

PLAN DE IGUALDAD

**ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EXTROFIA
VESICAL, CLOACAL, EPISPADIAS Y
PATOLOGÍAS AFINES
ASEXVE**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. DESTINATARIOS.....	2
3. OBJETIVO GENERAL.....	2
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2
5. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD.....	3
6. COMITÉ DE IGUALDAD.....	5
7. DIAGNÓSTICO.....	5
8. ÁREAS DE ACTUACIÓN.....	6
8.1. ACCESO AL EMPLEO	
8.2. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
8.3. CONCILIACIÓN	
8.4. RETRIBUCIONES	
8.5. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	
8.6. SERVICIOS PARA SOCIOS/AS	
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	13

1. INTRODUCCIÓN

ASEXVE (Asociación Estatal de Extrofia Vesical, cloacal, epispadias y patologías afines) es una asociación de personas que tienen en común el interés por todo lo que afecta a la extrofia vesical, cloacal, epispadias y patologías afines. Está compuesta por los pacientes y sus familias como socios de pleno derecho, pero también forman parte de la entidad los socios honoríficos, colaboradores y patrocinadores.

Dada su importancia, se han comenzado a instaurar medidas y protocolos de actuación para favorecer un funcionamiento y desarrollo de la entidad más transparente y ordenada. La implantación de un Plan de Igualdad se ha considerado necesaria para prevenir cualquier acción que ponga en riesgo la igualdad (en su expresión más amplia) entre hombres y mujeres de la entidad.

2. DESTINATARIOS

Este plan va destinado a todas las personas que forman o formen parte en un futuro de la asociación: trabajadores/as, socios/as, usuarios/as de los servicios, colaboradores/as etc.

3. OBJETIVO GENERAL

Instaurar las medidas y acciones necesarias en la asociación para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género.
- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género.
- Mantener informados/as a los/as trabajadores/as acerca de las medidas de conciliación a las que tienen derecho. Así como a la Junta Directiva de la entidad.

- Garantizar el cumplimiento de las medidas de conciliación y su aplicación a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).
- Garantiza una estructura retributiva clara y transparente. Teniendo en cuenta el principio de igualdad y no discriminación por razón de género.
- Formalizar el uso de una comunicación/lenguaje no sexista en la Asociación tanto a nivel interno como externo.
- Estudiar de manera pormenorizada los roles y género de los cuidadores/as de las personas afectadas.
- Informar a los/as socios/as de las desigualdades de género encontradas en los roles de cuidador/a de los padres/madres de los/las niños/as y jóvenes afectados/as.

5. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

La Asociación Estatal de Extrofia Vesical, cloacal, epispadias y patologías afines es una entidad sin ánimo de lucro que se fundó hace 30 años, aunque la actividad ha sido más notoria en las dos últimas décadas, ya que a partir de entonces se han realizado: encuentros anuales de carácter nacional tanto de familias como encuentros médicos, encuentros por grupos de edades, talleres de formación afectivo-sexual y otros encuentros autonómicos. Gracias a esta creciente actividad esta entidad tiene en su base de datos un mínimo del 75% de los afectados de toda España llegando al 90% en el caso de menores de 18 años

ASEXVE está inscrita en el REGISTRO NACIONAL de ASOCIACIONES desde el día 22 de octubre de 1990 con el número nacional: 95.870 y Código de Identificación Fiscal (C.I.F.) G-79592697.

MISIÓN: Buscar una mejora en la Calidad de Vida y Bienestar Social de las personas afectadas por Extrofia Vesical, promoviendo investigaciones sobre esta patología en

todos sus aspectos, que logren minimizar las consecuencias derivadas de la enfermedad, y favorezcan al desarrollo personal, físico y social de estas personas y sus familias.

VISIÓN: Contribuir a que el Complejo de Extrofia sea una patología reconocida y conocida por la población, ya que apenas hay conocimiento sobre ella por parte de las personas ajenas a esta enfermedad. Sensibilizar a la opinión pública e instituciones sobre las problemáticas derivadas de esta malformación en el ámbito socio familiar. Buscar, además, que las personas afectadas reciban una Atención Integral y puedan acceder a cualesquiera de los servicios/tratamientos sociales y/o sanitarios necesarios.

