. Los españoles (y las españolas) son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo)

d. Autonómica

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Decreto 133/2007 de 27 de Julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas en la Comunitat Valenciana.

4. Àmbito de aplicació

Nuestra asociación es de **ÀMBITO AUTONÓMICO**, pues ofrece atención sociosanitaria a todas aquellas personas, familias y entorno que conviven con la ENFERMEDAD DE HUNTINGTON y residen en la COMUNITAT VALENCIANA.

En el artículo 3 de nuestros estatutos se ve reflejado este carácter autonómico:

Art. 3 Domicilio y ámbito de actuación

El domicilio de la Asociación se establece en C/ Menéndez y Pelayo 25 código postal 46010 València.

La Asociación realizará principalmente sus actividades en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana.

Nuestra asociación forma parte del Registre d'Associacions de la Comunitat Valenciana desde el día 28 de febrero de 2001, con número 11386 de la Secció Primera del Registre Provincial de València.

Así mismo, también AVAEH también está inscrita en el Registre dels Titulars d'Activitats d'Acció Social, i de Registre i d'Autorització de Funcionament del Serveis i Centres d'Acció Social a la Comunitat Valenciana, con fecha del 17 de febrero de 2003.

Ambos documentos de registro se adjuntan al final del texto como Anexo I.

5. Partes suscriptoras del Plan

El presente I Plan de Igualdad propone una serie de actuaciones mínimas y de normativas que buscan el objetivo de que AVAEH, en su totalidad, funcione en su día a día conforme a una perspectiva de género y con una base de respeto y tolerancia sin distinción de género o sexo.

Dichas actuaciones y normativas serán aplicadas a todo el conjunto de la asociación, y en los diferentes ámbitos de trabajo, comunicación y relación tanto interna como externa.

Las partes que suscriben el plan son:

- Junta directiva.
- Personal laboral.
- Comisión de igualdad.
- Equipo de voluntariado.
- Personas asociadas.

Estos cinco subgrupos conocerán las normas e iniciativas que en este I Plan de Igualdad se proponen para desarrollar nuestras labores y objetivos sobre una base de igual real y efectiva.

Así mismo, durante el desempeño de nuestro trabajo en red, con otras entidades con las que mantenemos una relación de colaboración y apoyo mutuo, nos aseguraremos de que los valores de igualdad, respeto y tolerancia sean también transversales a todas nuestras actividades y servicios.

6. Vigencia

Este I Plan de Igualdad para la Asociación Valenciana de Enfermedad de Huntington entra en vigor a partir del 1 de enero de 2023 y estará activo hasta el 1 de enero de 2027, con una vigencia de 4 años.

Antes de esta última fecha, se habrá redactado y actualizado un II Plan de Igualdad para mejorar las condiciones, adaptar las normas e iniciativas a las nuevas realidades y asegurar su cumplimiento en base a la evolución legislativa y jurídica.

7. Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad del I Plan de Igualdad de AVAEH estará formada por:

- Una mujer de la Junta Directiva con formación en igualdad y género.
- Una mujer del voluntariado.
- Un hombre de la Junta Directiva.
- Un hombre asociado.

La creación de la Comisión de Igualdad de AVAEH y las personas que la componen fueron acordadas mediante una asamblea extraordinaria el 27 de octubre de 2022, el tema fue tratado en el punto 4 del orden del día.

La asistencia a dicha asamblea fue de 9 personas y la votación fue de 9 votos a favor de la creación de la Comisión de Igualdad y 0 en contra.

Se acordó que fuera una comisión con cuatro personas representantes, dos de ellas mujeres y dos de ellas hombres. A su vez, también se acordó que debía haber representación de la Junta Directiva, representación del voluntariado y representación de las personas asociadas.

Adjuntamos al final del texto el certificado, firmado por la secretaria de AVAEH, de creación de la Comisión de Igualdad para el I Plan de Igualdad de nuestra asociación; Anexo II.

