

PLA D'IGUALTAT I CONCILIACIÓ DE LA FUNDACIÓ ALBERT (ACTUALITZAT FEBRER 2019)

El nou Pla d'Igualtat i Conciliació (d'ara endavant PIC) de la Fundació Albert s'ha desenvolupat en el transcurs de l'any 2018 i ha estat aprovat pel patronat l'1 de febrer de 2019.

Amb el PIC la Fundació Albert intenta donar cabuda a les noves demandes tant de tipus social (responsabilitat social corporativa), legal (compliment del mandat de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes), econòmiques (productivitat, gestió, innovació), millora de la salut i clima laboral. La Fundació Albert incentiva la igualtat de drets entre dones i homes i, en conseqüència, millorar-la qualitat de vida del conjunt de les nostres treballadores i treballadors.

Els principals objectius del PIC són:

1-Normalitzar la utilització del llenguatge no sexista en tots els àmbits de la Fundació.- Conciliar la vida laboral i familiar de totes les treballadores i treballadors.

2-Evitar qualsevol mena d'assetjament, d'actitud sexista o de tracte discriminatori.

3-Difondre la perspectiva de gènere entre el personal i l'obligació de treballar per la igualtat d'oportunitats.

4- Afavorir la diversitat.

5-Promoure la igualtat i la no discriminació:

- **Igualtat:** valoració del compliment del principi d'igualtat d'oportunitats en totes les etapes del procés de selecció.
- **Formació:** entesa com el grau en què la Fundació facilita i promou el desenvolupament professional i la millora de les competències de la seva personal
- **Promoció:** Afavorir la promoció interna i el desenvolupament professional. Valoració de les mesures implantades per a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les treballadores i els treballadors. Entenent per conciliació la possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai i el temps personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

COM ACONSEGUIR ELS OBJECTIUS:

A)- Promovent la igualtat i diversitat, mitjançant:

A.1)- Formació en temes d'igualtat: Realitzar formació específica dels temes d'igualtat i conciliació oberta a tota persona interessada de la Fundació, dins del Pla de Formació, i incloure la igualtat com a matèria transversal dins de les formacions de gestió d'equips que es realitzen en la Fundació.

A.2)- Continuar amb la paritat en tots els òrgans de govern de la Fundació: Cal anar treballant perquè es mantingui la paritat en els òrgans de direcció de la Fundació i en el Patronat, actualment 60% dones i 40% homes.

A.3)- Promoure accions que afavoreixin la difusió del discurs de la igualtat en l'àmbit social: Fer intervencions en jornades, aprofundir en les xarxes socials, desenvolupar projectes socials en aquestes matèries, etc.

B)- Fer un treball de Prevenció de Riscos Psicosocials, mitjançant un estudi psicosocial.

B.1)- Estudiar els riscos psicosocials en el treball, que és la probabilitat que una persona treballadora sofreixi un determinat mal en la seva salut física o psíquica, per a poder prevenir i avançar-se a possibles problemes.

B.2) Prevenir l'assetjament de tota mena: Un aspecte important en igualtat és evitar i detectar els possibles casos d'assetjament al treball. El patronat analitzés i canalitzar les demandes que es generin actuant sota un protocol prèviament establert

B.3) Fomentar polítiques que afavoreixin la diversitat.

C)- Promoure la diversitat i realitat en les imatges comunicatives de la Fundació

C.1)- Es duran a terme accions per a contribuir al fet que les imatges associades al nom de la Fundació siguin de col·lectius, nacionalitats, edats, sexe, etc., varis per a respondre, així mateix, a la diversitat del nostre entorn social.

C.2)- Adaptar llocs de treball susceptibles d'acollir persones amb discapacitat, seran adaptats abans de la seva incorporació que, arribat el cas, no sigui una barrera més per a incorporar persones discapacitades i, per tant, poder-les incorporar amb la mateixa agilitat que qualsevol altre / a treballador / a.

C.3)- Augmentar el nombre de col·laboradors / as amb discapacitats o de col·lectius amb situació de desavantatge social o amb altres procedències.

D)- Potenciar la promoció interna i el desenvolupament professional

D.1)-La promoció interna és la progressió professional d'una persona dins de la mateixa entitat, lligada a una mobilitat de lloc de treball i augment en l'àmbit competencial i / o de responsabilitat. Dins de la política de formació es potenciarà la formació destinada a la promoció professional de les persones perquè puguin accedir a llocs de major responsabilitat, assumir noves tasques o encàrrecs, i / o millorar els que ja desenvolupen.

D.2)- Executar plans de desenvolupament professional. La Fundació durà a terme el pla de desenvolupament juntament amb el / la treballador / a, mitjançant el qual se l'ajudarà al fet que desenvolupi tot la seva potència i competències dins de la Fundació, capacitant-ho / d'aquella formació i experiència que prèviament s'hagi acordat.

D.3)- Oferir formació anual per al conjunt de la plantilla. Es dissenyarà i es difondrà un Pla de Formació anual en què hi hagi formacions dirigides als diferents nivells i tasques del conjunt de la plantilla.

E)-Conciliació

E.1)- Afavorir la flexibilitat en l'horari d'entrada i de sortida condicionada a les necessitats del lloc de treball. Anualment cada treballador/a de l'estructura de la Fundació pacti amb el seu superior/a l'horari que farà, en funció dels criteris establerts oportunament.

E.2)- Facilitar el treball des de casa (teletreball), en aquells treballs en els quals sigui possible

E.3)- Jornada intensiva en períodes vacacionals educatius, per a ajudar a la conciliació en l'època estival.

E.4)- Millorar permisos i excedències més enllà de la legislació vigent

E.4.1)- Acumulació de la lactància: Aquelles persones que ho desitgin podran acumular la lactància d'un fill menor de nou mesos que dóna dret a una hora diària d'absència del treball substituint-la per un mes o quatre setmanes de permís retribuït.

E.4.2)- Ampliar l'edat del fill / pel qual es pot demanar l'excedència per cura de fills / as: amplia els tres als cinc anys.

E.4.3)- Es dóna la possibilitat als /les treballadors/as de poder sol·licitar una excedència per cura de fill / a ja no menor de tres anys sinó de cinc, amb les garanties que per a llei té reconeguda aquest tipus d'excedència.

E.4.4)- Augmentar la reserva de lloc de treball en l'excedència per cura de familiar al segon any de l'excedència.

E.4.5)- Gaudir de manera acumulativa les 30 hores anuals de consultes mèdiques i 35 hores per a exàmens per al personal d'intervenció, i proporcional a la jornada laboral.