

FUNDACIÓN  
NEXT  
BY BUÑOLERAS



# PLAN DE IGUALDAD

## FUNDACIÓN BUÑUELOS SIN FRONTERA C.V



684 480 285  
info@fundacionnext2u.com  
Av Villalonga nº 5  
Gandia



FUNDACIÓN  
NEXT  
BY BUÑOLERAS



# PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN BUÑUELOS SIN FRONTERAS C.V - NEXT2U BY BUÑOLERAS

## INTRODUCCIÓN.

La Fundación Buñuelos sin Fronteras, comprometida con la construcción de una sociedad más justa, equitativa y solidaria, presenta su Plan de Igualdad. Este plan se alinea con nuestra misión, visión, valores, código ético y plan estratégico, y busca promover la igualdad de género en todas nuestras actividades y en el entorno laboral y de voluntariado. El objetivo es garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades y sean tratadas con equidad y respeto, y asegurar que no exista ningún tipo de discriminación para quienes accedan a nuestros proyectos y programas.

## 1. Objetivos del Plan de Igualdad

- **Promover la Igualdad de Oportunidades:** Asegurar que todas las personas, sin distinción de género, tengan acceso a las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la Fundación.
- **Erradicar la Discriminación:** Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de género en las políticas, prácticas y actividades de la Fundación.
- **Fomentar un Entorno Inclusivo:** Crear un ambiente de trabajo y voluntariado inclusivo, respetuoso y seguro para todas las personas.
- **Sensibilización y Formación:** Educar y sensibilizar a todas las personas involucradas en la Fundación sobre la importancia de la igualdad de género.
- **Garantizar la Igualdad en Proyectos y Programas:** Asegurar que no exista ningún tipo de discriminación para las personas que accedan a nuestros proyectos y programas.

## 2. Marco Normativo

El Plan de Igualdad de la Fundación Buñuelos sin Fronteras se basa en los siguientes marcos normativos y éticos:

- Constitución Española: Artículos 14 y 9.2 que establecen la igualdad y la no discriminación.
- Ley Orgánica 3/2007: Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ODS 5: Objetivo de Desarrollo Sostenible de la ONU sobre igualdad de género.
- Código Ético de la Fundación: Que promueve el respeto, la equidad y la inclusión.
- Plan Estratégico de la Fundación: Que incorpora la igualdad de género como un pilar fundamental.



### 13. Diagnóstico de Situación

La Fundación realizará un diagnóstico inicial para identificar posibles desigualdades y áreas de mejora. Este diagnóstico incluirá:

- **Análisis de la Representación de Género:** Evaluar la distribución de género en todos los niveles y áreas de la Fundación.
- **Condiciones de Trabajo:** Revisar las condiciones laborales, incluyendo salarios, horarios y conciliación de la vida laboral y personal.
- **Formación y Desarrollo Profesional:** Analizar el acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional.
- **Ambiente de Trabajo:** Evaluar el clima laboral y la percepción de igualdad entre el personal y voluntariado.
- **Acceso a Proyectos y Programas:** Verificar que no existan barreras o discriminaciones en el acceso a los proyectos y programas de la Fundación

## 4. Áreas de Actuación y Acciones

### 4.1. Selección y Contratación

Acciones:

- **Revisión de Procesos de Selección:** Asegurar que los procesos de selección y contratación sean transparentes y basados en la igualdad de oportunidades. Revisar los criterios y procedimientos para garantizar que no existan sesgos de género.
- **Formación en Igualdad para Seleccionadores:** Proporcionar formación específica en igualdad de género a todas las personas implicadas en los procesos de selección y contratación.
- **Publicación de Ofertas Inclusivas:** Redactar y difundir ofertas de empleo y voluntariado que promuevan la igualdad de género y eviten cualquier tipo de lenguaje discriminatorio.