9. Sistemas de evaluación y seguimiento

Para asegurar el buen funcionamiento y la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de AVAEH, se crea la Comisión de Igualdad con representación paritaria entre mujeres y hombres.

a. Reuniones Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad se reunirá una vez al mes de forma regular para analizar los indicadores, cualitativos y cuantitativos, que reflejan si los resultados de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de AVAEH están dirigidos a los objetivos marcados. Estas reuniones tendrán lugar los últimos viernes de cada mes, de 13h a 14h.

Así mismo, se realizarán las reuniones extraordinarias necesarias según los acontecimientos, casos particulares, mejoras etc que se presenten. Los horarios de estas reuniones extraordinarias se acordarán según la inmediatez de la necesidad, la situación o el tema a tratar.

b. Reuniones internas colectivas

Tanto la Comisión de Igualdad, como el resto de subgrupos que componen la asociación (voluntariado, personal laboral, personas asociadas, Junta Directiva) se reunirán para comentar las medidas propuestas en el I Plan de Igualdad de AVAEH.

Así mismo, se organizarán reuniones internas para analizar la evolución y el buen funcionamiento de la puesta en marcha de las medidas que aquí se proponen.

c. Reuniones internas individuales

Cuando se presenten casos o situaciones en las que no se respetan las indicaciones del plan o haya algún conflicto interno, será la Comisión de Igualdad la responsable de reunirse con las personas afectadas.

Los pasos a seguir serán:

- Comunicación del conflicto/situación concreta por email a la Comisión de Igualdad.
- Conocimiento de la situación por parte de la Comisión de Igualdad.

- Concertar cita para reunión interna personal/individual entre la personas o personas que realizan la comunicación y la Comisión de Igualdad.
- Conocimiento del caso en primera persona por parte de la Comisión de Igualdad.
- Reunión interna de la Comisión de Igualdad para evaluar la situación y proponer posibles vías para la resolución de conflicto.
- Exposición de las propuestas de resolución de conflicto por parte de la Comisión de Igualdad a las partes implicadas o bien a todas las partes suscriptoras del Plan.

d. Fichas de evaluación internas y externas

Se facilitará una ficha de evaluación interna y externa a las partes suscriptoras del I Plan de Igualdad de AVAEH para conocer sus opiniones y propuestas. Será una ficha anónima en la que contestarán a una serie de preguntas y tendrán un apartado de “Aportaciones” para poder dar su opinión y consejos.

10. Objetivos, indicadores y resultados

a. Objetivos

Objetivo General:

- Garantizar un trato igualitario entre todas las personas que forman parte de la asociación, ya sean mujeres u hombres.

Objetivos Específicos:

- Fomentar el trato equitativo, igualitario y con igualdad de condiciones entre las mujeres y los hombres dentro de la asociación.
- Sensibilizar sobre el papel social impuesto a la mujer como responsable de los cuidados de las personas.
- Fomentar un lenguaje inclusivo y no sexista tanto de forma interna como externa.
- Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de funcionamiento de la asociación.
- Garantizar el cumplimiento de todos los derechos laborales y de participación a los que deben acceder las personas que forman nuestra asociación.

b. Indicadores cuantitativos

| OBJETIVO | INDICADOR |
|---|---|
| Garantizar un trato igualitario entre todas las personas que forman parte de la asociación, ya sean mujeres u hombres. | Nº de acciones y medidas a puestas en marcha para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en la asociación. |
| Fomentar el trato equitativo, igualitario y con igualdad de condiciones entre las mujeres y los hombres dentro de la asociación. | Nº de acciones y medidas a puestas en marcha para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en la asociación. |
| Sensibilizar sobre el papel social impuesto a la mujer como responsable de los cuidados de las personas. | Nº de acciones de sensibilización sobre la responsabilidad que asumen las mujeres en los cuidados. |
| Fomentar un lenguaje inclusivo y no sexista tanto de forma interna como externa. | Nº de comunicaciones orales y escritas, internas o externas, realizadas en lenguaje inclusivo y no sexista. |
| Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de funcionamiento de la asociación. | Nº de áreas, subgrupos, comisiones etc que han integrado la perspectiva de género en la asociación. |
| Garantizar el cumplimiento de todos los derechos laborales y de participación a los que deben acceder las personas que forman nuestra asociación. | Nº de acciones, reuniones, actividades, asambleas etc en las que la participación y los derechos laborales son respetados sin distinción de género. |