VALORES:

- **Respeto:** Aceptar, reconocer, valorar las cualidades y virtudes de las personas.
- **Empatía:** Comprender la situación que nos presentan las personas, brindar apoyo emocional y trabajar en la escucha activa.
- **Compromiso:** Búsqueda constante de la mejora de Calidad de Vida, Bienestar Social y cumplimiento de los Derechos de las personas
- **Justicia Social:** Procurar reducir al máximo, hasta paliar, cualquier tipo de desigualdad social que pueden sufrir las personas con algún tipo de enfermedad poco frecuente, en este caso extrofia, trabajando en el desarrollo de todas sus capacidades.
- **Trabajo multidisciplinar:** Importancia de trabajar profesionales de diferentes ámbitos, de manera conjunta, logrando cubrir cualquiera de las necesidades que puedan presentar estas personas y sus familias tanto a nivel sanitario, como a nivel psicológico y social.
- **Diversidad y trabajo voluntario en equipo:** Presencia de diferentes figuras voluntarias que brinden apoyo e información a las personas que padezcan esta patología y sus familias y/o entornos cercanos, fomentando una red relacional y de cooperación entre los miembros que componen esta Asociación.

6. RESPONSABLE

La entidad ha establecido una persona responsable para garantizar el cumplimiento del plan formado y se pueda notificar de las sospechas de discriminación, así como atención de posibles mejoras del plan. La persona encargada de ello, será el/la Trabajador/a Social, ya que es el punto de contacto más usual con los/as socios/as y miembros/as de la JD de Asexve.

Las principales funciones serán las siguientes:

- Aprobar el diagnóstico de situación de la asociación en materia de igualdad de oportunidades.
- Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

7. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico ha sido realizado por la comisión de igualdad la cual ha empleado las siguientes técnicas y herramientas para su estudio:

- Reuniones con los/as profesionales.
- Reunión con la Junta Directiva.
- Llamadas telefónicas a una muestra de los/as socios/as.
- Análisis de la perspectiva de género en las actividades y servicios de la asociación.

La mayoría de los profesionales que forman la entidad son mujeres y en ningún momento se ha ocasionado desigualdades por género. Cada persona realiza unas funciones diferentes relacionadas con su formación, funciones y puesto de trabajo, intentando asegurar la conciliación con su vida familiar. Los profesionales fueron

seleccionados por su formación, capacidades y competencias por lo que no se ha realizado ninguna discriminación de género en su contratación ni en sus actuales funciones.

A modo de conclusión, podemos afirmar que tanto la Junta Directiva como los profesionales de la entidad están sensibilizados con el enfoque de género y de manera transversal se ha tenido en cuenta a lo largo de los años. De esta manera, se considera necesario instaurar un plan que formalice y asiente las bases de la igualdad de género en la entidad. También se apuesta por una formación en esta materia enfocada a los diferentes agentes que integran la entidad (Junta Directiva, Profesiones, Socios/as, Usuarios/as.).

8. ÁREA DE ACTUACIÓN

8.1. Acceso al empleo

- Objetivo: Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Acciones:
 - Aceptación de las candidaturas por igual de hombres y mujeres, atendiendo solo a criterios objetivos y profesionales.
 - Confección anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncien con lenguaje no sexista.
 - No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección ni aquellas que puedan dar lugar a una discriminación de género.
- Metodología: Las ofertas de empleo serán redactadas utilizando un lenguaje no sexista ni expresiones que puedan dar lugar a una discriminación de género. De igual manera, en la medida de lo posible, teniendo en cuenta el n.º de candidaturas de cada género, se garantizará la paridad en los/as candidatos/as seleccionados/as para realizar las entrevistas. Además, se utilizará un lenguaje no sexista en las entrevistas y además se prepararán las entrevistas con riguroso rigor para no incluir preguntas sexistas.

Las personas integrantes de la Comisión de Igualdad revisarán que se cumplan las acciones aquí planteadas en cada proceso de contratación.

