



PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACION DE LA FUNDACIO ALBERT (ACTUALIZADO FEBRERO 2019)

El nuevo Plan de Igualdad y Conciliación (en adelante PIC) de la Fundación Albert se ha desarrollado en el transcurso del año 2018 y ha sido aprobado por el patronato el 1 de febrero de 2019.

Con el PIC la Fundación Albert intenta dar cabida a las nuevas demandas tanto de tipo social (responsabilidad social corporativa), legal (cumplimiento del mandato de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), económicas (productividad, gestión, innovación), mejora de la salud y clima laboral.

La Fundación Albert incentiva la igualdad de derechos entre mujeres y hombres y, en consecuencia, mejorarla calidad de vida del conjunto de nuestras trabajadoras y trabajadores.

Los principales objetivos del PIC son:

1-Normalizar la utilización del lenguaje no sexista en todos los ámbitos de la Fundación.- Conciliar la vida laboral y familiar de todas las trabajadoras y trabajadores.

2-Evitar cualquier tipo de acoso, de actitud sexista o de trato discriminatorio.

3-Difundir la perspectiva de género entre el personal y la obligación de trabajar por la igualdad de oportunidades.

4- Favorecer la diversidad.

5-Promover la igualdad y la no discriminación:

- **Igualdad:** valoración del cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en todas las etapas del proceso de selección.

- **Formación:** entendida como el grado en que la Fundación facilita y promueve el desarrollo profesional y la mejora de las competencias de su personal

- **Promoción:** Favorecer la promoción interna y el desarrollo profesional. Valoración de las medidas implantadas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores. Entendiendo por conciliación la posibilidad de una persona de hacer compatibles el espacio y el tiempo personal con el familiar, el laboral y el social, y de poder desarrollarse en los diferentes ámbitos.

COMO CONSEGUIR LOS OBJETIVOS:

A)- Promoviendo la igualdad y diversidad, mediante:

A.1)- Formación en temas de igualdad: Realizar formación específica de los temas de igualdad y conciliación abierta a toda persona interesada de la Fundación, dentro del Plan de Formación, e incluir la igualdad como materia transversal dentro de las formaciones de gestión de equipos que se realizan en la Fundación.

A.2)- Continuar con la paridad en todos los órganos de gobierno de la Fundación: Hay que ir trabajando para que se mantenga la paridad en los órganos de dirección de la Fundación y en el Patronato, actualmente 60% mujeres y 40% hombres

A.3)- Promover acciones que favorezcan la difusión del discurso de la igualdad a nivel social: Hacer intervenciones en jornadas, profundizar en las redes sociales, desarrollar proyectos sociales en estas materias, etc.

B)- Realizar un trabajo de Prevención de Riesgos Psicosociales, mediante un estudio psicosocial .

B.1)- Estudiar los riesgos psicosociales en el trabajo, que es la probabilidad de que una persona trabajadora sufra un determinado daño en su salud física o psíquica, para poder prevenir y adelantarse a posibles problemas.

B.2) Prevenir el acoso de todo tipo: Un aspecto importante en igualdad es evitar y detectar los posibles casos de acoso al trabajo. El patronato analizará y canalizará las demandas que se generen actuando bajo un protocolo previamente establecido

B.3) Fomentar políticas que favorezcan la diversidad

C)- Promover la diversidad y realidad en las imágenes comunicativas de la Fundación

C.1)- Se llevarán a cabo acciones para contribuir a que las imágenes asociadas al nombre de la Fundación sean de colectivos, nacionalidades, edades, sexo, etc., varios para responder, asimismo, a la diversidad de nuestro entorno social.

C.2)- Adaptar puestos de trabajo susceptibles de acoger personas con discapacidad, serán adaptados antes de su incorporación que, llegado el caso, no sea una barrera más para incorporar personas discapacitadas y, por tanto, poderlas incorporar con la misma agilidad que cualquier otro / a trabajador / a.

C.3)- Aumentar el número de colaboradores / as con discapacidades o de colectivos con situación de desventaja social o con otras procedencias

D)- Potenciar la promoción interna y el desarrollo profesional

D.1)-La promoción interna es la progresión profesional de una persona dentro de la misma entidad, ligada a una movilidad de puesto de trabajo y aumento a nivel competencial y / o de responsabilidad. Dentro de la política de formación se potenciará la formación destinada a la promoción profesional de las personas para que puedan acceder a puestos de mayor responsabilidad, asumir nuevas tareas o encargos, y / o mejorar los que ya desarrollan.

D.2)- Realizar planes de desarrollo profesional. La Fundación realizará el plan de desarrollo junto con el / la trabajador / a, mediante el cual se le ayudará a que desarrolle todo su potencia l y competencias dentro de la Fundación, capacitándolo / a de aquella formación y experiencia que previamente se haya acordado.

D.3)- Ofrecer formación anual para el conjunto de la plantilla. Se diseñará y se difundirá un Plan de Formación anual en que haya formaciones dirigidas a los diferentes niveles y tareas del conjunto de la plantilla.

E)-Conciliación

E.1)- Favorecer la flexibilidad en el horario de entrada y de salida condicionada a las necesidades del puesto de trabajo. Anualmente cada trabajador / a de la estructura de la Fundación pacte con su superior/a el horario que hará, en función de los criterios establecidos oportunamente.

E.2)- Facilitar el trabajo desde casa (teletrabajo), en aquellos trabajos en los que sea posible

E.3)- Jornada intensiva en periodos vacacionales educativos, para ayudar a la conciliación en la época estival.

E.4)- Mejorar permisos y excedencias más allá de la legislación vigente

E.4.1)- Acumulación de la lactancia: Aquellas personas que lo deseen podrán acumular la lactancia de un hijo menor de nueve meses que da derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo sustituyéndola por un mes o cuatro semanas de permiso retribuido.

E.4.2)- Ampliar la edad del hijo / a por el que se puede pedir la excedencia por cuidado de hijos / as: amplía los tres a los cinco años.

E.4.3)- Se da la posibilidad a los / las trabajadores / as de poder solicitar una excedencia por cuidado de hijo / a ya no menor de tres años sino de cinco, con las garantías que para ley tiene reconocida este tipo de excedencia.

E.4.4)- Aumentar la reserva de puesto de trabajo en la excedencia por cuidado de familiar al segundo año de la excedencia

E.4.5)- Disfrutar de manera acumulativa las 30 horas anuales de consultas médicas y 35 horas para exámenes para el personal de intervención, y proporcional a la jornada laboral