c. Indicadores cualitativos

| OBJETIVO | INDICADOR |
|---|---|
| Garantizar un trato igualitario entre todas las personas que forman parte de la asociación, ya sean mujeres u hombres. | Mejora efectiva en el tratamiento igualitario entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. |
| Fomentar el trato equitativo, igualitario y con igualdad de condiciones entre las mujeres y los hombres dentro de la asociación. | Mejora de la igualdad de trato entre todas las personas que formamos la asociación. |
| Sensibilizar sobre el papel social impuesto a la mujer como responsable de los cuidados de las personas. | Incremento de acciones de divulgación de la importancia de compartir los cuidados y la corresponsabilidad. |
| Fomentar un lenguaje inclusivo y no sexista tanto de forma interna como externa. | Aumento en la relevancia y la sensibilización de emplear un Lenguaje inclusivo y no sexista. |
| Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de funcionamiento de la asociación. | Ampliación de los ámbitos y áreas de trabajo que integran la perspectiva de género. |
| Garantizar el cumplimiento de todos los derechos laborales y de participación a los que deben acceder las personas que forman nuestra asociación. | Nivel de respeto de los derechos laborales y sociales, prioridad en la compatibilidad de la vida personal con la laboral. |

d. Resultados

| OBJETIVO | RESULTADO |
|---|--|
| Garantizar un trato igualitario entre todas las personas que forman parte de la asociación, ya sean mujeres u hombres. | El resultado deseado es que no haya actitudes machistas en nuestra entidad y si las hay corregirlas. |
| Fomentar el trato equitativo, igualitario y con igualdad de condiciones entre las mujeres y los hombres dentro de la asociación. | El resultado deseado es que el sexo en una persona no suponga ninguna diferencia de trato. |
| Sensibilizar sobre el papel social impuesto a la mujer como responsable de los cuidados de las personas. | El resultado deseado es que la carga de los cuidados no recaiga siempre sobre las mujeres. |
| Fomentar un lenguaje inclusivo y no sexista tanto de forma interna como externa. | El resultado deseado es que a la hora de emitir escritos o comunicados se utilice un lenguaje inclusivo y no sexista. |
| Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de funcionamiento de la asociación. | El resultado deseado es que, en todos los ámbitos de trabajo de la asociación, se haga desde una perspectiva de género. |
| Garantizar el cumplimiento de todos los derechos laborales y de participación a los que deben acceder las personas que forman nuestra asociación. | El resultado deseado es que todo el mundo, sin distinción de género, tenga todos los derechos sociales y laborales asegurados. |

11. Diagnóstico

Para realizar el presente I Plan de Igualdad AVAEH, partimos de un análisis previo de la situación de la entidad. El objetivo de dicho diagnóstico es el de detectar necesidades, aspectos abordar y cuáles priorizar.