- Recursos:
 - Humanos: Integrantes de la Comisión de Igualdad, Junta Directiva y el resto del personal encargado/a de hacer las entrevistas.
 - Materiales: todos los necesarios para el diseño y publicación de las ofertas de empleo (web, anuncios en los medios, plataformas de empleo, mail etc.) Así como los necesarios para la elaboración de las entrevistas.
- Destinatarios/as: Trabajadores/as, Junta Directiva, socios/as, candidatos/as a las ofertas de trabajo.
- Indicadores:
 - N.º de hombres y mujeres preseleccionados para cada vacante.
 - N.º de reuniones de revisión de la Comisión de Igualdad.
 - Archivo de las ofertas y preguntas de las entrevistas.

8.2. Formación y promoción profesional

- Objetivos:
 - Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género.
 - Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género.
- Acciones:
 - Acuerdo junto con la persona responsable de formación los cursos/talleres que se llevarán a cabo cada año en materia de igualdad y los agentes de la entidad a los que irán destinados

- Promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas. Teniendo en cuenta la paridad sobre todo en puestos de responsabilidad.
- Metodología: Se celebrarán reuniones de la persona responsable de formación y la comisión de igualdad para acordar los cursos formativos en materia de género que se realizarán cada año. Se perseguirán los siguientes fines:
 - Informar expresamente a todos/as los/las destinatarios/as de la formación acerca de la importancia de la realización de los cursos en materia de género.
 - Promover, en primera instancia, la promoción interna antes de nuevas contrataciones.
- Recursos:
 - Humanos: Responsable de Formación, Comisión de igualdad, docentes de la formación
 - Materiales: fungible, informático, plataformas online, salas etc.
- Destinatarios/as: Personal laboral de la entidad, Junta Directiva y socios/as.
- Indicadores:
 - N.º de personas que realizan formación en materia de igualdad.
 - N.º de hombres que realizar formación en igualdad/n.º total.
 - N.º de mujeres que realizar formación en igualdad/n.º total.
 - % de horas de formación anual en materia de género respecto al total de formación anual.
 - N.º de trabajadores/as que promocionan internamente.

8.3. Conciliación

- Objetivos:
 - Mantener informados/as a los/las trabajadores/as acerca de las medidas de conciliación a las que tienen derecho. Así como a la Junta Directiva de la entidad.
 - Garantizar el cumplimiento de las medidas de conciliación y su aplicación a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).

- Acciones:
 - Realización de un documento interno donde se recojan las principales medidas de conciliación.
 - Identificación las necesidades de conciliación familiar del personal laboral y establecimiento, siempre que sea posible, mejoras y adaptaciones laborales cuando sea necesario.
 - Actualización de las modificaciones y cambios introducidos en las medidas de conciliación.
- Metodología: Se realizarán entrevistas personales y encuestas de satisfacción al personal acerca de sus necesidades de conciliación. Además, también se celebrarán reuniones de la Comisión de Igualdad para realizar el documento interno de medidas y derechos de conciliación familiar. Y se elaborarán instancias para informar a los/las trabajadores/as de cambios y mejoras en materia de conciliación.
- Recursos:
 - Humanos: Junta Directiva, personas encargadas de garantizar el plan de igualdad, profesionales.
 - Materiales: Todo el material necesario para la identificación de las necesidades (entrevistas, cuestionarios etc.) y para llevar a cabo las acciones planteadas (mail, ordenadores, legislación etc.)
- Destinatarios: El personal laboral y la Junta Directiva.
- Indicadores:
 - Entrevistas/cuestionario de identificación de necesidades de conciliación.
 - Documento de medidas de conciliación.
 - Cuestionarios de satisfacción.
 - N.º de instancias y correos electrónicos sobre medidas de conciliación.

8.4. Retribuciones

- Objetivo:
 - Garantiza una estructura retributiva clara y transparente. Teniendo en cuenta el principio de igualdad y no discriminación por razón de género.

- Acciones:
 - Identificación de las categorías profesionales del personal de la entidad.
 - Realización de una tabla salarial de cada trabajador/a y su correspondiente comparativa con el resto.
- Metodología:
 - Reunión de la persona encargada con la gestoría para realizar las acciones anteriormente descritas.
 - Reunión de la persona encargada con la Junta Directiva para mostrarles la tabla salarial de cada trabajador/a y acordar las medidas necesarias ante las posibles desviaciones encontradas.
- Recursos:
 - Humanos: personal de gestoría, Junta Directiva, personal laboral
 - Materiales: Los necesarios para la realización de la tabla salarial e identificación de desajustes
 - Destinatarios: El personal laboral de la entidad.
- Indicadores:
 - Tabla salarial de cada trabajador/a
 - N.º de reajustes salariales.
 - Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales.

