



Igualdad de oportunidades

Perspectiva de género en los proyectos

Desde su constitución y de cara al año 2020 la Fundación desarrolla todos los proyectos con perspectiva de género basada en las siguientes líneas:

- ✓ Durante la primera fase de los proyectos o fases piloto se han analizado las necesidades especiales que las titulares de derechos, ya sean pacientes adultas o niñas, acompañantes o personal sanitario, tengan en relación a las actividades del proyecto.
- ✓ Las necesidades detectadas se han tenido en cuenta a la hora de implementar las actividades. Se han incluido microconciertos en espacios hospitalarios en los que las pacientes son mujeres, tales como salas de lactancia o salas de control del embarazo/parto, patologías relacionadas con la mujer: ovarios, mama, grupos y talleres de mujeres que han superado un cáncer, etc.
- ✓ En el protocolo de presentación incluido en el manual del voluntariado se tiene especial atención en respetar la intimidad y deseos de las pacientes, trabajando en estrecha colaboración con el personal del centro sanitario y preguntando a los pacientes antes de comenzar el microconcierto.
- ✓ Se recoge la opinión de las titulares de derechos en apartados específicos de las evaluaciones realizadas para analizar si se están cubriendo estas necesidades específicas y posibles mejoras.
- ✓ En lo relacionado a la red de voluntariado se promueve activamente la participación de mujeres músicos en al menos un 50%.
- ✓ Se incluye la perspectiva de género en la firma de convenios con instituciones colaboradoras. Se analizan las necesidades especiales que las voluntarias puedan tener en relación a su disponibilidad a la hora de participar en el proyecto.
- ✓ Se incide especialmente en que en el grupo de músicos mentores la participación de las mujeres sea igualmente de un 50%.
- ✓ En todos los materiales divulgativos, así como actos comunicativos, se visibiliza la participación de las mujeres en todos los ámbitos del proyecto y se intenta usar un lenguaje sensible al género.

Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de la Fundación pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la Fundación para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

El Plan responde a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar la igualdad en los procesos de participación y toma de decisiones a todos los niveles de la entidad y hacer visible dicho compromiso como ejemplo para la plantilla y para la sociedad. Así, al establecer el Plan de Igualdad se pretende difundir y potenciar el concepto de igualdad no solo



al personal de la Fundación, también a todas las personas implicadas de una u otra forma con la organización: usuarios de los servicios y sus familias, clientes, proveedores, empresas y entidades colaboradoras...

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad es de tres años a partir del 04/10/2019 hasta el 03/10/2022.

En consonancia con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y teniendo en cuenta este marco de actuación, la Dirección de la Fundación ha decidido establecer los siguientes objetivos de igualdad:

Objetivos generales a largo plazo

- ✓ Fomentar el principio de igualdad en el desarrollo de la actividad de la fundación
- ✓ Erradicar y prevenir situaciones de discriminación, directas y/o indirectas, por razón de sexo en el seno de la Fundación
- ✓ Introducir la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la fundación, y en concreto, en el ámbito de las relaciones laborales y gestión de talento humano
- ✓ Lograr la representación equilibrada de la plantilla que marca la Ley de Igualdad; que el número de personas de cada uno de los sexos no sea superior al 60% ni inferior al 40%.
- ✓ Introducir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la entidad.

Objetivos específicos a corto plazo

Como objetivos específicos a corto plazo la Fundación se plantea los siguientes:

- ✓ Formalizar la comisión de Igualdad formada por todos los empleados de la Fundación como garante de la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.
- ✓ Describir los indicadores que deben utilizarse para conocer la evolución de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad.
- ✓ Elaborar un protocolo de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Proyectar una imagen plural y no sexista. Revisión de la documentación de la organización con el fin de eliminar cualquier indicio de lenguaje sexista. Promover la



utilización de un lenguaje no sexista en cualquier comunicación de carácter interno o externo.

- ✓ Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a la plantilla y a las entidades con las que tenga relación la Fundación con el fin de que conozcan los resultados del diagnóstico y las medidas a implantar.