### 4.2. Formación y Desarrollo

Acciones:

- **Programas de Formación en Igualdad:** Implementar programas de formación continua sobre igualdad de género para todo el personal y voluntariado. Estos programas incluirán temas como la prevención de la discriminación, el acoso sexual y la promoción de la diversidad.
- **Talleres de Sensibilización:** Organizar talleres y seminarios regulares sobre igualdad de género, destinados tanto a personal como a voluntariado, para fomentar una cultura inclusiva y respetuosa.



### 4.3. Conciliación y Corresponsabilidad

#### Acciones:

- **Políticas de Conciliación:** Implementar políticas de conciliación de la vida laboral y personal que incluyan flexibilidad horaria, teletrabajo y permisos retribuidos por motivos familiares.
- **Fomento de la Corresponsabilidad:** Promover la corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas y familiares a través de campañas de sensibilización y formación interna.
- **Servicios de Apoyo Familiar:** Ofrecer servicios de apoyo, como guardería o asesoramiento familiar, para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal.

### 4.4. Sensibilización y Comunicación

#### Acciones:

- **Campañas de Sensibilización:** Desarrollar y difundir campañas de sensibilización sobre igualdad de género a través de los canales de comunicación de la Fundación, incluyendo redes sociales, boletines y eventos públicos.
- **Lenguaje Inclusivo:** Asegurar que todas las comunicaciones internas y externas de la Fundación utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista.
- **Visibilidad de la Diversidad:** Promover la visibilidad de mujeres y personas de género diverso en todas las actividades y publicaciones de la Fundación.

### 4.5. Prevención de la Violencia de Género

#### Acciones:

- **Protocolos de Actuación:** Establecer y difundir protocolos claros para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y violencia de género, asegurando que todas las personas sepan cómo proceder y dónde acudir en caso de necesidad. (ANEXO I)
- **Apoyo a Víctimas:** Proporcionar apoyo psicológico y legal a las víctimas de violencia de género facilitando su acceso a recursos y servicios especializados.
- **Formación en Prevención:** Ofrecer formación específica en prevención de la violencia de género a todo el personal y voluntariado, destacando la importancia de un entorno seguro y respetuoso.

### 4.6. Acceso Igualitario a Proyectos y Programas

#### Acciones:

- **Evaluación de Proyectos y Programas:** Revisar y ajustar los criterios y procesos de acceso a proyectos y programas para asegurar que no exista ningún tipo de discriminación por género.
- **Difusión Inclusiva:** Asegurar que la información sobre los proyectos y programas de la Fundación sea accesible y llegue a todas las personas, promoviendo la participación igualitaria. (ANEXO II)
- **Monitoreo de Participación:** Implementar un sistema de seguimiento para monitorear la participación de género en todos los proyectos y programas, identificando posibles desequilibrios y tomando medidas correctivas.



## 5. Compromisos Específicos

### Acciones:

- **Colaboración en Actos y Actividades:** La Fundación se compromete a colaborar con organizaciones externas, como Viviendas para los Sin Techo, asociación de Ucrucianos, asociaciones de mujeres, en actos, actividades y eventos que promuevan la igualdad de género y la inclusión.
- **Cesión de Espacios:** Ceder el espacio de La Amorosa para que todas las entidades que lo deseen puedan realizar actividades de difusión e información sobre su organización.
- **Alianzas Estratégicas:** Establecer alianzas estratégicas con otras entidades comprometidas con la igualdad de género, participando en iniciativas conjuntas y compartiendo recursos y conocimientos.

## 6. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación

Para asegurar el cumplimiento y efectividad del Plan de Igualdad, se establecerán los siguientes mecanismos:

- **Comité de Igualdad:** Un comité compuesto por representantes de diferentes áreas de la Fundación, encargado de supervisar la implementación del Plan de Igualdad y de proponer mejoras continuas.
- **Indicadores de Seguimiento:** Establecer indicadores específicos para medir el progreso en las áreas de actuación, como la representación de género en todos los niveles, la participación en programas de formación y el impacto de las políticas de conciliación.
- **Informes Periódicos:** Elaborar informes anuales sobre los avances y desafíos en la implementación del Plan de Igualdad, que serán presentados al Consejo de Administración y difundidos entre el personal y voluntariado.
- **Encuestas y Consultas:** Realizar encuestas y consultas periódicas con el personal y voluntariado para recoger sus opiniones y sugerencias, y ajustar las acciones del Plan de Igualdad según sea necesario. ( ANEXO III )

