



PLAN DE IGUALDAD

2025-2029

ASOCIACIÓN SÍNDROME
noonan
CANTABRIA

ÍNDICE

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
COMPROMISO.....	2
OBJETIVOS.....	3
CARACTERÍSTICAS.....	4
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
PERSONAS DESTINATARIAS.....	4
AREA DE INTERVENCIÓN.....	5
DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN.....	8
DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	9

PLAN DE IGUALDAD

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

La Asociación Síndrome de Noonan de Cantabria (ASNC), se constituye el 14 de agosto de 2011, en Puente San Miguel, es una asociación de ámbito regional, según lo establecido en la ley Orgánica de Asociaciones de 22 de marzo de 2002, por la que se regula el reconocimiento de Asociaciones.

La Asociación se constituye sin ánimo de lucro y es fundada por familiares y personas afectadas por el Síndrome de Noonan.

Los **OBJETIVOS** de nuestra asociación se pueden resumir en:

Ofrecer atención integral, apoyo y asesoramiento a las personas afectadas por el Síndrome de Noonan y sus familias, todo ello orientado a la promoción de la vida autónoma y a la mejora de su calidad de vida.

- Colaborar con organismos públicos y privados en el fomento del estudio e investigación del Síndrome de Noonan.
- Reivindicar y defender los derechos de las personas afectadas y de sus familias.
- Fomentar la integración de las personas afectadas en todos los ámbitos de la vida.
- Promover el asociacionismo, coordinación y colaboración con otras organizaciones de la red social.
- Promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres a todos los ámbitos de la vida pública y privada.

2. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica de Igualdad, 3/2007 de 22 marzo, y la Ley de Cantabria 2/2019 de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, son una razón primordial para aplicar la igualdad en la entidad. Las Leyes tienen por objeto hacer efectivo el derecho de la igualdad de trato y de 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.

PLAN DE IGUALDAD

En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La aplicación de esta ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la entidad: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad.

En base a lo anteriormente expuesto la Junta Directiva de la Asociación Síndrome de Noonan de Cantabria ha aprobado la puesta en marcha de la elaboración de un Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la entidad y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia la satisfacción con la entidad.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la entidad va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

El Plan de Igualdad de Asociación Síndrome de Noonan de Cantabria (ASNC) va más allá del cumplimiento de la normativa legal, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

3. COMPROMISO

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.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la entidad para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieren adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

PLAN DE IGUALDAD

La Asociación Síndrome de Noonan de Cantabria (ASNC) adopta el compromiso de:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la entidad y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Comunicar a la plantilla todos los aspectos anteriores, a través de e-mail y reuniones periódicas de equipo.

4. OBJETIVOS

El objetivo que la Asociación Síndrome de Noonan Cantabria (ASNC) pretende alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad. Entendemos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha en medidas así como del seguimiento y evaluación de los resultados.

Objetivos específicos:

- Garantizar en el ámbito laboral de NOONAN CANTABRIA el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales.
- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual y adhesión o no a sindicatos.
- En igualdad de condiciones, conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la entidad, en grupos profesionales y puestos de trabajo.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación.
- Difundir, concienciar y formar a los trabajadores en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

PLAN DE IGUALDAD

5. CARACTERÍSTICAS

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está dirigido al conjunto de las personas trabajadoras.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- Incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Flexible y adaptable: a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno.
- Es preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la entidad que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan será de total aplicación a las trabajadoras y trabajadores que prestan servicios en la Asociación Síndrome de Noonan de Cantabria (ASNC) con sedes en, Calle Eulogio Merino, 43E (Urbanización La Soloba), 39530 Puente San Miguel - Cantabria y en la Avda. Herrera Oria, 63, 39011 Santander.

7. PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con la Asociación Síndrome de Noonan de Cantabria en calidad de trabajadoras y trabajadores de la entidad.

PLAN DE IGUALDAD

8. ÁREA DE INTERVENCIÓN

Área de formación

- **Objetivo:** Mejorar el acceso de la plantilla a la formación dirigida al desarrollo profesional.
- **Acciones:**
- Ofertar acciones de formación a toda la plantilla relacionadas con la no discriminación de género.
- Fomentar la realización de acciones que permitan la posibilidad de promoción de la mujer en la entidad aumentando así la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Comunicación y sensibilización en igualdad de oportunidades.
- Fomentar la formación promoviendo el desarrollo profesional y la adaptabilidad a los puestos de trabajo.
- Taller de sensibilización en igualdad para la plantilla de la empresa y en especial para los puestos de coordinación y responsabilidad.