Los datos que vamos a presentar a continuación han sido extraídos del “Diagnòstic de Participació 2021-2022” realizado por AVAEH, de la “Benchmarking Survey Results” (Resultados de la encuesta de evaluación comparativa”) realizada en colaboración con la European Huntington Association, de documentación oficial de las personas asociadas, de documentación de personal laboral, de actas asamblearias etc.

a. Datos generales de la entidad

| ASOCIACIÓN VALENCIANA DE ENFERMEDAD DE HUNTINGTON | |
|--|---|
| CIF: G97105563 | Domicilio: C/Menéndez Pelayo 10, 46010, València |
| Contacto: avaeh@avaeh.org | Ámbito: Autonómico |
| Web: www.avaeh.org | Forma jurídica: Entidad sin ánimo de lucro |
| Año constitución: 28 de febrero de 2001 | |
| Registro: Registre d'associacions de la Generalitat Valenciana número 11386 de la sección primera | |
| Número de personas asociadas: 125 familias | |

b. Distribución participación activa interna por sexos

En nuestra asociación, y en todas las asociaciones, no siempre hay el mismo número de participación ni el mismo nivel de implicación por parte de las personas asociadas.

Actualmente, el número de personas que participan activamente en la asociación son:

| SEXO | NÚMERO | PORCENTAJE |
|--------------|-----------|--------------|
| Mujer | 38 | 70 % |
| Hombre | 16 | 30 % |
| Total | 54 | 100 % |

c. Distribución participación activa externa por sexos

Dentro de la participación ciudadana activa de nuestra asociación, también existe una participación de forma externa. Actualmente somos 63 personas las que participan en las actividades internas y también externas a través de una red asociativa.

| SEXO | NÚMERO | PORCENTAJE |
|---------------|--------|------------|
| Mujer | 52 | 82 % |
| Hombre | 11 | 18 % |
| Total | 63 | 100 % |

d. Distribución total personas asociadas por sexos

A fecha octubre de 2022, en nuestra entidad contamos con 117 personas representantes de familias registradas como socias. Esto quiere decir que por cada persona hay una media de 4 personas más afectadas por esta enfermedad tanto en primera persona como por entorno social.

| SEXO | NÚMERO | PORCENTAJE |
|---------------|--------|------------|
| Mujer | 66 | 57 % |
| Hombre | 51 | 43 % |
| Total | 117 | 100 % |

e. Distribución por edades

En nuestra asociación predomina la participación de personas entre 50 años y 70 años. La enfermedad empieza a aparecer a partir de los 35 – 40 años y es sobre los 50 años cuando los cuidados son más duros debido a la total dependencia.

| EDAD | NÚMERO | PORCENTAJE |
|-------------------|--------|------------|
| 30-50 años | 33 | 29 % |
| 50-70 años | 69 | 59 % |
| 70-90 años | 15 | 12 % |
| Total | 117 | 100 % |

f. Distribución Junta Directiva por sexos

A fecha octubre 2022, la junta directiva se compone de 13 personas. Junta votada por unanimidad en la Asamblea General Ordinaria del 3 de enero de 2022.

| SEXO | NÚMERO | PORCENTAJE |
|---------------|--------|------------|
| Mujer | 11 | 84 % |
| Hombre | 2 | 16 % |
| Total | 13 | 100 % |

g. Distribución cargos relevantes Junta Directiva por sexos

Son 4 las personas que, a fecha octubre 2022, ocupan los cargos más relevantes de la Junta Directiva. Estos cargos son los presidenta, vicepresidente, secretaria y tesorero. Las 9 personas restantes son vocales.

| SEXO | NÚMERO | CARGO | PORCENTAJE |
|---------------|--------|---------------------------|------------|
| Mujer | 2 | Presidenta / Secretaria | 50 % |
| Hombre | 2 | Vicepresidente / Tesorero | 50 % |
| Total | 4 | | 100 % |

h. Distribución voluntariado por sexos

Actualmente, octubre 2022, AVAEH cuenta con un grupo de voluntariado compuesto por personas familiares asociadas que, por su formación, aportan experiencia y asesoramiento a la entidad para la buena gestión de los servicios sociosanitarios. El voluntariado suma un total de

| SEXO | NÚMERO | PORCENTAJE |
|---------------|--------|------------|
| Mujer | 14 | 70 % |
| Hombre | 6 | 30 % |
| Total | 20 | 100 % |

i. Distribución personal laboral por sexos

Actualmente, a fecha octubre de 2022, en AVAEH hay un equipo de 4 personas trabajando a través de los servicios sociosanitarios que ofrecemos en la asociación, con contrato de trabajo y como prestación de servicios.

