



Pla d'igualtat



 **Blanquerna**

UNIVERSITAT RAMON LLULL

INDEX

A. Preambul

B. Introducció

C. Àmbits del pla d'igualtat

D. Fases del pla d'igualtat

D. I. Diagnòstic

1. Accés a l'ocupació
2. Classificació professional
3. Promoció i formació
4. Retribucions
5. Ordenació del temps de treball
6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

D. II. Programació

1. Accés a l'ocupació
2. Classificació professional
3. Promoció i formació
4. Retribucions
5. Ordenació del temps de treball
6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

D. III. Implantació

D. IV. Seguiment i avaluació

E. Comissió d'igualtat

Documentació annexa

I. Taules

1. Accés a l'ocupació
2. Distribució del personal per sexes i categories
3. Distribució del personal per sexe i tipus de jornada
4. Distribució del personal per sexe i tipus de contracte

II. Fitxes de programació

1. Accés a l'ocupació
2. Classificació professional
3. Promoció i formació
4. Retribucions
5. Ordenació del temps de treball
6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe



A. Preàmbul

La **Fundació Blanquerna** és una institució d'ensenyament universitari des de l'any 1948. És cofundadora de la Universitat Ramon Llull, la primera universitat privada de Catalunya reconeguda l'any 1991.

Com a entitat universitària, la Fundació Blanquerna té entre els seus compromisos fomentar la igualtat entre les persones i els gèneres, així com també formar persones amb el més alt nivell de qualificació.

Aquests principis són d'aplicació en el seu vessant empresarial, sent de tradició fomentar l'ocupació dels diferents llocs de treball amb criteris de competència, independentment del gènere de qui treballa amb nosaltres, sense oblidar la paritat entre sexes.

Aquesta pràctica és anterior a l'aparició de la L.O. 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes i quedava reflectida no solament al I Conveni de treball de la Fundació, sinó també, abans de l'existència d'aquest, al Conveni Col·lectiu de l'Escola de Mestres o al Particular del Personal d'Administració i Serveis.

Les representacions social i empresarial entenem que l'espai on s'han de recollir els aspectes relacionats amb la igualtat és el conveni col·lectiu, marc normatiu regulador de les relacions entre l'empresa i el seu personal i considerem, com s'ha exposat, que el conveni actual contempla suficients mesures d'igualtat.

Les dues representacions som igualment conscients de que sempre és possible avançar i és per això que propiciem aquest Pla d'Igualtat.

B. Introducció

Definició

El Pla d'Igualtat de la Fundació Blanquerna és un conjunt ordenat de mesures tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol tipus de discriminació laboral que pugui existir per raó de gènere.

Destinatari

Com ja ha quedat reflectit al preàmbul, els destinataris d'aquest Pla d'Igualtat no seran solament les dones sinó també els homes que integren la plantilla, donat que del que es tracta és d'aconseguir una organització més competitiva i una convivència harmònica.

Vigència

Considerem que un Pla d'Igualtat no s'ha de cenyir a un espai temporal concret, sinó que la seva durada ha de ser en principi indefinida, independentment de les aportacions concretes que es vagin fent durant la vida del Pla d'Igualtat per millorar-lo.

Estructura

El Pla d'Igualtat s'estructura en quatre fases diferenciades que incidiran sobre els àmbits de treball que la L.O. 3/2007 senyala com a matèria objecte dels plans d'igualtat.



C. Àmbits del pla d'igualtat

Els àmbits sobre els que incidirà el Pla d'Igualtat de la Fundació Blanquerna, d'acord amb el que regula l'article 46 de la L.O.3/2007 seran:

- Accés a l'ocupació
- Classificació professional
- Promoció i formació
- Retribucions
- Ordenació del temps de treball
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

D. Fases del pla d'igualtat

I. Diagnòstic

En la que s'analitzaran quantitativa i qualitativament les dades relatives als àmbits objecte del pla de manera que ens permetin conèixer la situació comparada dels treballadors de l'empresa per gènere.

II. Programació

A partir dels resultats obtinguts en el diagnòstic, servirà per donar solució a les possibles carències detectades.

III. Implantació

Pla d'acció per la seva execució i implementació de les accions que conformen el Pla d'Igualtat.

