



**Asociación
Síndrome
22q11**

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE
MUJERES Y HOMBRES,
ASOCIACION SINDROME22Q11**

2021-2025

ÍNDICE.

| | |
|---|-----|
| I.INTRODUCCIÓN | 3 |
| II. OBJETIVOS DEL PLAN..... | 3-4 |
| III. PERSONAS DESTINATARIAS DEL PLAN | 4 |
| IV. VIGENCIA DEL PLAN | 4 |
| V. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS..... | 5 |
| OBJETIVO 1. MAINSTREAMING DE GÉNERO. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, COMO PARTE DE LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN. | 5 |
| OBJETIVO 2. INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS | 5-6 |
| OBJETIVO 3. APOYAR A TODA LA PLANTILLA A CONCILIAR LAS DIFERENTES FACETAS DE SU VIDA: LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR. | 6 |
| OBJETIVO 4. TRABAJAR POR LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ASI COMO CONTRA LOS DELITOS DE ODIO..... | 6-7 |
| VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN..... | 7 |

I. INTRODUCCIÓN.

Desde la constitución de la Asociación Síndrome 22q11, el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye una prioridad para la entidad. No podíaser de otra manera, dado que el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de nuestra entidad. No podríamos estar trabajando en el impulso de proyectos innovadores que tengan incorporada la igualdad como un tema transversal en los mismos, sin tener nosotras dicho plan y la transversalidad incorporada en nuestra organización con el plan de igualdad.

Con la entrada en vigor de los nuevos decretos legislativos que Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, se decidió aprobar este Plan para contribuir a avanzar en el camino de la igualdad y su desarrollo desde la Asociación Síndrome 22q11. Esta normativa tiene por objeto hacer efectivo el derecho de 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. 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 empresa: 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. Y si bien no es obligatorio para nuestra entidad queremos seguir apostando porque nuestra plantilla tenga garantizada la igualdad y pueda compaginar las diferentes facetas de su vida y por ello hemos aprobado este plan de igualdad.

Cabe señalar que este Plan de Igualdad de la Asociación Síndrome 22q11 va más allá del cumplimiento de la normativa legal, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social Empresarial de la entidad, 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.

Además, este Plan será un instrumento fundamental para el impulso y planificación de la política de igualdad tanto dentro, como fuera de la organización. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir permitirá avanzar en las políticas de igualdad año tras año. La entidad quiere convertirse en un referente de otras entidades y un agente social en la lucha de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

II. OBJETIVOS DEL PLAN.

El objetivo general del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Asociación Síndrome 22q11 es establecer un marco legal que muestre su compromiso de contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres tanto en la gestión interna de entidad, como en la sociedad en general, a través del trabajo que realiza la asociación con perspectiva de género.

Además, con la implementación de este Plan se persiguen los siguientes objetivos específicos:

- Impulsar una cultura empresarial que fomente la igualdad dentro y fuera de la entidad y conviertan a la entidad en un agente social.
- Integrar el enfoque de género en la cultura organizacional de la entidad.
- Introducir la perspectiva de género en la gestión de las relaciones laborales de la entidad, estableciendo procesos de selección objetivos y neutros que permitan equilibrar la presencia de mujeres y hombres en categorías profesionales y departamentos, así como establecer un procedimiento de promoción neutro basado en criterios objetivos.
- Establecer medidas específicas de comunicación interna y externa que fomenten la igualdad y que pongan en valor el papel de agente social de la Asociación Síndrome 22q11
- Fomentar la formación y sensibilización como un medio para impulsar la igualdad entre las mujeres y los hombres en la compañía.
- Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
- Realización de acciones dirigidas a la prevención y la atención del acoso por razón de sexo y los delitos de odio en la compañía.
- Impulsar el diseño y puesta en marcha de medidas que favorezcan la compatibilización de la vida laboral con la personal y familiar, a través del estudio de las necesidades de la plantilla.
- Impulsar la incorporación de la igualdad como un aspecto transversal en todas las acciones y actuaciones llevadas a cabo por la entidad.

III. PERSONAS DESTINATARIAS DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad (tanto con contratos de autónomos dependientes, como con contratos laborales) y afectará a todas las personas que contraigan una relación contractual con la entidad.

IV. VIGENCIA DEL PLAN

Se ha previsto una vigencia de 4 años para la implementación de este Plan, periodo tras el cual se procederá a realizar el III Plan de Igualdad, tras la realización de la evaluación de éste en el que la plantilla tendrá un papel prioritario.

Para la elaboración del III Plan se pedirá a la plantilla que proponga nuevas medidas que se serán estudiadas por la Junta Directiva de la entidad.

V. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Para la consecución de los objetivos previstos se han establecido una serie de objetivos que se agrupan en Ejes, los cuales se detallan en este apartado.

OBJETIVO 1. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, COMO PARTE DE LA CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN.

Medida 1.1. Se establecerá una persona responsable del fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad e informar de ello a todos sus trabajadores/as. Esta persona será la Presidenta de la entidad.

Medida 1.2. Informar a toda la plantilla de la organización, así como a todos los/as colaboradores/as de la entidad sobre la política de igualdad de la organización, haciendo especial hincapié en que la misma no sólo es una prioridad de la entidad, sino que forma parte de la cultura empresarial de la misma.

Medida 1.3 Se incorporará la perspectiva de género en la gestión de la Asociación Síndrome 22q11.