## 7. Comunicación del Plan

### Acciones:

- **Reuniones Informativas:** Realizar sesiones de presentación y discusión del Plan de Igualdad con todo el personal y voluntariado, explicando sus objetivos, acciones y compromisos.
- **Documentación Interna:** Publicar el Plan de Igualdad de la Fundación en los canales de comunicación interna, asegurando su fácil acceso para todas las personas.
- **Talleres y Seminarios:** Organizar talleres y seminarios específicos sobre los contenidos del Plan de Igualdad, para profundizar en su conocimiento y aplicación práctica.



FUNDACIÓN  
NEXT  
BY BUÑOLERAS



## Conclusión

El Plan de Igualdad de la Fundación Buñuelos sin Fronteras refleja nuestro firme compromiso con la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos. Nos proponemos avanzar hacia una sociedad más equitativa, justa e inclusiva, en la que todas las personas puedan desarrollarse plenamente y contribuir al bienestar común. A través de este plan, garantizaremos que no exista ningún tipo de discriminación para las personas que accedan a nuestros proyectos y programas, promoviendo así una participación igualitaria y efectiva.





FUNDACIÓN  
NEXT  
BY BUÑOLERAS



# ANEXO I

## Protocolo para la Prevención y Actuación en Caso de Acoso Sexual

i



:



## ANEXO I: Protocolo para la Prevención y Actuación en Caso de Acoso Sexual

### 1. Definición de Acoso Sexual

El acoso sexual se define como cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o efecto de violar la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplos de Acoso Sexual:

- Comentarios o insinuaciones sexuales inapropiadas.
- Chistes de contenido sexual.
- Contacto físico no deseado.
- Exhibición de material sexual explícito.
- Propuestas de naturaleza sexual no deseadas.
- Cualquier otra conducta de naturaleza sexual que afecte negativamente el entorno laboral o de voluntariado.

### 2. Principios Generales

- **Confidencialidad:** Todas las denuncias y procedimientos relacionados con el acoso sexual serán tratados con la máxima confidencialidad para proteger la privacidad de las personas involucradas.
- **No Retaliación:** La Fundación garantiza que no habrá represalias contra aquellas personas que denuncien situaciones de acoso sexual o que colaboren en la investigación de los hechos.
- **Imparcialidad:** Todas las denuncias serán investigadas de manera objetiva e imparcial, garantizando el derecho a ser escuchado y a la defensa de todas las partes implicadas.
- **Protección a la Víctima:** La Fundación adoptará las medidas necesarias para proteger a la víctima de posibles represalias o situaciones de acoso durante y después del proceso de investigación.

### 3. Procedimiento de Denuncia

#### 3.1. Canal de Denuncias

La Fundación establece un canal de denuncias accesible y seguro para que cualquier persona pueda reportar situaciones de acoso sexual:

- **Correo Electrónico:** [rrhhfundacionnext@gmail.com](mailto:rrhhfundacionnext@gmail.com)
- **Teléfono:** 684 48 02 85 (disponible las 24 horas)



## ANEXO I: Protocolo para la Prevención y Actuación en Caso de Acoso Sexual

### 3.2. Presentación de la Denuncia

La denuncia puede ser presentada por la víctima o por cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso sexual. La denuncia debe incluir:

- Nombre y datos de contacto de la persona denunciante.
- Descripción detallada de los hechos.
- Fecha y lugar donde ocurrieron los hechos.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora (si es posible).
- Cualquier otra información relevante.

## 4. Procedimiento de Actuación

### 4.1. Recepción y Registro de la Denuncia

El Comité de Igualdad de la Fundación, o la persona designada para ello, recibirá la denuncia, registrará la misma y procederá a una primera evaluación de los hechos.

