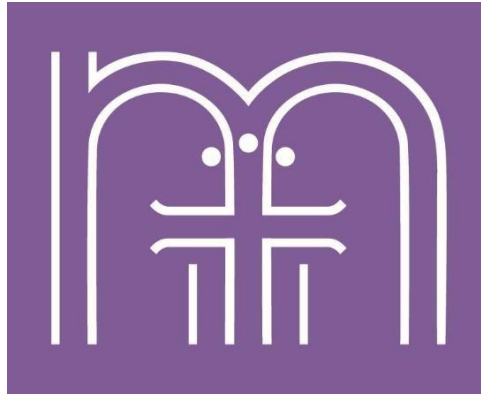


PLA D'IGUALTAT FUNDACIÓ PRIVADA OBRA MERCEDÀRIA



1. CONCILIACIÓ

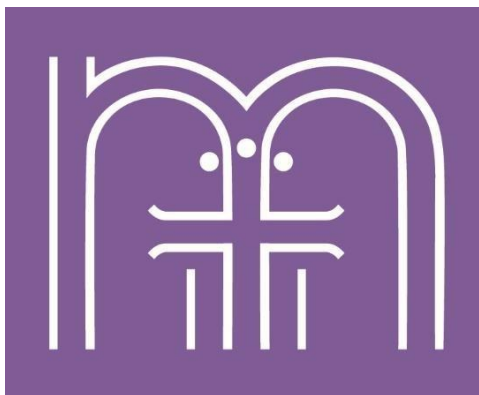
Amb la finalitat de proporcionar millors condicions per aconseguir un correcte equilibri i millor conciliació entre responsabilitats laborals i vida personal i familiar s'establiran les següents mesures.

1. CONCILIACIÓ

1.1 OBJECTIU ESPECÍFIC: Informar a la plantilla de les mesures de conciliació existents a l'empresa. Mesures d'informació			
MESURES	INDICADORS	RESPONSABLE	CALENDARI
1.1.1. Realitzar un informe periòdic sobre l'ús de les mesures de conciliació (permisos, suspensions de contracte, excedències, reduccions de jornada, canvis d'horari) exercits per la plantilla per sexe, grup professional, lloc, nivell, tipus de jornada, tipus de contracte i centre de treball pel seu estudi a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat	Realització informe	Direcció	A partir del moment que entra en vigor el Pla (persona ja designada)
1.1.2. Realitzar una campanya informativa específica sobre la suspensió de contracte per prestació per naixement i cuidador del menor	Campanya informativa	Direcció	A partir del moment que entra en vigor el Pla (persona ja designada)
1.1.3. La prestació per naixement i cura del menor es podrà gaudir a jornada completa o parcial, d'un mínim del 50% sempre i quan existeixi acord entre l'empresa i el treballador que ho sol·liciti	Nombre de concessions i sol·licituds	Direcció	A partir del moment que entra en vigor el Pla (persona ja designada)
1.2 OBJECTIU ESPECÍFIC: Millorar les mesures de conciliació, igualtat i corresponsabilitat a l'empresa. Mesures directes			
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 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 1r o 2n. grau per consanguinitat o afinitat) avisant amb la major antelació possible i presentant justificació oportuna. Malgrat això els treballadors/des procuraran adaptar, quan això sigui possible, aquestes hores als seus temps de descans	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)

1.2.3. Permís retribuït de 7 dies en el cas de pèrdua de parella reconeguda legalment. No ampliable en cas de trasllat	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 per la cura de lactant en un total de 30 dies naturals gaudits ininterrompudament a continuació del temps de descans per maternitat sempre que la interessada tingui una antiguitat a 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/es per lactància de fills menors de 9 mesos, podran absentar-se del seu lloc de feina durant 2 hores	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)
1.2.6. 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	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)
1.2.7. En els treballadors/es 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 primer any d'excedència el treballador/a gaudirà del dret de preservar el seu lloc de treball	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)
1.2.8. Concedir permisos retribuïts el temps necessari per a qui estigui en tractament de tècniques de reproducció assistida	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)

