

PROTOCOLO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Fundación de Trastorno Obsesivo Compulsivo de Granada – Fundación TOC Granada

Centro Sanitario Registrado – Comunidad Autónoma de Andalucía

Código interno: PI-01

Fecha de aprobación: 04/03/2026

Órgano aprobador: Patronato

1. Declaración Institucional

La Fundación de Trastorno Obsesivo Compulsivo de Granada – Fundación TOC Granada manifiesta su compromiso firme e inequívoco con el principio de igualdad de trato y oportunidades, así como con la erradicación de cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral y asistencial.

La igualdad constituye un valor esencial de la organización y un principio transversal que orienta todas sus actuaciones, tanto en la gestión interna como en la atención a las personas usuarias.

2. Marco Jurídico

El presente protocolo se adopta en cumplimiento y desarrollo de lo dispuesto en el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad y su registro, la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, el Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

3. Ámbito de Aplicación

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal laboral de la Fundación, profesionales colaboradores, personas en prácticas, miembros del Patronato y, en el ámbito asistencial, a todas las personas usuarias del centro.

Su cumplimiento será obligatorio para todos los integrantes de la organización.

4. Principios Generales

La Fundación garantiza la igualdad de trato sin discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad o expresión de género, edad, discapacidad, origen, estado civil, religión, ideología o cualquier otra circunstancia personal o social.

La organización promoverá activamente la igualdad real y efectiva en:

- Procesos de selección y contratación.
- Formación y promoción profesional.
- Retribución.
- Condiciones laborales.
- Acceso a los servicios asistenciales.

Asimismo, se adoptará el uso de lenguaje inclusivo en documentación institucional y comunicaciones oficiales.

5. Igualdad en el Ámbito Laboral

La Fundación asegurará que los procesos de selección se desarrollen conforme a criterios objetivos de mérito y capacidad, evitando cualquier sesgo discriminatorio.

Se garantizará la igualdad retributiva para trabajos de igual valor y responsabilidad, revisándose periódicamente la estructura salarial para detectar posibles desequilibrios.

El acceso a la formación interna y oportunidades de desarrollo profesional se realizará en condiciones de igualdad.

La organización facilitará, en la medida compatible con la prestación del servicio sanitario, medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral conforme a la normativa vigente.

6. Igualdad en la Atención a las Personas Usuarías

En el ámbito asistencial, la Fundación garantizará un trato digno, respetuoso y no discriminatorio a todas las personas usuarias.

Se respetará especialmente la identidad de género, el nombre sentido y las circunstancias personales de cada usuario o usuaria.

El acceso a los servicios no podrá condicionarse por razones económicas, sociales, culturales o personales distintas de los criterios clínicos y organizativos propios del centro.

7. Prevención del Acoso

La Fundación mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso, incluyendo el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral o acoso por orientación sexual o identidad de género.

Cualquier conducta de esta naturaleza podrá ser comunicada a Dirección, garantizándose confidencialidad, investigación objetiva y ausencia de represalias.

8. Canal de Comunicación

Se habilita un canal confidencial interno para comunicar situaciones que puedan vulnerar el principio de igualdad. Las comunicaciones podrán realizarse mediante escrito dirigido a Dirección o por correo electrónico institucional.

La Fundación garantiza la protección de datos personales y la prohibición de represalias frente a quienes comuniquen de buena fe posibles situaciones discriminatorias.

9. Seguimiento y Revisión

El Patronato realizará una revisión anual del presente protocolo, evaluando su cumplimiento y proponiendo, en su caso, medidas de mejora.

Cuando la dimensión de la plantilla lo requiera conforme a la normativa vigente, se procederá a la elaboración de un Plan de Igualdad formal con diagnóstico previo y registro oficial.

10. Entrada en Vigor

El presente protocolo entra en vigor tras su aprobación por el Patronato en fecha 04/03/2026, siendo de obligado cumplimiento para todas las personas vinculadas a la Fundación.

Firmado:

Presidencia del Patronato



Dirección Sanitaria