8.5. Comunicación y lenguaje no sexista

- Objetivo:
 - Formalizar el uso de una comunicación/lenguaje no sexista en la Asociación tanto a nivel interno como externo
- Acciones:
 - Formación dirigida a la Junta Directiva y los/las trabajadores/as en materia de comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista

- Uso del lenguaje no sexista/incluso y todos los documentos formales elaborados por la entidad a partir de la puesta en marcha de este plan. Y adaptación de los antiguos en la medida de lo posible.
- Metodología: Coordinación de la persona responsable del plan de igualdad y de la persona responsable de formación para establecer la formación anual en materia de comunicación y lenguaje no sexista. Del mismo modo, también se llevará a cabo el control y revisión de la comisión de igualdad para que los documentos de la entidad sean elaborados con un lenguaje no sexista.
- Recursos:
 - Humanos: Responsable de formación, responsable instauración plan de igualdad, junta directiva.
 - Materiales: Todos los medios necesarios para llevar a cabo las distintas acciones.
- Destinatarios: Todos los agentes que componen la entidad, así como la población en general ya que será la que reciba un lenguaje no sexista por la entidad.
- Indicadores:
 - Horas anuales en materia de lenguaje no sexista
 - N.º de documentos nuevos en los que se utiliza el lenguaje no sexista
 - N.º de documentos antiguos, pero vigentes, que se adaptan a lenguaje no sexista.

8.6. Servicios para los socios/as

- Objetivos:
 - Estudiar de manera pormenorizada los roles y género de los cuidadores/as de las personas de la entidad
 - Informar a los/as socios/as de las desigualdades de género encontradas en los roles de cuidador/a de los padres/madres de los/las niños/as y jóvenes afectados/as.
- Acciones:

- Realización un estudio exhaustivo del rol y género de los/as cuidadores/as de las personas afectadas de la entidad
- Realización de reuniones con los socios/as (padres/madres de afectados/as menores) para informarles acerca de las desigualdades encontradas respecto al rol de cuidador/a
- Formación específica para madres/padres sobre el rol del/a cuidador/a
- Metodología: Junto con los/as profesionales responsables de cada servicio, la persona responsable del plan de igualdad, deberá diseñar un cuestionario para detectar las desigualdades de género y roles de los/as cuidadores/as principales. El análisis de los cuestionarios y extracto de conclusiones, así como su puesta en común también formarán parte de la metodología. Además, se realizarán sesiones de formación específica para padres/madres- cuidadores de personas la patología de Extrofia Vesical, cloacal, epispadias y patologías afines
- Recursos:
 - Humanos: Responsable de formación, Junta Directiva, profesionales de la entidad.
 - Materiales: entrevistas, cuestionarios etc.
- Destinatarios: Socios/as de la entidad (padres/madres y cuidadores/as de afectados/as).
- Indicadores:
 - Cuestionario/entrevista.
 - N.º de socios/as que responden al cuestionario.
 - N.º de socios/as que son entrevistados/as.
 - N.º de socios/as que acuden a la formación.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de la entidad requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en los diferentes agentes que componen la entidad.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento y evaluación del Plan serán realizados por la persona responsable y aquellas personas designadas en cada área. Se decidirá con que periodicidad se reunirán para trabajar en la consecución de las acciones previstas. Estableciendo como mínimo una reunión trimestral.

La evaluación se efectuará en diferentes fases:

1. Evaluación previa de la situación, que se corresponde con el diagnóstico.
2. Evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y las dificultades durante la ejecución.
3. Evaluación por áreas una vez cumplidos los objetivos y acciones de cada área planteada.
4. Evaluación final. El último año de vigencia del Plan, se realizará el Informe Final.

Las evaluaciones se realizarán analizando el grado de cumplimiento de los indicadores planteados en cada área, así como de los indicadores planteados.

De cada evaluación se realizará un informe con las conclusiones y con propuestas de mejora para las siguientes evaluaciones y en caso del informe final para tenerlas en cuenta en el siguiente Plan de Igualdad.