IV. Seguiment i avaluació

Revisió dels aspectes programats i del grau de compliment del pla i dels objectius assolits.

D.I. Diagnòstic

Com a informació prèvia, s'ha de dir que aquest diagnòstic es basa en les dades de les que es disposa a setembre de 2010.

1. Accés a l'ocupació

% De dones i homes que obtenen les places (TAULA 1)

Si analitzem el període comprès entre l'1 de novembre de 2008 el 30 de setembre de 2010, observem un total de 100 noves incorporacions, d'aquestes, 56 són dones i 44 homes, el que representa que un 56% de les noves incorporacions són dones i un 44% homes, observant, per tant, paritat en l'accés a l'ocupació a la Fundació.

Neutralitat en el nom i descripció del lloc de treball

La definició de les categories professionals està recollida a l'ANNEX I del II Conveni Col·lectiu.

S'observa que la denominació dels llocs de treball del personal docent, incorpora la perspectiva de gènere. El PAS hauria de ser objecte d'una re-denominació per, en aquells casos en que la definició no pugui ser neutra, incorporar la perspectiva de gènere.

Per contra la descripció de les diferents categories ja contempla la neutralitat, donat que en totes es parla de "persona", sense referència al sexe de qui l'ocupa.

Definició d'instruments i tècniques de selecció neutres



Les convocatòries de les vacants s'han anat adaptant a la perspectiva de gènere, evitant referències que puguin donar a entendre que les places estan destinades en origen a un determinat sexe.

En els processos de selecció es tenen en compte criteris objectius, sent la capacitat, el mèrit i l'adequació persona-lloc els factors que determinen l'assignació de les places.

Per tant, podem concloure que en aquest àmbit partim d'una situació d'equilibri pel que fa a incorporacions, descripció dels llocs de treball i selecció. S'haurà de treballar les denominacions dels llocs de treball en alguns casos del PAS.

2. Classificació Professional

Es disposa de dades segregades per sexe que permeten conèixer la distribució de les dones i dels homes en les diferents categories de l'empresa. (TAULA 2)

La informació posa de manifest que aquesta distribució és equilibrada en còmput general, donat que el 51,7% de la plantilla son dones i el 48,3% homes.

Una anàlisi més exhaustiva mostra que les dones estan representades en menor proporció que els homes a la categoria de professor/a investigador/a, analista informàtic, tècnic informàtic, tècnic audiovisuals, tècnic de manteniment, oficial de manteniment i auxiliars de serveis. Per contra, els homes estan en menor proporció a les categories de TG-1, Bibliotecari, TG-2, auxiliar de biblioteca, oficial administratiu i telefonista/recepcionista. Existeix paritat en la categoria de Professor/a Investigador/a Adjunt, Professor/a Associat/da, Professor/a a temps parcial i Dissenyador.

No es pot despendre d'aquesta informació que existeixi una infravaloració dels llocs ocupats majoritàriament per dones sinó que la distribució obeeix al principi de capacitat a cada grup i categoria.

3. Promoció i Formació

El procés per a la cobertura de les vacants i substitucions així com per les promocions i els ascensos es troba definit a l'article 13 del II Conveni Col·lectiu de treball de la Fundació.

La primera conclusió que es pot extreure de la lectura d'aquest article és la absència d'aspectes discriminatoris per raó de gènere, donant preferència, sempre, en igualtat de condicions, al personal de plantilla, independentment del sexe dels candidats o de les candidates.

Conscients de la importància que la formació representa per l'empresa i els treballadors i les treballadores, les dues representacions acordaren introduir al II Conveni el Complement d'Actualització Professional (CAP) del PAS, regulat a l'ANNEX V. El CAP és una eina que fomenta i recompensa per mitjà d'un complement salarial la formació de la plantilla, actualment es beneficien del CAP 34 persones sent un 58,8% dones i un 42,2% homes.

Un altre instrument important establert a l'art. 21.5 del II Conveni és la possibilitat de gaudir d'un permís, remunerat i durant un període màxim d'un quadrimestre, per finalitzar una tesi en curs.

Adicionalment, els apartats 2,3 i 4 del mateix art. 21 del II Conveni regulen les facilitats per poder participar en accions formatives.