| SEXO | NÚMERO | PORCENTAJE |
|---------------|--------|------------|
| Mujer | 3 | 75 % |
| Hombre | 1 | 25 % |
| Total | 4 | 100 % |

j. Distribución por perfiles profesionales

Contamos a fecha de octubre de 2022 con 5 perfiles profesionales, aunque hay 4 personas trabajando. Por un lado, trabajo social y periodismo una profesional, por otro, psicología un profesional y por otro, logopedia dos profesionales.

| SEXO | PERFIL | NÚMERO | PORCENTAJE |
|---------------|----------------|--------|------------|
| Mujer | Periodismo | 1 | 20 % |
| Hombre | Psicología | 1 | 20 % |
| Mujer | Trabajo Social | 1 | 20 % |
| Mujer | Logopedia | 2 | 40 % |
| Total | | 5 | 100 % |

k. Distribución por nivel educativo/formativo

En el equipo de trabajo, 4 personas 5 perfiles profesionales, se cuenta con un mismo nivel de formación, pues los servicios sociosanitarios que ofrecemos exigen licenciatura/graduado.

| NIVEL | NÚMERO | PORCENTAJE |
|--------------------|--------|------------|
| Secundaria | 0 | 0 |
| Bachiller | 0 | 0 |
| Universidad | 4 | 100 % |
| Total | 4 | 100 % |

12. Medidas de promoción igualdad de oportunidades

a. Área de acceso al empleo

| MEDIDA 1 | | Mujeres en puestos subrepresentados | |
|-----------------|---|--|--|
| OBJETIVO | Que los puestos de representación de la asociación o de mayor responsabilidad en el trabajo sean ocupados tanto por mujeres como por hombres. | | |
| RESPONSABLES | Junta Directiva | | |
| INDICADORES | Nº de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad y representación | | |
| TEMPORALIDAD | 2023 - 2027 | | |

| MEDIDA 2 | | Procesos de selección no discriminatorios | |
|-----------------|--|--|--|
| OBJETIVO | Selección de personal laboral desde una perspectiva de género y en igualdad de condiciones | | |
| RESPONSABLES | Junta Directiva | | |
| INDICADORES | Nº de puestos ocupados de forma paritaria | | |
| TEMPORALIDAD | 2023 - 2027 | | |

b. Área de conciliación

| MEDIDA 1 | Conciliación laboral con los cuidados de familiares con discapacidad o dependencia |
|-----------------|---|
| OBJETIVO | <p>Que las personas trabajadoras que se encuentren en situación de cuidados de familiares con discapacidad o dependencia puedan conciliar dichos cuidados con su puesto de trabajo.</p> <p>Podrán proponer un horario de trabajo que se adecue a sus necesidades y que responda a la disponibilidad de las personas asociadas que participan en los servicios sociosanitarios de AVAEH.</p> |
| RESPONSABLES | Coordinadora de gestión de proyectos |
| INDICADORES | Nº de personas trabajadoras que se benefician de la medida |
| TEMPORALIDAD | 2023 - 2027 |

c. Área de clasificación profesional, promoción y formación

| MEDIDA 1 | | Formación en igualdad de oportunidades por parte de toda la plantilla laboral |
|-----------------|--|--|
| OBJETIVO | Que las personas trabajadoras de AVAEH tengan sensibilidad en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y una perspectiva de género en sus puestos de trabajo. | |
| RESPONSABLES | Coordinadora de gestión de proyectos | |
| INDICADORES | Nº de formaciones de la plantilla en su totalidad | |
| TEMPORALIDAD | 2023 - 2027 | |

