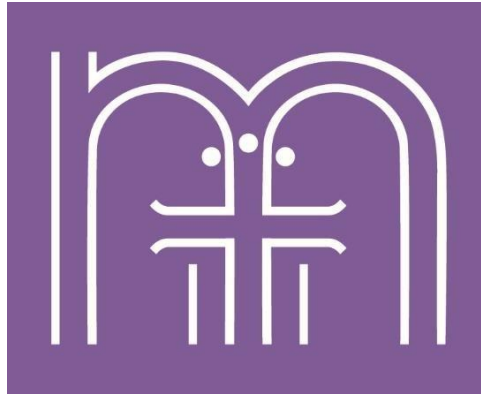


PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN PRIVADA OBRA MERCEDARIA



1. CONCILIACIÓN

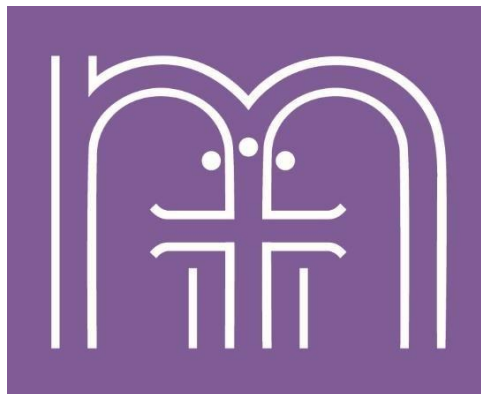
Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un correcto equilibrio y mejor conciliación entre responsabilidades laborales y vida personal y familiar se establecerán las siguientes medidas.

1. CONCILIACIÓN

1.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: Informar a la plantilla de las medidas de conciliación existentes a la empresa. Medidas de información			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.1.1. Realizar un informe periódico sobre el uso de las medidas de conciliación (permisos, suspensiones de contrato, excedencias, reducciones de jornada, cambios de horario) ejercidos por la plantilla por sexo, grupo profesional, lugar, nivel, tipo de jornada, tipo de contrato y centro de trabajo por su estudio a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	Realización informe	Dirección	A partir del momento que entra en vigor el Plan (persona ya designada)
1.1.2. Realizar una campaña informativa específica sobre la suspensión de contrato por prestación, por nacimiento y cuidador del menor	Campaña informativa	Dirección	A partir del momento que entra en vigor el Plan (persona ya designada)
1.1.3. La prestación por nacimiento y cura del menor se podrá disfrutar a jornada completa o parcial, de un mínimo del 50% siempre y cuando exista acuerdo entre la empresa y el trabajador que lo solicite	Número de concesiones y solicitudes	Dirección	A partir del momento que entra en vigor el Plan (persona ya designada)
1.2 OBJECTIU ESPECÍFIC: Mejorar las medidas de conciliación, igualdad y corresponsabilidad a la empresa. Medidas directas			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
1.2.1. Las mujeres embarazadas tendrán derecho a paradas dobles de descanso establecidas legalmente según convenio	Número de veces que se haya solicitado y aplicado por sexo	Dirección	A partir del momento que entra en vigor el Plan (persona ya designada)
1.2.2. Aquellos que bajo su cargo tengan menores de 14 años, mayores de 65 o dependientes a cargo, tendrán al menos 15 horas (dentro de las horas de médico) por su acompañamiento a consultas médicas oportunas de los hijos menores de 14 años, ascendientes mayores de 65 y/o personas en situación de dependencia (hasta los 1.º o 2.º grado por consanguinidad o afinidad) avisando con la mayor antelación posible y presentando justificación oportuna. A pesar de esto los trabajadores/as procurarán adaptar, cuando esto sea posible, estas horas a sus tiempos de descanso	Número de veces que se haya solicitado y aplicado por sexo	Dirección	A partir del momento que entra en vigor el Plan (persona ya designada)