### 4.2. Medidas de Protección Iniciales

Si se considera necesario, se adoptarán medidas provisionales de protección para la víctima, como cambios en el lugar de trabajo o de voluntariado, sin que esto suponga una penalización para la víctima.

### 4.3. Investigación

Se llevará a cabo una investigación exhaustiva de los hechos denunciados, que incluirá:

- Entrevistas con la víctima, la persona presuntamente acosadora y cualquier testigo relevante.
- Revisión de cualquier evidencia documental o física disponible.
- Evaluación de la credibilidad de las partes y la consistencia de sus relatos.

### 4.4. Resolución

Tras la investigación, el Comité de Igualdad emitirá un informe con sus conclusiones y recomendaciones.

Dependiendo de los hallazgos, se podrán tomar las siguientes acciones:

- Medidas Disciplinarias: Si se confirma la existencia de acoso sexual, se aplicarán las sanciones disciplinarias correspondientes, que pueden incluir desde una amonestación hasta la terminación del contrato laboral o de voluntariado.
- Medidas Correctivas: Implementación de medidas para prevenir futuras situaciones de acoso y mejorar el entorno laboral y de voluntariado.
- Apoyo a la Víctima: Proporcionar apoyo psicológico y legal a la víctima, así como cualquier otra medida necesaria para su recuperación.



## ANEXO I: Protocolo para la Prevención y Actuación en Caso de Acoso Sexual

### 5. Medidas de Prevención

#### 5.1. Formación y Sensibilización

- **Cursos y Talleres:** Organizar cursos y talleres regulares sobre prevención del acoso sexual, dirigidos a todo el personal y voluntariado.
- **Material Informativo:** Distribuir material informativo sobre el acoso sexual y los procedimientos de denuncia y actuación.

#### 5.2. Política de Cero Tolerancia

- **Difusión:** Difundir ampliamente la política de cero tolerancia al acoso sexual, asegurando que todas las personas vinculadas a la Fundación conozcan y comprendan esta política.

#### 5.3. Entorno Seguro

- **Supervisión:** Fomentar un entorno de trabajo y voluntariado en el que se respete la dignidad de todas las personas, promoviendo la supervisión y el apoyo mutuo.
- **Cultura Organizacional:** Promover una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la inclusión.

### 6. Seguimiento y Evaluación

El Comité de Igualdad realizará un seguimiento continuo del cumplimiento del presente protocolo, evaluando su efectividad y proponiendo mejoras según sea necesario. Se elaborarán informes periódicos que se presentarán a la dirección de la Fundación.





FUNDACIÓN  
NEXT  
BY BUÑOLERAS



# ANEXO II

## Protocolo para la difusión inclusiva en todos los canales de comunicación.





## ANEXO II: Protocolo para la Difusión Inclusiva en Todos los Canales de Comunicación

### Uso de Lenguaje Inclusivo:

- Utilizar un lenguaje inclusivo que no perpetúe estereotipos de género o cualquier otra forma de discriminación.
- Evitar el uso de términos sexistas y asegurar que las expresiones utilizadas sean neutras o incluyan tanto a hombres como a mujeres.

### Representación Equitativa:

- Asegurar que todas las campañas y materiales de comunicación incluyan una representación equitativa de personas de diferentes géneros, edades, etnias, orientaciones sexuales y capacidades.
- Evitar imágenes y mensajes que refuercen roles de género tradicionales o estereotipos negativos.

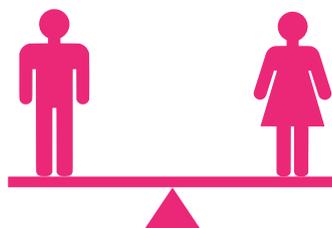
### Accesibilidad:

- Garantizar que todos los contenidos sean accesibles para personas con discapacidades, utilizando subtítulos, descripciones de audio y formatos alternativos cuando sea necesario.
- Adaptar los materiales de comunicación para que sean comprensibles para personas con diferentes niveles de alfabetización y conocimiento del idioma.
- 

## Estrategias de Difusión por Canal

### Redes Sociales:

- **Lenguaje y Contenido:**
  - Publicar contenido que promueva la igualdad de género y la inclusión.
  - Usar hashtags y etiquetas relacionadas con la igualdad y la diversidad para aumentar la visibilidad de estos temas.
- **Interacción:**
  - Moderar comentarios y respuestas para evitar y eliminar cualquier tipo de discurso de odio o discriminación.
  - Fomentar una comunidad en línea respetuosa y abierta al diálogo inclusivo.