En definitiva, podem dir que ens hem dotat d'eines de promoció i formació no discriminatòries i a l'abast de tota la plantilla. Tot i que s'ha de seguir promovent i facilitant al personal aquestes eines i, si pot ser, millorar-les.

4. Retribucions

Les retribucions estan fixades en funció de les categories que recull el II Conveni de Treball. Igualment, les taules salarials recollides al conveni i actualitzades amb els criteris fixats a l'article 4.4 del II Conveni, determinen la retribució de cada categoria, a la vista d'aquestes dues informacions no s'observa cap tipus de discriminació del sistema retributiu.

Adicionalment, el II Conveni (Capítol I del Títol III i ANNEX I per PAS) contempla tots els complements salarials que pot percebre la plantilla. Igual que ocorre amb la resta de retribucions, no es contenen referències que impliquin diferències de tracte en base al tipus de contracte, lloc de treball i/o gènere.

Com es desprèn de la informació anterior, l'àmbit de retribucions no conté aspectes discriminatoris per raó de gènere.

5. Ordenació del temps de treball

Distribució per sexe i tipus de jornada (TAULA 3)

La distribució per sexes del personal contractat a temps complet mostra que el 53,44% són dones i el 46,56% són homes, mentre que la distribució percentual per sexes del personal contractat a temps parcial és 50% dones i 50% homes.

Destacar que, per categories, i a excepció de la de professor/a a temps parcial definida així al II Conveni, la contractació a temps parcial és mínima. Pel que fa al professorat a temps parcial la seva distribució per sexes és la següent: 48,99% dones i 51,01% homes, mostrant equilibri, igual que succeeix en el cas del personal a temps complet.

Distribució per sexe i tipus de contracte (TAULA 4)

L'anàlisi de les dades mostra un clar predomini de la contractació indefinida (82,22%) en relació amb la temporal (17,78%).

Per sexes, del total de la plantilla, el 42,32% de les persones amb contracte indefinit són dones i el 39,9% són homes, mentre que el 9,37% dels contractes temporals són amb dones i el 8,4% són amb homes.

La conclusió, per tant, és que la paritat entre dones i homes existeix tant en el tipus de jornada com en el tipus de contracte.

Per categories es pot donar per reproduïda la informació recollida al punt 2 de Classificació Professional.

D'altra banda, existeixen acordades un ample número de mesures destinades a facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, mesures que estan publicades al II Conveni i de les que el personal té informació tant en format paper, doncs disposen d'una versió impresa del II Conveni, com en format electrònic via Portal de l'Empleat (PORTEM).

S'ha de remarcar que aquestes mesures ja estaven implantades a l'empresa molt abans de la entrada en vigor de la L.O. 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes.



Les mesures concretes són:

- A)** La contemplació com a excedència forçosa, amb reserva del lloc de treball, de les excedències que es sol·liciten per maternitat, paternitat o per cura de familiars fins a segon grau (art.14.1.d) i e)).
- B)** Permís remunerat de 3 dies en cas de naixement de fill, malaltia greu, operació quirúrgica o mort de parents fins a segon grau (art. 21.1.b)).
- C)** Conciliació de la vida laboral i familiar a la que es dedica específicament tot l'art. 23 i on es contempla la possibilitat de flexibilitzar l'horari per exercir el dret a la lactància i per atendre a familiars fins al segon grau amb necessitats especials i la concessió d'un permís no retribuït per facilitar les adopcions a l'estranger.
- D)** El tractament específic de la maternitat recollit a l'art. 24 del Conveni i específicament el seu apartat e) pel qual la Fundació completa, sense pèrdua de retribucions, el període de maternitat en casos de complicacions mèdiques derivades del part que comportin un període d'hospitalització superior a l'habitual.
- E)** Respecte a la jornada, el col·lectiu de PAS gaudeix durant els mesos de juliol i agost d'una reducció de jornada.

Excepte en el cas de l'apartat e) de l'art. 24, que en condicions normals correspon a la mare, les mesures de conciliació i de gestió del temps tenen com a destinataris potencials tant les dones com els homes de la plantilla.

6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Com a premissa s'ha de dir que no s'han posat de manifest queixes en aquesta matèria.

L'assetjament sexual troba una referència a l'article 36.c) 7) del II Conveni, on es qualifica com falta molt greu, sent susceptible aquesta conducta de sanció que pot comportar l'acomiadament.