1.2.3. Permiso retribuido de 7 días en el caso de pérdida de pareja reconocida legalmente. No ampliable en caso de traslado	Número de veces que se haya solicitado y aplicado por sexo	Dirección	A partir del momento que entra en vigor el Plan (persona ya designada)
1.2.4. Posibilidad de acumular permiso por la cura de lactante en un total de 30 días naturales disfrutados ininterrumpidamente a continuación del tiempo de descanso por maternidad siempre que la interesada tenga una antigüedad a la Fundación de al menos un año en la fecha del parto. Este beneficio se establece en el supuesto de que se produzca la reincorporación de la prestación del servicio de la trabajadora al menos durante los 9 meses siguientes a la reincorporación después del parto y del mes de lactancia. En caso de no ser así, se practicará el correspondiente descuento en la liquidación. Lo podrá disfrutar la madre o el padre indistintamente previa solicitud por escrito a la Dirección de la Fundación con una antelación de 15 días. En caso de partes múltiples se ampliará proporcionalmente según convenio	Número de veces que se haya solicitado y aplicado por sexo	Dirección	A partir del momento que entra en vigor el Plan (persona ya designada)
1.2.5. En caso de partes múltiples de trabajadores/as por lactancia de hijos menores de 9 meses, podrán ausentarse de su lugar de trabajo durante 2 horas	Número de veces que se haya solicitado y aplicado por sexo	Dirección	A partir del momento que entra en vigor el Plan (persona ya designada)
1.2.6. No se adoptarán medidas de traslado en otra provincia durante la situación de embarazo y lactancia, ni de quien tenga a su cargo familiares dependientes	Número de veces que se haya solicitado y aplicado por sexo	Dirección	A partir del momento que entra en vigor el Plan (persona ya designada)
1.2.7. En los trabajadores/as que tengan contrato indefinido tendrán derecho a periodo de excedencia de duración no superior a 5 años para atender el hijo/a, tanto lo sea por naturaleza o adopción o en el supuesto de acogida, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso de resolución judicial o administrativa. Durante el primer año de excedencia el trabajador/a disfrutará del derecho de preservar su puesto de trabajo	Número de veces que se haya solicitado y aplicado por sexo	Dirección	A partir del momento que entra en vigor el Plan (persona ya designada)
1.2.8. Conceder permisos retribuidos el tiempo necesario para quien esté en tratamiento de técnicas de reproducción asistida	Número de veces que se haya solicitado y aplicado por sexo	Dirección	A partir del momento que entra en vigor el Plan (persona ya designada)

1.2.9. Permiso no retribuido o recuperable por el tiempo necesario para la realización de gestiones previas a la adopción	Número de veces que se haya solicitado y aplicado por sexo	Dirección	A partir del momento que entra en vigor el Plan (persona ya designada)
1.2.10. Las personas con hijos/as menores de edad y que por convenio regulador o sentencia judicial firme de separación o divorcio se dispusiera que solo pueden coincidir con los hijos o hijas en calendario escolar, tendrán prioridad a disfrutar y conciliar periodo de vacaciones según el calendario. Para la mujer prioridad también por la asignación de descanso semanal en función de aquello indicado al convenio regulador	Número de veces que se haya solicitado y aplicado por sexo	Dirección	A partir del momento que entra en vigor el Plan (persona ya designada)
1.2.11. Quién tenga a su cargo un menor con una discapacidad acreditada igual o superior al 33% tendrán derecho a concretar su horario sin reducir su jornada dentro de su turno. La concreción horaria se tendrá que notificar con una antelación de 15 días	Número de veces que se haya solicitado y aplicado por sexo	Dirección	A partir del momento que entra en vigor el Plan (persona ya designada)
1.2.12. Posibilidad de adaptar o concretar la jornada para quien tenga parientes de hasta primer grado de consanguinidad con una discapacidad acreditada igual o superior al 33%. Definiendo las causas concretas que denegarían esta posibilidad	Número de veces que se haya solicitado y aplicado por sexo	Dirección	A partir del momento que entra en vigor el Plan (persona ya designada)