## ANEXO II: Protocolo para la Difusión Inclusiva en Todos los Canales de Comunicación

### Prensa Escrita:

- Artículos y Comunicados:
  - Redactar artículos y comunicados de prensa que destaquen los esfuerzos de la Fundación en pro de la igualdad y la inclusión.
  - Incluir citas y perspectivas de diversas voces dentro de la comunidad.
- Colaboraciones:
  - Colaborar con medios de comunicación comprometidos con la igualdad de género y la no discriminación.
  - Promover historias de éxito y testimonios de personas diversas que se benefician de los programas de la Fundación.

### Radio:

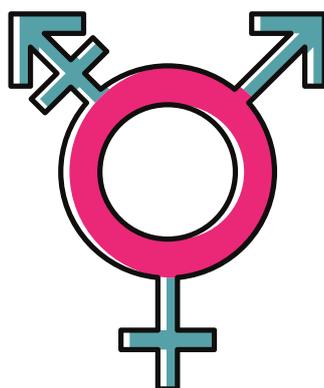
- Programas y Entrevistas:
  - Participar en programas de radio que aborden temas de igualdad y derechos humanos.
  - Invitar a expertos y representantes de grupos vulnerables para discutir temas relacionados con la inclusión y la diversidad.
- Anuncios:
  - Crear anuncios de radio que utilicen un lenguaje inclusivo y promuevan los valores de la Fundación.
  - Asegurarse de que los anuncios sean accesibles para personas con discapacidades auditivas mediante la disponibilidad de transcripciones.

### Televisión Comarcal:

- Segmentos y Reportajes:
  - Producir segmentos y reportajes que destaquen las actividades de la Fundación en el ámbito de la igualdad y la inclusión.
  - Incluir entrevistas y participaciones de personas diversas, asegurando una representación justa y equitativa.

### Campañas Publicitarias:

- Desarrollar campañas publicitarias que promuevan la igualdad de género y la no discriminación.
- Asegurarse de que las campañas sean accesibles para personas con discapacidades visuales y auditivas.





