

Plan de igualdad





Índice

Introducción.....	2
Objetivos.....	3
Àmbitos de aplicació.....	4
Medidas y acciones.....	5

1.Introducción

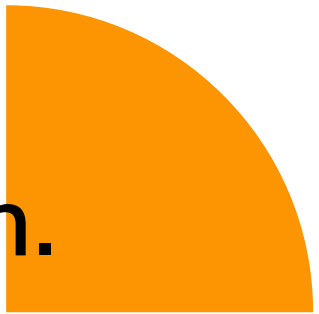
La Fundació La Nineta dels Ulls tiene el firme compromiso de promover la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos de actuación. Nuestra misión de ayuda a niños con retinoblastoma y sus familias se basa en los valores de respeto, solidaridad e inclusión. El Plan de Igualdad de la Fundació tiene como objetivo garantizar la no discriminación, la igualdad de trato y oportunidades, y la diversidad dentro de la organización, tanto en las relaciones laborales como en las actividades de sensibilización y servicios que ofrecemos a la sociedad.

2. Objetivos

Los principales objetivos del Plan de Igualdad son los siguientes:

- Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación de la Fundación.
- Prevenir la discriminación por razón de género, origen, orientación sexual, edad, religión, discapacidad o cualquier otra circunstancia.
- Fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso, donde todos puedan desarrollar sus capacidades plenamente.
- Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar para el trabajador y voluntariado de la Fundación.
- Implantar medidas correctoras para reducir las posibles desigualdades que se detecten en los procesos de selección, promoción o remuneración.

3. Ambitos de aplicación.



Este Plan de Igualdad se aplica a:

- La organización interna: Personal trabajador, voluntariado, colaboradoras y colaboradores y cualquier persona vinculada profesionalmente con la Fundació.
- Los servicios y proyectos de la Fundació: Se velará por asegurar la igualdad de acceso a todos nuestros programas y actividades, sin ningún tipo de discriminación.

4. Medidas y acciones.

4.1 Procesos de selección y contratación.

- Garantía de igualdad en los procesos de selección:
 - La Fundació se compromete a asegurar que todos los procesos de selección sean objetivos, transparentes y basados únicamente en criterios de mérito y capacidad.
 - El análisis curricular y las entrevistas de trabajo se realizan sin tener en cuenta el género, edad, origen, raza, orientación sexual, religión o cualquier otra circunstancia personal o social.
 - Se garantizará la participación equitativa de mujeres y hombres en los comités de selección, promoviendo una diversidad de perspectivas en la toma de decisiones.
- Análisis de la paridad en las contrataciones:
 - Se realizará un seguimiento periódico de los datos relacionados con la contratación de personal para garantizar que exista una representación equilibrada entre hombres y mujeres en todos los niveles y departamentos de la organización.
 - Si se detectan desequilibrios, se desarrollarán medidas correctoras para incentivar la participación de grupos infrarrepresentados en las futuras contrataciones.

4.2 Formación en igualdad y diversidad.

- Formación continua para todo el personal:
 - La Fundación ofrece programas de formación obligatoria en igualdad de oportunidades, diversidad y prevención de la discriminación a todos los trabajadores y voluntarios.
 - Los contenidos de esta formación incluyen el marco legal sobre la igualdad de género, el acoso laboral, el lenguaje inclusivo y las mejores prácticas en diversidad.
 - Se proporcionará formación adicional a aquellas personas que tengan responsabilidades de gestión de personal o que participen en procesos de selección.
- Sensibilización sobre la importancia de la diversidad:
 - Además de la formación formal, la Fundación promueve la continua sensibilización sobre la importancia de la diversidad a través de campañas internas de comunicación y actividades que fomentan el respeto y la comprensión mutua.
 - Se promoverán sesiones específicas en grupos de trabajo para reflexionar sobre la importancia de la diversidad cultural, generacional y funcional en el equipo.

