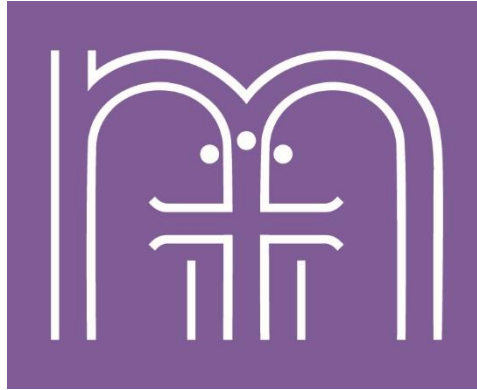


PLA D'IGUALTAT FUNDACIÓ PRIVADA OBRA MERCEDÀRIA



1.CONCILIACIÓ

Amb la finalitat de proporcionar millors condicions per aconseguir un correcte equilibri i millor conciliació entre responsabilitats laborals i vida personal i familiar s'establiran les següents mesures.

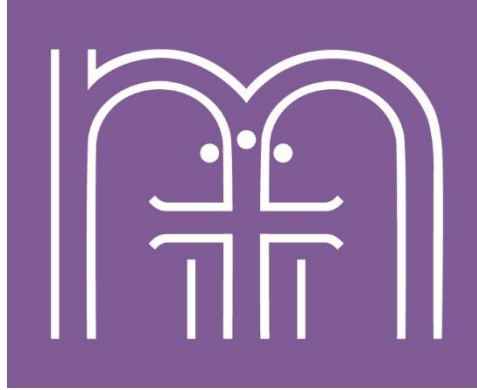
1.CONCILIACIÓ

1.1 OBJECTIU ESPECÍFIC: Garantir l'exercici dels drets de conciliació, informant a tota la plantilla			
MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
1.1.1.El permís de paternitat es podrà gaudir a jornada complerta o parcial, de un mínim del 50% sempre i quan existeixi acord entre Direcció i treballador que ho sol·liciti	Nombre de sol·licituds concedides, denegades i motiu	Direcció	A partir del moment que entra en vigor el Pla (persona ja designada).
1.1.2.Garantir que persones que s'acullin a una jornada diferents de l'habitual no vegin aturat la carrera professional ni les seves possibilitats de promoció i ascens, retribució i accés a la Formació	Nombre de promocions. Nombre permisos conciliació	Direcció.	A partir del moment que entra en vigor el Pla (persona ja designada).
1.2 OBJECTIU ESPECÍFIC: Millorar les mesures legals per facilitar la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar-			
MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
1.2.1.Les dones embarassades, tindran dret a aturades dobles de descans establerts legalment segons conveni.	Nombre de cops que s'hagi sol·licitat i aplicat per sexe	Direcció	A partir del moment que entra en vigor el Pla (persona ja designada).
1.2.2 Aquells que sota el seu càrrec tinguin menors de 14 anys, majors de 65 o dependents a càrrec tindran almenys 15 hores (dins de les 35 hores de metge) pel seu acompanyament a consultes mèdiques oportunes dels fills menors de 14 anys, ascendents majors de 65 i/o persones en situació de dependència (fins els 1er o 2on. Grau per consanguinitat o afinitat) avisant amb la major antelació possible i presentant justificació oportuna. Malgrat això els treballadors/des hauran d'adaptar, quan això sigui possible aquestes hores al seu temps de descans	Nombre de cops que s'hagi sol·licitat i	Direcció	A partir del moment que entra en vigor el Pla

	aplicat per sexe		(persona ja designada).
1.2.3 Permís retribuït de 7 dies en el cas de pèrdua de familiars fins el primer grau de consanguinitat + els germans	Nombre de cops que s'hagi sol·licitat i aplicat per sexe	Direcció	A partir del moment que entra en vigor el Pla (persona ja designada).
1.2.4 Possibilitat d'acumular permís de lactància per jornades complertes, per naixement o adopció (fins a 30 dies naturals gaudits ininterrompudament a continuació del temps de descans per maternitat sempre que l'interessat tingui una antiguitat en la Fundació d'almenys un any en la data del part. Aquest benefici s'estableix en el cas que es produeixi la reincorporació de la prestació del servei de la treballadora al menys durant els 9 mesos següents a la reincorporació després del part i del mes de lactància. En cas de no ser així, es practicarà el corresponent descompte en la liquidació. Ho podrà gaudir la mare o el pare indistintament prèvia sol·licitud per escrit a la Direcció de la Fundació amb una antelació de 15 dies. En cas de parts múltiples s'ampliarà proporcionalment segons conveni	Nombre de cops que s'hagi sol·licitat i aplicat per sexe	Direcció	A partir del moment que entra en vigor el Pla (persona ja designada).
1.2.5 En cas de parts múltiples de treballadors/treballadores per lactància de fills menors de 9 mesos, podran absentar-se del seu lloc de feina durant 2 hores	Mesura adoptada. Nombre de cops que s'ha sol·licitat i aplicat per sexe	Direcció	A partir del moment que entra en vigor el Pla (persona ja designada).
1.2.6 No s'adoptaran mesures de trasllat a altre província durant la situació d'embaràs i lactància, ni de qui tingui al seu càrrec familiars dependents	Mesura adoptada. Nombre de cops que s'ha sol·licitat i aplicat per sexe	Direcció	A partir del moment que entra en vigor el Pla (persona ja designada).