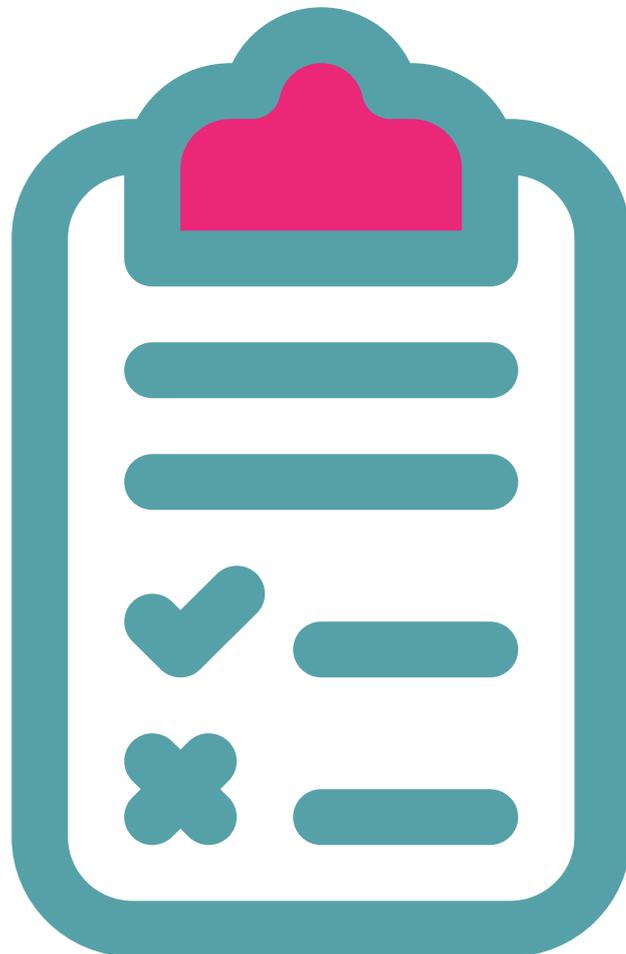
FUNDACIÓN  
NEXT  
BY BUÑOLERAS



# ANEXO II

## Encuestas de Evaluación de la Igualdad y No Discriminación

i



:



## ENCUESTA : IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN Voluntarios y Trabajadores

Género

Hombre  Mujer  Otro

Edad

Menos de 25 años  45-54  
 25-34  55-65  
 35-44  65 años o mas

Tiempo en la Fundación Next2u by buñoleras

Menos de 1 año  
 1-2 años  
 3-5 años  
 Más de 5 años

¿Siente que la Fundación promueve activamente la igualdad de género?

Totalmente de acuerdo  De acuerdo  No lo sé  En desacuerdo  Totalmente en desacuerdo

¿Ha recibido formación sobre igualdad de género y no discriminación?  Yes  No

¿Ha sido testigo o víctima de algún acto de discriminación o acoso dentro de la Fundación?  Yes

En caso afirmativo, ¿denunció el incidente?  Yes  No

¿Cree que la Fundación toma medidas adecuadas para abordar la discriminación y el acoso?

Totalmente de acuerdo  De acuerdo  No lo sé  En desacuerdo  Totalmente en desacuerdo

Considera que tiene las mismas oportunidades de desarrollo y promoción que sus compañeros, independientemente de su género, edad, origen étnico, orientación sexual o cualquier otra característica personal?

Totalmente de acuerdo  De acuerdo  No lo sé  En desacuerdo  Totalmente en desacuerdo

¿Cree que la Fundación ofrece un entorno inclusivo y respetuoso?

Totalmente de acuerdo  De acuerdo  No lo sé  En desacuerdo  Totalmente en desacuerdo

¿Qué mejoras sugeriría para promover la igualdad y la no discriminación en la Fundación?

---

---

---

## ENCUESTA : IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

### Usuarios de Proyectos

Género

Hombre  Mujer  Otro

Edad

Menos de 25 años  45-54  
 25-34  55-65  
 35-44  65 años o mas

Tiempo en la Fundación Next2u by buñoleras

Menos de 1 año  
 1-2 años  
 3-5 años  
 Más de 5 añps

¿¿Siente que es tratado con igualdad y respeto por parte del personal de la Fundación?

Totalmente de acuerdo  De acuerdo  No lo sé  En desacuerdo  Totalmente en desacuerdo

¿Ha sentido alguna vez que ha sido discriminado/a en los servicios de la Fundación debido a su género, edad, origen étnico, orientación sexual u otra característica personal?  Yes  No

¿Cree que la Fundación promueve la igualdad de género y la no discriminación en sus programas y actividades?

Totalmente de acuerdo  De acuerdo  No lo sé  En desacuerdo  Totalmente en desacuerdo

¿Se siente seguro/a denunciando cualquier caso de discriminación o acoso que pueda experimentar o presenciar en la Fundación?

Totalmente de acuerdo  De acuerdo  No lo sé  En desacuerdo  Totalmente en desacuerdo

¿¿Está satisfecho/a con las oportunidades y servicios que ofrece la Fundación, sin importar su género, edad, origen étnico, orientación sexual u otra característica personal?

Totalmente de acuerdo  De acuerdo  No lo sé  En desacuerdo  Totalmente en desacuerdo

¿¿Qué mejoras sugeriría para promover la igualdad y la no discriminación en los proyectos y servicios de la Fundación?

---

---

---