4.3 Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- Flexibilidad horaria:
 - La Fundació ofrece opciones de flexibilidad horaria a todo el personal trabajador, permitiéndoles ajustar sus horarios para conciliar su vida personal y familiar con su actividad laboral.
 - Estas opciones incluyen la posibilidad de modificar la hora de entrada y salida dentro de un marco razonable, así como compactar la jornada laboral cuando sea necesario.
- Teletrabajo y trabajo a distancia:
 - En aquellas tareas que lo permitan, se ofrece la posibilidad de trabajar remotamente o adoptar modelos de teletrabajo parcial para facilitar la conciliación.
 - Se garantiza que el teletrabajo no suponga limitación alguna en términos de oportunidades de promoción o acceso a recursos formativos.
- Permisos de maternidad, paternidad y cuidado de familiares:
 - La Fundació facilita y promueve el uso de permisos de maternidad y paternidad de forma equitativa, asegurando que las personas que ejerzan estos derechos no se vean penalizadas en su carrera profesional.
 - También se promueven permisos para el cuidado de familiares dependientes o niños de forma igualitaria entre hombres y mujeres.

4.4 Prevención del acoso.

- Protocolo de prevención y actuación ante el acoso:
 - La Fundació dispone de un protocolo específico para prevenir y actuar frente a cualquier situación de acoso laboral, sexual o por razón de género.
 - Este protocolo incluye medidas preventivas, como la sensibilización y formación sobre este tipo de conductas, así como un claro mecanismo de denuncia y actuación en caso de que se produzcan situaciones de acoso.
 - Se garantiza la confidencialidad absoluta en la gestión de cualquier denuncia de acoso y se protege a la persona afectada de posibles represalias.
- Formación en prevención del acoso:
 - Todo el personal de la Fundació recibe formación específica sobre la detección de situaciones de acoso y sobre la forma de actuar en caso de que se detecte algún caso.
 - Se creará una cultura de tolerancia cero ante el acoso, asegurando que los valores de respeto y seguridad prevalezcan en todo momento dentro de la organización.



4.5 Igualdad salarial.

- Revisión de la política retributiva:
 - Se realizará una revisión periódica de las políticas salariales para garantizar que no exista ninguna discriminación por razón de género en las retribuciones.
 - Se realizarán auditorías internas para analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en posiciones similares y se aplicarán las correcciones necesarias.
- Transparencia en las remuneraciones:
 - La Fundació asegurará que los criterios de remuneración sean transparentes y basados en la calificación, experiencia y responsabilidades del personal trabajador, sin que el género sea un factor determinante en la fijación de salarios.
 - Se promoverá el acceso equitativo a incentivos económicos, primas de rendimiento y otros beneficios relacionados con la excelencia laboral.

4.6 Promoción profesional.

- Igualdad de oportunidades en la promoción interna:
 - La Fundació garantizará que las oportunidades de promoción interna sean accesibles a todo el personal, independientemente del género u otras circunstancias personales.
 - Se fomentará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los niveles más altos de responsabilidad y dirección en la organización.
- Mentoría y desarrollo profesional:
 - Se establecerán programas de mentoría que aseguren que todo el mundo, independientemente de su género, tenga acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional que potencien sus carreras dentro de la Fundación.

4.7 Accesibilidad y diversidad funcional.

- Adaptación de puestos de trabajo:
 - La Fundació se compromete a adaptar los puestos de trabajo para personas con discapacidad o necesidades especiales, asegurando que puedan desarrollar sus funciones en condiciones de igualdad y seguridad.
 - Se promoverá la accesibilidad universal en las instalaciones de la Fundació, garantizando que todas las personas, independientemente de sus capacidades físicas, puedan acceder a los espacios y servicios.
- Inclusión de la diversidad funcional:
 - La Fundació promueve activamente la inclusión de personas con diversidad funcional en sus equipos, asegurando que los procesos de selección y promoción interna sean inclusivos y sensibles a sus necesidades.





www.fundaciolaninetadelsulls.org