<p>1.2.7. En els treballadors/treballadores que tinguin contracte indefinit tindran dret a període d'excedència de duració no superior a 5 anys per atendre el fill/a, tant ho sigui per naturalesa o adopció o en el supòsit d'acolliment, tant permanent com pre-adoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a contar des de la data del naixement o en el seu cas de resolució judicial o administrativa. Durant el segon any d'excedència el treballador/a gaudirà del dret de preservar el seu lloc de treball.</p>	<p>Mesura adoptada. Nombre de cops que s'ha sol·licitat i aplicat per sexe</p>	<p>Direcció</p>	<p>A partir del moment que entra en vigor el Pla (persona ja designada).</p>
<p>1.2.8. Concedir permisos retribuïts el temps necessari per a qui estigui en tractament de tècniques de reproducció assistida</p>	<p>Mesura adoptada. Nombre de cops que s'ha sol·licitat i aplicat per sexe</p>	<p>Direcció</p>	<p>A partir del moment que entra en vigor el Pla (persona ja designada).</p>
<p>1.2.9. Permís no retribuït o recuperable pel temps necessari per a la realització de gestions prèvies a l'adopció</p>	<p>Mesura adoptada. Nombre de cops que s'ha sol·licitat i aplicat per sexe</p>	<p>Direcció</p>	<p>A partir del moment que entra en vigor el Pla (persona ja designada).</p>
<p>1.2.10. Les persones amb fills/es menors d'edat i que per conveni regulador o sentència judicial ferma de separació o divorci es disposés que només poden coincidir amb els fills o filles en calendari escolar, tindran prioritat a gaudir i conciliar període de vacances segons el calendari. Dona prioritat també per l'assignació de descans setmanal en funció d'allò indicat al conveni regulador</p>	<p>Mesura adoptada. Nombre de cops que s'ha sol·licitat i aplicat per sexe</p>	<p>Direcció</p>	<p>A partir del moment que entra en vigor el Pla (persona ja designada).</p>
<p>1.2.11. El pare tindrà dret a flexibilitzar la seva jornada i horari de feina respectant el còmput setmanal durant els 2 mesos immediatament posteriors al naixement del fill/a.</p>	<p>Mesura adoptada.</p>	<p>Direcció</p>	<p>A partir del moment que</p>

	Nombre de cops que s'ha sol·licitat i aplicat per sexe		entra en vigor el Pla (persona ja designada).
1.2.12. Possibilitat d'adaptar o concretar la jornada per a qui tingui parents de fins a primer grau de consanguinitat amb una discapacitat acreditada igual o superior al 33%. Definint les causes concretes que denegarien aquesta possibilitat.	Mesura adoptada. Nombre de cops que s'ha sol·licitat i aplicat per sexe	Direcció	A partir del moment que entra en vigor el Pla (persona ja designada).



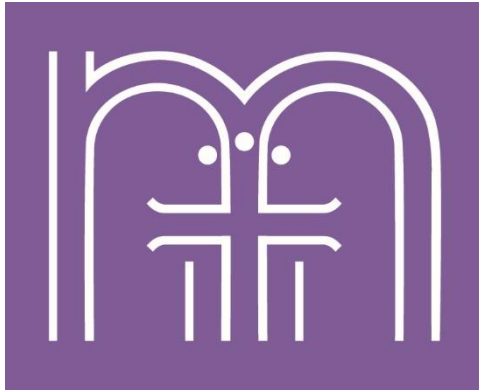
2. CONTRACTACIÓ, RETRIBUCIÓ I CARRERA PROFESSIONAL

Amb l'objectiu d'assegurar una presència equilibrada entre homes i dones en Fundació Obra Mercedària garantirà a l'accés al treball i la promoció professional. Per qualsevol lloc vacant de treball el procediment adequat serà persona/lloc assegurant en tot moment que els llocs vacants son ocupats per les persones més adequades en un marc d'igualtat de tracte no discriminant per raó de sexe