| MEDIDA 2 | | Puestos de trabajo desligados del sexo y en perspectiva de género |
|-----------------|--|--|
| OBJETIVO | Que las personas trabajadoras de AVAEH tengan sensibilidad en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y una perspectiva de género en sus puestos de trabajo. Publicaciones de procesos de selección en lenguaje inclusivo y no sexista. | |
| RESPONSABLES | Junta Directiva | |
| INDICADORES | Nº total de puestos de trabajo ofertados con independencia del sexo. | |
| TEMPORALIDAD | 2023 - 2027 | |

d. Área de retribuciones

| MEDIDA 1 | |
|---|---|
| Salarios en base a convenio establecido para todo el personal laboral sin distinción de sexo | |
| OBJETIVO | Que los salarios de las personas trabajadoras sea un salario digno, en base a los convenios establecidos e igual sin distinción por sexo. |
| RESPONSABLES | Coordinadora de gestión de proyectos |
| INDICADORES | Nº total de salarios con una base igualitaria y sin distinción de sexo |
| TEMPORALIDAD | 2023 - 2027 |

e. Área de salud laboral

| MEDIDA 1 | | Creación y presentación del I Plan de Igualdad AVAEH junt con la Comisión de Igualdad | |
|-----------------|--|--|--|
| OBJETIVO | Que las medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y no discriminación por sexo en nuestra asociación sean oficialmente certificadas y reflejadas por escrito. | | |
| RESPONSABLES | Comisión de Igualdad | | |
| INDICADORES | Nº de personas beneficiadas por la medidas del I Plan de Igualdad AVAEH y por la creación de la Comisión de Igualdad | | |
| TEMPORALIDAD | 2023 - 2027 | | |

| MEDIDA 2 | | Espacio de denuncia de cualquier conducta sexual, machista o intimidatoria ante la Comisión de Igualdad | |
|-----------------|---|--|--|
| OBJETIVO | Que las personas que forman parte de la asociación, tanto laboral, como voluntariado, como socias/os; puedan denunciar este tipo de actitudes y obtener una respuesta de resolución del conflicto por parte de la Comisión de Igualdad. | | |
| RESPONSABLES | Comisión de Igualdad | | |
| INDICADORES | Nº de intervenciones realizadas por parte de la Comisión de Igualdad | | |
| TEMPORALIDAD | 2023 - 2027 | | |

f. Área de comunicación y lenguaje no sexista

| MEDIDA 1 | Publicaciones internas y externas en lenguaje inclusivo y no sexista |
|-----------------|--|
| OBJETIVO | <p>Que las publicaciones y comunicaciones de nuestra entidad empleen únicamente un lenguaje inclusivo y no sexista.</p> <p>Toda la imagen y comunicación de AVAEH se realizará desde esta perspectiva de género.</p> |
| RESPONSABLES | Periodista |
| INDICADORES | Nº de publicaciones y comunicaciones emitidas en lenguaje inclusivo y no sexista. |
| TEMPORALIDAD | 2023 - 2027 |

| MEDIDA 2 | Sensibilización en comunicación en lenguaje inclusivo y no sexista |
|-----------------|--|
| OBJETIVO | <p>Que las personas responsables de la creación de contenido, comunicados, publicaciones, imagen y campañas tengan sensibilidad y conocimiento de formas de comunicar con lenguaje inclusivo y no sexista.</p> |
| RESPONSABLES | Periodista |
| INDICADORES | Nº de publicaciones y comunicaciones emitidas empleando un lenguaje inclusivo y no sexista. |
| TEMPORALIDAD | 2023 - 2027 |

13. Anexos

a. Anexo I Certificados registro asociación

 **GENERALITAT VALENCIANA**
COMISSIÓ DE JUSTIÇA I ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

Secretaría General
Servicio de Estudios Jurídicos

Habitado: Clavel, 2 - 46003 VALÈNCIA
Sóla. Fundacions: 96 308 68 27
Asociacions: 96 308 68 40

