

Pla d'igualtat





Índex

Introducció.....	2
Objectius.....	3
Àmbits d'aplicació.....	4
Mesures i accions.....	5

1.Introducció

La Fundació La Nineta dels Ulls té el ferm compromís de promoure la igualtat d'oportunitats en tots els seus àmbits d'actuació. La nostra missió d'ajuda a infants amb retinoblastoma i les seves famílies es basa en els valors de respecte, solidaritat i inclusió. El Pla d'Igualtat de la Fundació té com a objectiu garantir la no-discriminació, la igualtat de tracte i oportunitats, i la diversitat dins de l'organització, tant en les relacions laborals com en les activitats de sensibilització i serveis que oferim a la societat.

2. Objectius

Els objectius principals del Pla d'Igualtat són els següents:

- Assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits d'actuació de la Fundació.
- Prevenir la discriminació per raó de gènere, origen, orientació sexual, edat, religió, discapacitat o qualsevol altra circumstància.
- Fomentar un ambient de treball inclusiu i respectuós, on tothom pugui desenvolupar les seves capacitats plenament.
- Promoure la conciliació de la vida laboral, personal i familiar per al personal treballador i voluntariat de la Fundació.
- Implantar mesures correctores per reduir les possibles desigualtats que es detectin en els processos de selecció, promoció o remuneració.

3. Àmbits d'aplicació.



Aquest Pla d'Igualtat s'aplica a:

- L'organització interna: Personal treballador, voluntariat, col·laboradores i col·laboradors, i qualsevol persona vinculada professionalment amb la Fundació.
- Els serveis i projectes de la Fundació: Es vetllarà per assegurar la igualtat d'accés a tots els nostres programes i activitats, sense cap tipus de discriminació.

4. Mesures i accions.

4.1 Processos de selecció i contractació.

- Garantia d'igualtat en els processos de selecció:
 - La Fundació es compromet a assegurar que tots els processos de selecció siguin objectius, transparents i basats únicament en criteris de mèrit i capacitat.
 - L'anàlisi curricular i les entrevistes de treball es realitzen sense tenir en compte el gènere, l'edat, l'origen, la raça, l'orientació sexual, la religió o qualsevol altra circumstància personal o social.
 - Es garantirà la participació equitativa de dones i homes en els comitès de selecció, promovent així una diversitat de perspectives en la presa de decisions.
- Anàlisi de la paritat en les contractacions:
 - Es farà un seguiment periòdic de les dades relacionades amb la contractació de personal per tal de garantir que existeixi una representació equilibrada entre homes i dones en tots els nivells i departaments de l'organització.
 - Si es detecten desequilibris, es desenvoluparan mesures correctores per incentivar la participació de grups infrarepresentats en les futures contractacions.

4.2 Formació en igualtat i diversitat.

- Formació continua per a tot el personal:
 - La Fundació ofereix programes de formació obligatòria en igualtat d'oportunitats, diversitat i prevenció de la discriminació a tots el personal treballador i voluntariat.
 - Els continguts d'aquesta formació inclouen el marc legal sobre la igualtat de gènere, l'assetjament laboral, el llenguatge inclusiu i les millors pràctiques en diversitat.
 - Es proporcionarà formació addicional a aquelles persones que tinguin responsabilitats de gestió de personal o que participin en processos de selecció.
- Sensibilització sobre la importància de la diversitat:
 - A més de la formació formal, la Fundació promou la sensibilització contínua sobre la importància de la diversitat a través de campanyes internes de comunicació i activitats que fomenten el respecte i la comprensió mútua.
 - Es promouran sessions específiques en grups de treball per reflexionar sobre la importància de la diversitat cultural, generacional i funcional dins l'equip.