2. CONTRACTACIÓ, RETRIBUCIO I CARRERA PROFESSIONAL

2.1 PROCÉS DE SELECCIÓ – OBJECTIU ESPECÍFIC Assegurar la presència equilibrada entre homes i dones			
MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
2.1.1. Revisar la valoració i descripció dels llocs de feina de totes les categories del conveni.	Catàleg de llocs de treballs, descripció i valoració realitzada	Direcció.	3 meses a l'aprovació del Pla
2.1.2. Mantenir als processos de selecció, contractació, retribució, promoció i desenvolupament professional, procediments i polítiques de caràcter objectiu, basades en principis de mèrit, capacitat i adequació persona-càrrec, garantint en tot moment que els llocs de treball als diferents àmbits de responsabilitat són ocupats per les persones més adients dins un marc d'igualtat de tracte sense cap discriminació.	Nº de dones i homes presentats i seleccionats per a cada lloc de treball.	Direcció	A la signatura del Pla
2.1.3 Utilitzar un llenguatge no sexista en convocatòries, ofertes i publicacions.	Nº de convocatòries, ofertes i publicacions amb llenguatge inclusiu.	Direcció	A la signatura del Pla
2.2 CONTRACTACIÓ i RETRIBUCIÓ - OBJECTIU ESPECÍFIC: Garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes als diferents tipus de contractació i retribució			
MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
2.2.1. Es garantirà el principi de no discriminació per raó de gènere.	Tipus de contracte i jornada	Direcció	A la signatura del Pla.

	segregat per gènere		
2.3 PROMOCIÓ PROFESSIONAL - OBJECTIU ESPECÍFIC Garantir la igualtat amb absència de tota discriminació basada en el gènere en les promocions internes.			
MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
2.3.1. Revisar un procediment objectiu i estandarditzat de promoció en la Fundació per tots els llocs de treball, que es regeixi per criteris i principis de valoració objectius, quantificables, públics, transparents, homogenis per tota la plantilla i basats en els coneixements i competències requerits al lloc de treball. La Fundació informará a les persones no seleccionades dels motius per la que no s'ha considerat l'opció de la seva selecció.	Procediment acordat per la Comissió d'Igualtat	Direcció	Als 3 mesos de la signatura del Pla
2.3.2. Especificar en las promociones internes l'horari habitual del lloc de treball, les implicacions, de la disponibilitat horària (viatges ocasionals, viatges freqüents)	Nº de publicacions de promocions internes en les que es reflecteixi les implicacions de la disponibilitat horària/ Nombre de promocions totals.	Direcció.	A la signatura del Pla

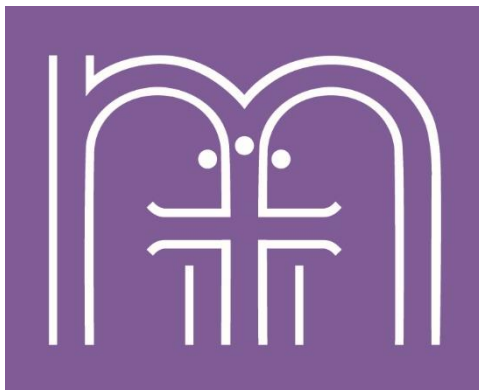


3. FORMACIÓ

Des de la Direcció es promourà la realització d'accions formatives que facilitin el desenvolupament professional sense distinció de gènere

3. FORMACIÓ

3.1 OBJECTIU ESPECÍFIC: Mantenir una cultura basada en la igualtat d'oportunitats mitjançant accions formatives.			
MEDIDA	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
3.1.1. A l'entrada en virtut del Pla d'Igualtat, la Fundació inclourà en el manual d'acollida la formació en matèria d' igualtat amb l'objectiu de difondre les polítiques d'igualtat. Així mateix es realitzaran píndoles informatives a les persones que tinguin personal al seu càrrec així com als cursos de reciclatge que s'estimin oportuns	Nº de formacions impartides en les que s'inclouï la igualtat de gènere/ nº de formacions totals.	Direcció.	Semestral a la signatura del Pla
3.1.2. Els materials que a un futur es realitzin per la plantilla, es faran tenint en compte que els seus continguts contemplin un tractament amb llenguatge no sexista.	Nº de materials revisats	Direcció.	Anual a la signatura del Pla
3.2 OBJECTIU ESPECÍFIC: Garantir que la formació és accessible i facilita el desenvolupament professional de les treballadores i treballadors i contribueix a l'equilibri professional, en especial en llocs de responsabilitat.			
MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
3.2.1. Dissenyar i impartir píndoles informatives en Igualtat d'Oportunitats dirigides a tota la plantilla, especialment als quadres mitjos i directius.	Nº de accions impartides en Igualtat d'Oportunitats per gènere i departament	Departament de Formació	Anual a la signatura del Pla



4. COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIO DEL PLA D'IGUALTAT

Seguint amb el compromís a la Igualtat d'oportunitats i amb la finalitat de potenciar una línia de sensibilització e informació, la Fundació Obra Mercedària facilitarà la difusió interna dels continguts d'aquest Pla a tota la plantilla

De la mateixa manera i complint amb l'objectiu de prevenir l'assetjament sexual, la fundació es compromet a procurar la màxima difusió de les mesures i procediments específics per canalitzar les reclamacions que poguessin haver amb la finalitat de sensibilitzar a tota la plantilla, perseguint un bon ambient de treball lliure de connotacions sexuals.

4.COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ

4.1 OBJECTIU ESPECÍFIC: Designar un comitè responsable de la Igualtat a la empresa como persona responsable de la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes			
MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
4.1.1.- Designar a un comitè en la empresa, responsable de vetllar per la igualtat de tracte i d' oportunitats dins la Fundació amb formació específica en matèria, que gestioni i coordini el Pla, participi en la seva implantació, desenvolupi i supervisi els continguts, unifiqui criteris d'igualtats als processos de selecció, promoció i la resta de continguts que s'acordin al Pla e informi a la Comissió d'Igualtat.	Responsable de formació de RR.HH	Direcció	A partir del moment que entra en vigor el Pla (persona ja designada).
4.1.2.- Difondre la existència, dins la Fundació de la persona responsable d'igualtat i de les seves funcions, facilitant adreça de correu electrònic i telèfon a disposició del personal per aquells dubtes, suggeriments o queixes relacionades amb el Pla d'igualtat.	Comunicació realitzada. Adreça de mail i telèfon difós. Suggeriments rebuts.	Departament de Comunicació.	La comunicació es farà a la pròpia comunicació integral del Pla d' Igualtat.
4.2 OBJECTIU ESPECÍFIC: Assegurar que la comunicació interna i externa promogui una imatge igualitària de dones i homes i garantir que els mitjans de comunicació interns siguin accessibles a tota la plantilla.			
MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
4.2.1. Revisar i corregir al seu cas, el llenguatge i las imatges, textos i continguts que s'utilitzin a las comunicacions internes (taulons, circulars, mails interns, etc..) i externs (pàgina web, xarxes socials, campanyes de publicitat, memòries anuals...) per a que no continguin termes o imatges sexistes o estereotipades.	Revisió a una mostra de comunicats, missatges, etc. llenguatge e imatges corregides en	Departament de Comunicació	Cada semestre a partir de la signatura del Pla.

	cas de detectar-se utilització sexista.		
4.2.2. Formar i sensibilitzar al personal encarregat dels mitjans de comunicació de la Fundació (pàgina web, relacions amb premsa, etc.) en matèria d' igualtat i utilització no sexista del llenguatge	Nº de persones por sexe formades/ Nº de persones implicades = serà 1	Departament RRHH	3 mesos a partir de la signatura del Pla.
4.2.3. S'inclou en la formació inicial la formació para la utilització del llenguatge no sexista, per a comandaments Inter mitjos i directius.			
4.3. OBJECTIU ESPECÍFIC: Difondre una cultura fundacional compromesa amb la igualtat, sensibilitzant a tothom per tal d'actuar i treballar conjunt i globalment en la igualtat d'oportunitats.			
MESURES			
INDICADORS RESPONSABLE CALENDARI			
4.3.1. Informar i sensibilitzar a la plantilla en matèria d'igualtat, instituint la secció de "Igualtat d'oportunitats" als diferents canals habituals de comunicació interna actuals i futurs.	Carpetes dedicades a la igualtat establertes als diferents canals de comunicació.	Direcció	3 setmanes a partir de la signatura del Pla.
4.3.2. A l'entrada en vigor del Pla d'Igualtat, realitzar una correcta difusió pels empleats i empleades que tinguin responsabilitat de gestió d'equips per la sensibilització en matèria d'Igualtat d'oportunitats.	Nº de sessions informatives. Nº de persones assistents/Nº persones que haurien d'assistir	Direcció	Un any des de la signatura del Pla.