M^a Mercedes
C/ Torrent, 29-B-24
46014-Valencia

En el día de la fecha, esta Secretaría General ha dictado la siguiente Resolución:

"Vista la solicitud de D. M^a Mercedes MUÑOZ DÍAZ y otros, a fin de que sea inscrita en el Registro de Asociaciones de la Generalitat Valenciana la denominada "VALENCIANA DE ENFERMEDAD DE HUNTINGTON" y que en el expediente figuran el Acta de Constitución y los Estatutos, de los que resulta:

- 1.- Que la denominación propuesta no es idéntica ni se puede confundir con la de ninguna otra asociación registrada.
- 2.- Que sus fines son: Ofrecer información sobre la enfermedad de Huntington y de sus complicaciones.
- 3.- Que ha fijado su domicilio en: C/ Victor Moya, 1-7 de Valencia.
- 4.- Que sus funciones se ejercerán principalmente dentro del territorio de la Comunidad Valenciana.
- 5.- Que se determinan los derechos y deberes de los asociados, el procedimiento de su admisión y cese, la dirección y organización de la Entidad, el patrimonio y los recursos económicos y la aplicación que ha de darse a los bienes en caso de disolución.

VISTOS: El Art. 22 de la Constitución y el Art. 31.23 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana; la Ley de Asociaciones de 24 de diciembre de 1.964 y disposiciones complementarias; el Real Decreto 1.039/85 de 25 de mayo.

CONSIDERANDO: Que se han cumplido las disposiciones vigentes en la tramitación de este expediente y que esta Secretaría General es competente para resolver sobre la procedencia de la inscripción solicitada.

CONSIDERANDO: Que la Asociación denominada "VALENCIANA DE ENFERMEDAD DE HUNTINGTON" cumple los requisitos señalados en las disposiciones mencionadas para ser considerada como una manifestación del derecho de asociación reconocido en la Constitución, y por tanto, procede que sea inscrita en el registro correspondiente.

HE RESUELTO

INSCRIBIR la mencionada Asociación en el Registro de Asociaciones de la Generalitat Valenciana, a los solos efectos de publicidad previstos en el art. 22 de la Constitución, y sin que ello suponga exoneración del cumplimiento de la legislación vigente reguladora de las actividades necesarias para el desarrollo de sus fines, en el cual se le atribuye el número 11386 de la Sección Primera del Registro Provincial de Valencia."

La que con remisión de un ejemplar del Acta de Constitución y de los Estatutos le notifico a Vd. para su conocimiento y el de la entidad que posee:

Valencia, 28 de febrero de 2001
LA JEFA DEL SERVICIO


M^a Isabel MANGLANO DE MAS



15/160



GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE
BIENESTAR SOCIAL
GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE BIENESTAR SOCIAL
Registre General

Fecha: 08 ABR. 2003

BALIDA Nº: 5304

Sra. Dña

AVAEH, ASOCIACIÓN VALENCIANA DE ENFERMEDAD
DE HUNTINGTON,
C/ Gas Lebon, nº 5-Bajo,
46023 VALENCIA.

REF: OFICINA CALIDAD DE VIDA
ASUNTO: Registro Resolución Registro.

Adjunto se remite Resolución de 7 de abril de 2003, de la Secretaría General de la Conselleria de Bienestar Social, por la que acuerda inscribir a la Entidad ASOCIACIÓN VALENCIANA DE ENFERMEDAD DE HUNTINGTON, AVAEH en el registro de Titulares de actividades, de servicios y centros de acción social al amparo del Decreto 91/2002, de 30 de mayo, del Gobierno Valenciano.

Valencia a, 8 de abril de 2003

LA JEFA DEL SERVICIO COORDINACIÓN
Y ORIENTACIÓN ADMINISTRATIVA.

Fdo.: Carmen Vilanova Amat.