En conclusió, faltaria per definir que és l'assetjament sexual, el protocol d'actuació i les mesures de divulgació dels criteris per evitar i denunciar aquesta actitud.

D. II. Programació

A partir de la informació proporcionada pel diagnòstic i per cada un dels àmbits d'actuació del Pla d'Igualtat de la Fundació, es determinaran els objectius fonamentals del Pla.

L'objectiu principal serà, des de la premissa del mèrit, i dintre del marc fixat per la L.O. 3/2007, garantir la igualtat efectiva entre dones i homes.

Els objectius específics per àmbits seran:

1. Accés a l'ocupació

Mantenir en els processos de selecció i contractació, els procediments i polítiques de caràcter objectiu basats en principis de mèrit i capacitat i d'adequació persona-lloc, valorant les candidatures en base a la idoneïtat.

Continuar assegurant en tot moment que els llocs de treball en els diferents àmbits de responsabilitat són ocupats per les persones més adequades en un marc d'igualtat de tracte amb absència de tota discriminació.



2. Classificació professional

Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en el desenvolupament professional de dones i homes i promoure i millorar les possibilitats d'accés de la dona a llocs de responsabilitat contribuint a reduir desequilibris que puguin donar-se actualment a l'empresa.

3. Promoció i formació

Mantenir en els processos de promoció l'aposta pels integrants de la plantilla, que en igualtat de condicions acreditin la seva idoneïtat per ocupar els llocs vacants, segons està regulat al II Conveni.

Propiciar el desenvolupament d'habilitats i competències que millorin l'ocupabilitat dels que integrem la plantilla de la Institució, sense distinció de gènere.

4. Retribucions

Mantenir la garantia d'un sistema retributiu que no generi desigualtats per raó de sexe.

5. Ordenació del temps de treball

Continuar la progressió en les mesures que puguin servir a les dues parts i que facin possible compatibilitzar la vida personal, familiar i laboral.

6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Establiment d'un marc d'actuació per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

D. III. Implantació

Independentment de que la implantació del Pla d'Igualtat coincidirà amb la data de l'aprovació per les representacions social i de l'empresa, s'han de concretar els criteris d'actuació per cada un dels àmbits objecte d'aquest Pla d'Igualtat .

D. IV. Seguiment i avaluació

Es fixarà la periodicitat de reunions de les dues representacions en les que s'analitzarà el grau de compliment dels diferents aspectes que integren el Pla d'Igualtat.

E. Comissió d'igualtat

La posada en marxa i el posterior seguiment del Pla d'Igualtat es farà per la Comissió d'Igualtat que estarà composta pels integrants de la Comissió de vigilància del Conveni regulada l'article 4 del II Conveni Col·lectiu de Treball.

Sense perjudici de les funcions d'interpretació i mediació que té atribuïda la Comissió de vigilància del Conveni, en quant Comissió d'Igualtat tindrà les següents:

- Vigilància del compliment del que s'hagi pactat al Pla.
- Impulsar noves mesures dintre del Pla.

La Comissió es reunirà a petició de cadascuna de les parts, prèvia convocatòria, amb ordre del dia, que s'efectuarà amb una antelació mínima de cinc dies hàbils.

La Comissió elegirà entre els seus integrants, per mutu acord, els càrrecs de Presidència i Secretaria.

Els acords es prendran per majoria simple de cadascuna de les dues parts.



Taules



TAULA 1

Accés a l'ocupació

Categoria	Dones	% Categoria	Homes	% Categoria	Total
Professor	44	55,00	36	45,00	80
Tècnic informàtic	0	0	2	100	2
Oficial administratiu	10	66,67	5	33,33	15
Auxiliar biblioteca	1	100	0	0	1
Oficial manteniment	0	0	1	100	1
Telef./repcionista	1	100	0	0	1
TOTAL	56	56,00	44	44,00	100