2. CONTRATACIÓN, RETRIBUCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL

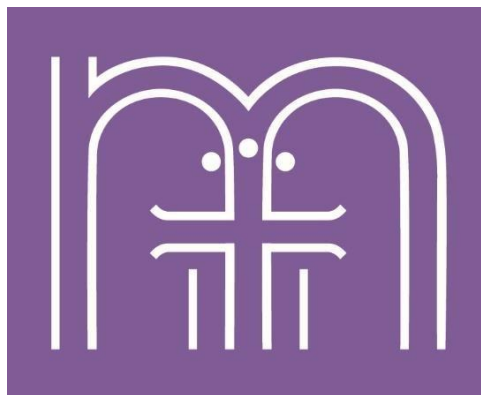
Con el objetivo de asegurar una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en la que Fundación Obra Mercedaria garantizará el acceso al trabajo y a la promoción profesional. Por cualquier lugar vacante de trabajo el procedimiento adecuado será persona/lugar asegurando en todo momento que los lugares vacantes son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato no discriminante por razón de sexo.

2. CONTRATACIÓN, RETRIBUCIÓN Y CARRERA PROFESIONAL

2.1 PROCESO DE SELECCIÓN - OBJETIVO ESPECÍFICO: Asegurar la presencia equilibrada entre hombres y mujeres			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
2.1.1. Revisar la valoración y descripción de los lugares de trabajo de todas las categorías del convenio	Catálogo de lugares de trabajos, descripción y valoración realizada	Dirección	A los 3 meses de la aprobación del Plan
2.1.2. Mantener a los procesos de selección, contratación, retribución, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo, basadas en principios de mérito, capacidad y adecuación persona-cargo, garantizando en todo momento que los puestos de trabajo a los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas dentro de un marco de igualdad de trato sin ninguna discriminación	N.º de mujeres y hombres presentados y seleccionados para cada puesto de trabajo	Dirección	A la firma del Plan
2.1.3. Utilizar un lenguaje no sexista en convocatorias, ofertas y publicaciones	N.º de convocatorias, ofertas y publicaciones con lenguaje inclusivo	Dirección	A la firma del Plan
2.2 CONTRATACIÓN Y RETRIBUCIÓN - OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a los diferentes tipos de contratación y retribución			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
2.2.1. Se garantizará el principio de no discriminación por razón de género	Tipo de contrato y jornada segregada por género	Dirección	A la firma del Plan

2.3 PROMOCIÓN PROFESIONAL - OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la igualdad con ausencia de toda discriminación basada en el género en las promociones internas

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
2.3.1. Revisar un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la Fundación por todos los puestos de trabajo, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos por toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos al puesto de trabajo. La Fundación informará a las personas no seleccionadas de los motivos por la que no se ha considerado la opción de su selección	Procedimiento acordado por la Comisión de Igualdad	Dirección	A los 3 meses de la firma del Plan
2.3.2. Especificar en las promociones internas el horario habitual del puesto de trabajo y las implicaciones de la disponibilidad horaria (viajes ocasionales, viajes frecuentes)	N.º de publicaciones de promociones internas en las que se refleje las implicaciones de la disponibilidad horaria/número de promociones totales	Dirección	A la firma del Plan

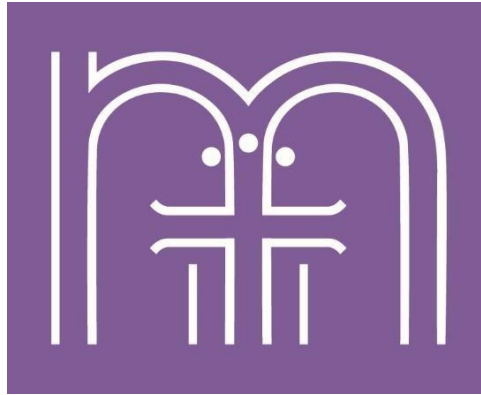


3. FORMACIÓN

Desde la Dirección se promoverá la realización de acciones formativas que faciliten el desarrollo profesional sin distinción de género.