COMISSIÓ D'IGUALTAT I PLA D'IGUALTAT AVAEH 2023-2027

- Eva , amb DNI
- Hilario , amb DNI
- Carmen Julia , amb DNI
- Rafael , amb DNI

I, per a que CONSTE, firma la SECRETÀRIA a data 27/10/2022.

SECRETÀRIA



Ana María

c. Anexo III “Títulos formación en igualdad”



miríada 

18-09-2018

Eva

Ha participado en el siguiente curso de la Universidad del Norte:

 **Redes Sociales: Herramientas para promover equidad de género desde el aula de clases (2ª edición)**

El curso hace una aproximación al potencial de las nuevas tecnologías para promover acciones colectivas que permitan alcanzar la equidad de género.

Duración del curso: 4 semanas (16 horas de duración estimadas)

Telefónica | EDUCACIÓN DIGITAL

Con este reconocimiento no se afirma, de ninguna manera, que la persona indicada sea estudiante matriculado en la universidad responsable del curso en MiríadaX. Tampoco se le están reconociendo créditos, ni considerando títulos, grados o acreditaciones de ningún tipo por parte de la universidad.



RECIBÍ DE DIPLOMA

EMPRESA FORMADORA:

Denominación de la sesión formativa:

Módulo Igualdad de género y oportunidades

Nº 248 Grupo 01

Fecha de inicio 10 / 12 / 2019 Fecha finalización 27 / 12 / 2019

Formador/responsable de formación:

AYUDAT LEARNING

Sesión nº 248.01 Fecha 10 / 12 / 2019 Mañana/Tarde MAÑANA Y TARDE

Horario de 8 : 00 a 18 : 00

Firmado (Formador/Resp. Formación)

PEREZ GUERRER O ALFREDO
Firmado digitalmente por PEREZ GUERRERO ALFREDO - 48901576B
Fecha: 2019.05.13 14:07:44 +0200
48901576B

DATOS DEL ALUMNO:

Nombre y apellidos EVA C Nº 20469062T

DECLARO:

Que he recibido el diploma acreditativo de finalización de la sesión formativa anteriormente citada.

Firmado

Fecha 13 / 11 / 2020

Fundación Estatal
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



Diploma Acreditativo

D./Dña. _____, **Eva** con NIF **20456062T**
que presta sus servicios en la Empresa **ASOCIACION MUJERES** **VALENCIA** con CIF _____

Ha superado con evaluación positiva la Acción Formativa **Módulo Igualdad de género y oportunidades**

Código AF / Grupo **249** / **01** Durante los días **10/12/2019** al **27/12/2019**

con una duración total de **25** horas en la modalidad formativa **Teleformación**

Contenidos impartidos (Ver dorso)



Alfredo Pérez Cuervo
4402176.A

02/02/2020

Firma y sello de la entidad responsable de impartir la formación

Fecha de expedición

Firma del trabajador/a





miríada X



25-06-2016

Eva

Ha participado en el siguiente curso de la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea:



Violencia contra la mujer: aspectos penales y criminológicos

El curso tiene un contenido jurídico y criminológico. Se especifica, en primer lugar, qué ha de entenderse por "violencia de género", para abordar después los tipos de violencia, las características del agresor, los factores de riesgo, las consecuencias sobre la víctima y las respuestas legales existentes para erradicar y sancionar tales conductas.

Duración del curso: 4 semanas (16 horas de estudio estimadas)

miríada X

Telefónica Educación Digital

uni>ersia

Con este reconocimiento no se afirma, de ninguna manera, que la persona listada sea estudiante matriculado en la universidad responsable del curso en Miríada X. Tampoco se le harán reconocimientos académicos, ni concederán títulos, grados o acreditaciones de ningún tipo por parte de la universidad.

Identificador: 35744054-603e-4026-80d1-f7902674e361



AVAEH

**ASOCIACIÓN VALENCIANA DE
ENFERMEDAD DE HUNTINGTON**

WWW.AVAEH.ORG

AVAEH@AVAEH.ORG