Área de conciliación de la vida personal y laboral

- **Objetivo:** Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.
- **Acciones:**
- Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no pueda constituir ningún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación así como una disminución en el resto de condiciones laborales.
- Buscar alternativas de mejora al sistema de turnos, concreciones horarias y de permisos, de forma que las trabajadoras y trabajadores no tengan que recurrir exclusivamente a las fórmulas de reducción de jornada y de tiempo parcial para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
- Teletrabajar en aquellos casos que la trabajadora o trabajador soliciten.

PLAN DE IGUALDAD

- A igualdad de condiciones, y previa documentación acreditativa, facilitar la movilidad geográfica motivada por cuidado de madres, padres, hijas e hijos con enfermedad grave.

Área de promoción y desarrollo profesional

- **Objetivo:** Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
- **Acciones:**
- Criterio: Género y discapacidad no puede ser motivo de discriminación ante la promoción de un puesto de trabajo.
- Establecer acciones específicas que faciliten la promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- Comunicar, en los procesos de promoción, las características detalladas del puesto en particular, concretando además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a alcanzar y beneficios salariales.
- Tener un registro informático actualizado de la calificación de los integrantes de la plantilla como primer paso para orientar la promoción de las trabajadoras y los trabajadores.

Área de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y /o acoso moral

- **Objetivo:** Mantener unos entornos laborales libres de acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo y disponer de mecanismos que permitan evitar situaciones de esta naturaleza y, si éstas se produjeran, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.
- **Acciones:**
- Mostrar un compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso, conjuntamente con una declaración de principios con el objetivo asumido de la dirección y representación de la plantilla para la prevención del acoso.
- Crear un clima que favorezca la detención de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

PLAN DE IGUALDAD

Área de retribución

- **Objetivo:** Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de la entidad.
- **Acciones:**
- Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre mujeres y hombres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.
- Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulando analizando las consecuencias que tienen en la igualdad..

Área de comunicación y sensibilización

- **Objetivo:** Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.
- **Acciones:**
- Informar a las trabajadoras y trabajadores de la Asociación de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha.
- Evitar un lenguaje sexista.
- Difundir el compromiso de la entidad con la garantía del principio de igualdad de trato de oportunidades.
- Crear un sistema de recogida de información, sugerencias y propuestas de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Área de accesibilidad

- **Objetivo:** Garantizar que los procesos de selección se realicen integrando criterios de igualdad de trato y de oportunidades
- **Acciones:**
- Garantizar una paridad en el número de CV de hombres y mujeres ante una oferta de empleo.
- Utilizar un lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo que se publiquen tanto en el ámbito interno como externo en la organización, además de publicitar del compromiso de la entidad sobre la igualdad de oportunidades, con el fin de erradicar discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.
- Realizar un análisis estadístico de los procesos de selección donde se incluya: puestos ofertados, número de candidaturas por sexo, resultado del proceso.
- Revisar y analizar los documentos y herramientas empleados en las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas.

PLAN DE IGUALDAD

9. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La Asociación Síndrome de Noonan de Cantabria, es una entidad sensibilizada hacia la igualdad de oportunidades en todas sus formas, como recogen sus estatutos desde 2011.

El ámbito de actuación en el que la entidad se desarrolla, el de la intervención social, hace que la Asociación y sus integrantes compartan valores de justicia, equidad social y por ende sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos incluido la igualdad de género. En la actualidad existe una intencionalidad extendida en la organización de valorar el talento de las personas independientemente de su sexo.

La Asociación está lleva a cabo una serie de medidas que podríamos enmarcar dentro de la acción por la lucha de la Igualdad, como:

- Comunicación de la elaboración de un Plan de Igualdad a la plantilla de la entidad.
- Adaptación de la situación profesional por motivos personales excepcionales (ej.: cambio de horario, teletrabajo, o puesto de trabajo por viudedad reciente / enfermedad grave de un familiar / hospitalización familiar, hija/o con discapacidad..., otras)
- Permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por progenitora y progenitor, progenitoras o progenitores.

En cuanto a la comunicación no sexista en la empresa, el lenguaje no sexista está generalizado en la totalidad de sus comunicaciones.

Otra de las medidas que la entidad a implementar y que podría enmarcarse como medida de igualdad es la existencia de un borrador interno de la entidad para la gestión de quejas relativas a situaciones discriminatorias o lesivas de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, en el que se recojan actuaciones ante casos de discriminación por razón de sexo, acoso sexual o por razón de género y discriminación por embarazo y todas aquellas situaciones discriminatorias o lesivas del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

PLAN DE IGUALDAD

10. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de la Asociación Síndrome de Noonan de Cantabria (ASNC) forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida, se revisará cada 4 años. Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose éste a través del seguimiento y evaluación continua del mismo, realizando las actualizaciones necesarias cuando sea preciso.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la entidad, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.