Medida 1.4. Se incorporará la perspectiva de género en todas las actuaciones y proyectos que se lleven a cabo por nuestra entidad, en consonancia con la filosofía de la entidad, datando a la entidad de los medios que se requieran para ello.

Objetivo 1.5. Se trabajará para aumentar el nivel de formación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de todo el personal que trabaja en la organización, a través de acciones formativas y la facilitación a esta formación a toda la plantilla.

Objetivo 1.6. La organización siempre utilizará un lenguaje inclusivo y neutral, así como una imagen correcta en todos los trabajos que realice.

Objetivo 1.7. Difundirá e informará periódicamente a trabajadores y trabajadoras de los avances en la implementación del Plan de Igualdad, así como de la incorporación de las nuevas medidas que se pudieran poner en marcha para cubrir las necesidades de las personas trabajadoras.

OBJETIVO 2. INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Medida 2.1. Se realizarán evaluaciones anuales de las condiciones y posiciones de las mujeres y hombres que componen la plantilla de la entidad, con el objetivo de poder corregir cualquier situación de discriminación que pudiera ser identificadas.

Medida 2.2. Se revisará anualmente con perspectiva de género los procesos de selección y promoción de la entidad estandarizando todos los documentos a utilizar como fichas de ofertas, guiones de entrevistas, de manera que la igualdad en dichos procesos esté garantizada.

Medida 2.3. Se fomentará que toda la plantilla de la Asociación tenga formación en materia de igualdad y por ello se les facilitará información sobre los cursos de igualdad gratuitos que

existen, para que los realicen. Se hará especial hincapié en que las personas trabajadoras realicen, al menos, un curso de igualdad de entre los facilitados por el Instituto de la Mujer.

OBJETIVO 3. APOYAR A TODA LA PLANTILLA A CONCILIAR LAS DIFERENTES FACETAS DE SU VIDA: LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

Medida 3.1. Realizar estudios continuos de las necesidades de la plantilla para poner en marcha las medidas necesarias de conciliación con el objetivo de que ninguna persona tenga que dejar el trabajo por no poder compaginar su vida laboral y personal.

Medida 3.2. El horario de entrada y salida en el trabajo se fija entre la organización y la persona trabajadora tras la formalización del contrato de trabajo. El objetivo es establecer un horario que, respondiendo a las necesidades de la empresa, permita a todos los trabajadores/as conciliar su vida laboral y personal.

Objetivo 3.3. Aunque se haya establecido un horario determinado de trabajo con cada trabajador, si en un momento concreto el trabajador necesitase adaptar su horario a sus responsabilidades personales, podrá solicitarlo a su jefe directo para su conocimiento y aprobación.

Medida 3.4. De manera general se establece un horario de entrada y salida de 1 hora sobre el horario fijado con cada trabajador.

Medida 3.5. Se ofrece flexibilidad total a toda la plantilla para el disfrute de sus vacaciones a lo largo de todo el año, siempre que las necesidades del trabajo hayan sido cubiertas por otros trabajadores/as o porque el trabajador/a las haya realizado con anterioridad.

Medida 3.6. Desde la entidad se ofrecen permisos especiales a los trabajadores/as para poder acudir a entierros, bodas, etc. de familiares y amistades, sin ningún tipo de limitaciones.

Medida 3.7. Desde la Asociación, siempre que es posible se intentan minimizar los impactos que los viajes y de los desplazamientos a reuniones presenciales, tienen la plantilla, impulsando la realización de videoconferencias y a través del fomento del uso de las nuevas tecnologías.

Medida 3.8. Cuando una trabajadora se queda embarazada puede realizar una reunión entre ella para acordar el horario de trabajo, así como el lugar de trabajo. En este caso se le ofrece la posibilidad de acogerse a un mayor día de teletrabajo y un horario totalmente flexible.

Medida 3.9. Cuando un trabajador está esperando un hijo/a se le ofrece la posibilidad de realizar un horario de trabajo que le permita hacer frente a sus nuevas responsabilidades familiares: acudir a sesiones de pre-parto, acompañar a la madre al ginecólogo.

Medida 3.10. Desde la entidad se facilitan horarios de trabajo compatibles con las acciones de formación que de manera continua o puntual realicen sus empleados/as.

OBJETIVO 4. TRABAJAR POR LA PREVENCIÓN Y LA ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ASI COMO CONTRA LOS DELITOS DE ODIO.

Medida 4.1. Se elaborará un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, así como prevenir las situaciones de delito de odio. El protocolo incluirá:

definición de acoso sexual y/o por razón de sexo, ámbito de aplicación, mecanismos de actuación y medidas sancionadoras.

Objetivo 4.2. Designar a una persona como responsable del protocolo, persona encargada de recibir las denuncias/quejas, intervenir y resolver las posibles situaciones de acoso que puedan surgir.

Objetivo 4.3. El protocolo se difundirá utilizando los mecanismos de comunicación interna de los que la organización dispone (correo electrónico y reuniones, presentaciones).

VI. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el objetivo de poder realizar un seguimiento y evaluación del Plan tras la aprobación, se definirán una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la entidad, que permitan evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad. Se realizará un informe de evaluación a la finalización de este.

Este Plan ha sido realizado por la Junta Directiva de la Asociación. Y para que conste el compromiso de la Asociación Síndrome 22q11 su representante legal procede a la firma de dicho documento

En Madrid a 5 de enero de 2021



Alda Pozo Rodríguez

Presidenta Asociación Síndrome 22q11