3. FORMACIÓN

3.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: Mantener una cultura basada en la igualdad de oportunidades mediante acciones formativas			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
3.1.1. En la entrada en virtud del Plan de Igualdad, la Fundación incluirá en el manual de acogida la formación en materia de igualdad con el objetivo de difundir las políticas de igualdad. Así mismo se realizarán píldoras informativas a las personas que tengan personal a su cargo, así como en los cursos de reciclaje que se estimen oportunos	N.º de formaciones impartidas en las que se incluya la igualdad de género/n.º de formaciones totales	Dirección	Semestral a la firma del Plan
3.1.2. Los materiales que a un futuro se realicen por la plantilla, se harán teniendo en cuenta que sus contenidos contemplen un tratamiento con lenguaje no sexista	N.º de materiales revisados	Dirección	Anual a la firma del Plan
3.2 OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar que la formación sea accesible y facilite el desarrollo profesional de las trabajadoras y trabajadores y que contribuya al equilibrio profesional, en especial en lugares de responsabilidad			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
3.2.1. Diseñar e impartir píldoras informativas en Igualdad de Oportunidades dirigidas a toda la plantilla	N.º de acciones impartidas en Igualdad de Oportunidades por género y departamento	Dirección	Anual a la firma del Plan



4. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Siguiendo con el compromiso a la Igualdad de Oportunidades y con el fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la Fundación Obra Mercedaria facilitará la difusión interna de los contenidos de este Plan a toda la plantilla.

Del mismo modo y cumpliendo con el objetivo de prevenir el acoso sexual, la Fundación se compromete a procurar la máxima difusión de las medidas y procedimientos específicos para canalizar las reclamaciones que pudiera haber con el fin de sensibilizar a toda la plantilla, persiguiendo un buen ambiente de trabajo libre de connotaciones sexuales.

4. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

4.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: Designar un comité responsable de la Igualdad a la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
4.1.1. Designar a un comité en la empresa, responsable de velar por la igualdad de trato y de oportunidades dentro de la Fundación con formación específica en materia, que gestione y coordine el Plan, participe en su implantación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdades a los procesos de selección, promoción y el resto de los contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Igualdad	Responsable de formación de RR.HH.	Dirección	A partir del momento que entra en vigor el Plan (persona ya designada)
4.1.2. Difundir la existencia, dentro de la Fundación, de la persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando dirección de correo electrónico y teléfono a disposición del personal, por aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el Plan de Igualdad	Comunicación realizada. Dirección de mail y teléfono difundido. Sugerencias recibidas	Departamento Comunicación	A la propia comunicación integral del Plan de Igualdad
4.2 OBJETIVO ESPECÍFICO: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
4.2.1. Revisar y corregir a su caso, el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilicen en las comunicaciones internas (tabloneros, circulares, mails internos, etc..) y externos (página web, redes sociales, campañas de publicidad, memorias anuales...) para que no contengan temas o imágenes sexistas o estereotipadas	Revisión en caso de detectarse utilización sexista	Departamento Comunicación	Cada semestre a partir de la firma del Plan
4.2.2. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la Fundación (página web, relaciones con prensa, etc..) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje	N.º de personas formadas	Dirección	3 meses a partir de la firma del Plan
4.2.3. Se incluye en la formación inicial la formación para la utilización del lenguaje no sexista, para mandos internos medios y directivos	N.º de personas formadas	Dirección	3 meses a partir de la firma del Plan

4.3. OBJETIVO ESPECÍFICO: Difundir una cultura fundacional comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el mundo para actuar y trabajar conjunto y globalmente en la igualdad de oportunidades

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO
4.3.1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los diferentes canales habituales de comunicación interna actuales y futuros	Carpetas dedicadas a la igualdad establecidas en los diferentes canales de comunicación	Dirección	3 semanas a partir de la firma del Plan
4.3.2. A la entrada en vigor del Plan de Igualdad, realizar una correcta difusión por los empleados y empleadas que tengan responsabilidad de gestión de equipos por la sensibilización en materia de Igualdad de oportunidades	N.º de sesiones informativas. N.º de personas asistentes. N.º personas que tendrían que asistir	Dirección	1 año desde la firma del Plan