1.2.9. Permís no retribuït o recuperable pel temps necessari per a la realització de gestions prèvies a l'adopció	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)
1.2.10. 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. Per a la dona prioritat també per l'assignació de descans setmanal en funció d'allò indicat al conveni regulador	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)
1.2.11. Qui tingui al seu càrrec un menor amb una discapacitat acreditada igual o superior al 33% tindran dret a concretar el seu horari sense reduir la seva jornada dins del seu torn. La concreció horària s'haurà de notificar amb una antelació de 15 dies	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)
1.2.12. 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	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)



2. CONTRACTACIÓ, RETRIBUCIÓ I CARRERA PROFESSIONAL

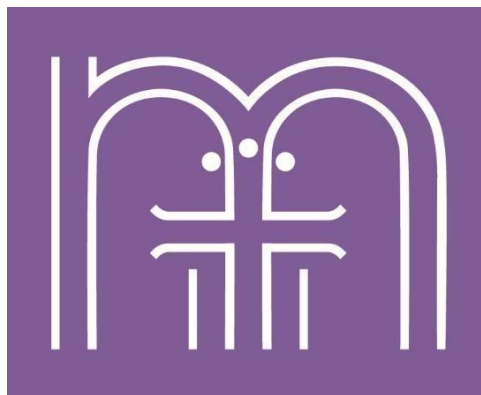
Amb l'objectiu d'assegurar una presència equilibrada entre homes i dones en la que Fundació Obra Mercedària garantirà l'accés al treball i a la promoció professional. Per qualsevol lloc vacant de treball, el procediment adequat serà persona/lloc assegurant en tot moment que els llocs vacants son ocupats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

2. CONTRCATACIÓ, RETRIBUCIÓ 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 llocs de treballs, descripció i valoració realitzada	Direcció	Als 3 mesos de 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 son 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 CONTRCTACIÓ 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	Tipo de contrato y jornada segregada por género	Direcció	A la signatura del Pla

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 l'aprovació del Pla
2.3.2. Especificar en las promocions internes l'horari habitual del lloc de treball i les implicacions de la disponibilitat horària (viatges ocasionals, viatges freqüents)	Núm. de publicacions de promocions internes en les quals es reflecteixi les implicacions de la disponibilitat horària/nombre de promocions totals	Direcció	A la signatura del Pla

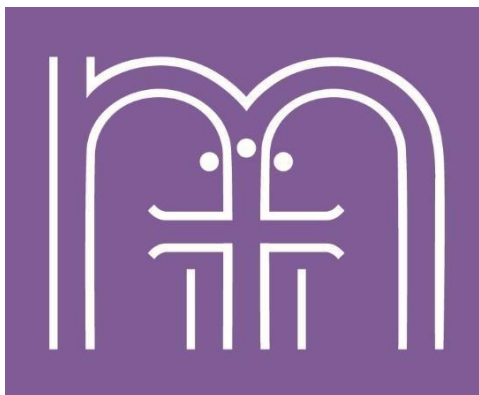


3. FORMACIÓ

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			
MESURES	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 enles que s'inclougi 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 contingutscontemplin 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 sigui accessible i faciliti el desenvolupament professional de les treballadores i treballadors i que 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	Nº d'accions impartides en Igualtat d'Oportunitats per gènere i departament	Direcció	Anual a la signatura del Pla



4. COMUNICACIÓ I SENSIBILITZACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Seguint amb el compromís a la Igualtat d'Oportunitats i amb la finalitat de potenciar una línia de sensibilització i 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 hi puguin 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 com a 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 l'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	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 les imatges, textos i continguts que s'utilitzin a les comunicacions internes (taulons, circulars, mails interns, etc..) i externs (pàgina web, xarxes socials, campanyes de publicitat, memòries anuals...) per a que no continguin temes o imatges sexistes o estereotipades	Revisió en cas de detectar-se utilització sexista	Departament de Comunicació	Cada semestre a partir de la signatura del Pla
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 formades	Direcció	3 mesos a partir de la signatura del Pla
4.2.3. S'inclou en la formació inicial la formació per a la utilització del llenguatge no sexista, per a comandaments interns mitjos i directius	Nº de persones formades	Direcció	3 mesos a partir de la signatura del Pla

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	1 any des de la signatura del Pla