4.3 Conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

- Flexibilitat horària:
 - La Fundació ofereix opcions de flexibilitat horària a tot el personal treballador, permetent-los ajustar els seus horaris per tal de conciliar la seva vida personal i familiar amb la seva activitat laboral.
 - Aquestes opcions inclouen la possibilitat de modificar l'hora d'entrada i sortida dins d'un marc raonable, així com compactar la jornada laboral quan sigui necessari.
- Teletreball i treball a distància:
 - En aquelles tasques que ho permetin, s'ofereix la possibilitat de treballar de forma remota o adoptar models de teletreball parcial per facilitar la conciliació.
 - Es garanteix que el teletreball no suposi cap limitació en termes d'oportunitats de promoció o accés a recursos formatius.
- Permisos de maternitat, paternitat i cura de familiars:
 - La Fundació facilita i promou l'ús de permisos de maternitat i paternitat de forma equitativa, assegurant que les persones que exerceixen aquests drets no es vegin penalitzades en la seva carrera professional.
 - També es promouen permisos per a la cura de familiars dependents o infants de manera igualitària entre homes i dones.

4.4 Prevenció de l'assetjament.

- Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament:
 - La Fundació disposa d'un protocol específic per prevenir i actuar davant qualsevol situació d'assetjament laboral, sexual o per raó de gènere.
 - Aquest protocol inclou mesures preventives, com la sensibilització i formació sobre aquest tipus de conductes, així com un mecanisme clar de denúncia i actuació en cas que es produeixin situacions d'assetjament.
 - Es garanteix la confidencialitat absoluta en la gestió de qualsevol denúncia d'assetjament i es protegeix la persona afectada de possibles represàlies.
- Formació en prevenció de l'assetjament:
 - Tot el personal de la Fundació rep formació específica sobre la detecció de situacions d'assetjament i sobre la manera d'actuar en cas que se'n detecti algun cas.
 - Es crearà una cultura de tolerància zero davant l'assetjament, assegurant que els valors de respecte i seguretat prevalguin en tot moment dins l'organització.



4.5 Igualtat salarial.

- Revisió de la política retributiva:
 - Es realitzarà una revisió periòdica de les polítiques salarials per garantir que no hi hagi cap discriminació per raó de gènere en les retribucions.
 - Es duran a terme auditories internes per analitzar les diferències salarials entre homes i dones en posicions similars i s'aplicaran les correccions necessàries.
 -
- Transparència en les remuneracions:
 - La Fundació assegurarà que els criteris de remuneració siguin transparents i basats en la qualificació, experiència i responsabilitats del personal treballador, sense que el gènere sigui un factor determinant en la fixació de salaris.
 - Es promourà l'accés equitatiu a incentius econòmics, primes de rendiment i altres beneficis relacionats amb l'excel·lència laboral.

4.6 Promoció professional.

- Igualtat d'oportunitats en la promoció interna:
 - La Fundació garantirà que les oportunitats de promoció interna siguin accessibles per a tot el personal, independentment del gènere o altres circumstàncies personals.
 - Es fomentarà la presència equilibrada de dones i homes en els nivells més alts de responsabilitat i direcció dins l'organització.
- Mentoria i desenvolupament professional:
 - S'establiran programes de mentoria que assegurin que tothom, independentment del seu gènere, tingui accés a oportunitats de formació i desenvolupament professional que potenciïn les seves carreres dins de la Fundació.

4.7 Accessibilitat i diversitat funcional.

- Adaptació de llocs de treball:
 - La Fundació es compromet a adaptar els llocs de treball per a persones amb discapacitat o amb necessitats especials, assegurant que puguin desenvolupar les seves funcions en condicions d'igualtat i seguretat.
 - Es promourà l'accessibilitat universal a les instal·lacions de la Fundació, garantint que totes les persones, independentment de les seves capacitats físiques, puguin accedir als espais i serveis.
- Inclusió de la diversitat funcional:
 - La Fundació promou activament la inclusió de persones amb diversitat funcional en els seus equips, assegurant que els processos de selecció i promoció interna siguin inclusius i sensibles a les seves necessitats.





www.fundaciolaninetadelsulls.org