Nou ingrés 1.11.08-30.09.10

TAULA 2

Distribució del personal per sexes i categories

Categoria/rang		Dones	%	Homes	%	TOTAL
PI	Catedratic	0	0,00	2	00,00	2
	Titular	3	18,75	13	81,25	16
	Associat	4	26,67	11	73,33	15
PIA	Titular	9	60,00	6	0,00	15
	Associat	23	41,82	32	58,18	55
P (22)	Associat	47	57,32	35	42,68	82
P	Parcial	145	48,99	151	51,01	296
Analista informatic		1	25,00	3	75,00	4
TG-1		7	87,50	1	12,50	8
Bibliotecari		14	82,35	3	17,65	17
Tècnic informatic		0	0,00	15	100,00	15
Tècnic audiovisuals		1	12,50	7	87,50	8
TG-2		21	95,45	1	4,55	22
Tècnic manteniment		0	0,00	3	100,00	3
Dissenyador		1	50,00	1	50,00	2
Aux. biblioteca		5	100,00	0	0,00	5
Oficial administratiu		33	84,62	6	15,38	39
Oficial manteniment		0	0,00	6	100,00	6
Telef./repcionista		5	83,33	1	16,67	6
Auxiliar serveis		1	33,33	2	66,67	3
TOTAL		320	51,70	299	48,30	619



TAULA 3

Distribució del personal per sexe i tipus de jornada

Categoria/rang	DONES				HOMES				total	
	Completa	%	Parcial	%	Completa	%	Parcial	%		
PI	Catedratic	0	0	0	0	2	100	0	0	2
	Titular	3	18,75	0	0	13	81,25	0	0	16
	Associat	3	20	1	6,67	10	66,67	1	6,67	15
PIA	Titular	7	46,67	2	13,33	6	40	0	0	15
	Associat	23	41,82	0	0	32	58,18	0	0	55
P (22)	Associat	46	56,10	1	1,22	34	41,46	1	1,22	82
P	Parcial	0	0,00	145	48,99	0	0	151	51,01	296
Analista informatic	1	25,00	0	0	3	75	0	0	4	
TG-1	7	87,50	0	0	1	12,50	0	0	8	
Bibliotecari	13	76,47	1	5,88	3	17,65	0	0	17	
Tècnic informatic	0	0	0	0	14	93,33	1	6,67	15	
Tècnic audiovisuals	1	12,50	0	0	7	87,50	0	0	8	
TG-2	19	86,36	2	9,09	1	4,55	0	0	22	
Tècnic manteniment	0	0	0	0	3	100	0	0	3	
Dissenyador	1	50,00	0	0	1	50	0	0	2	
Aux. biblioteca	4	80,00	1	20	0	0	0	0	5	
Oficial administratiu	31	79,49	2	5,13	5	12,82	1	2,56	39	
Oficial manteniment	0	0	0	0	6	100	0	0	6	
Telef./recepcionista	4	66,67	1	16,67	1	16,67	0	0	6	
Auxiliar serveis	0	0	1	33,33	0	0	2	66,67	3	
Total	163	26,33	157	25,36	142	22,94	157	25,36	619	

set-10



TAULA 4

Distribució del personal per sexe i tipus contracte

Categoria/rang	DONES				HOMES				Total	
	Indefinit	%	Temporal	%	Indefinit	%	Temporal	%		
PI	Catedratic	0	0	0	0	2	100	0	0	2
	Titular	3	18,75	0	0	13	81,25	0	0	16
	Associat	4	26,67	0	0	11	73,33	0	0	15
PIA	Titular	9	60,00	0	0	6	40,00	0	0	15
	Associat	23	41,82	0	0	32	58,18	0	0	55
P (22)	Associat	47	57,32	0	0	35	42,68	0	0	82
P	Parcial	101	34,12	44	14,86	108	36,49	43	14,53	296
Analista informatic	1	25,00	0	0	3	75,00	0	0	4	
TG-1	7	87,50	0	0	1	12,50	0	0	8	
Bibliotecari	12	70,59	2	11,76	3	17,65	0	0	17	
Tècnic informatic	0	0	0	0	12	80	3	20	15	
Tècnic audiovisuals	1	12,50	0	0	5	62,50	2	25	8	
TG-2	21	95,45	0	0	1	4,55	0	0	22	
Tècnic manteniment	0	0	0	0	3	100	0	0	3	
Dissenyador	1	50	0	0	1	50	0	0	2	
Aux. biblioteca	2	40	3	60	0	0	0	0	5	
Oficial administratiu	25	64,10	8	20,51	2	5,13	4	10,26	39	
Oficial manteniment	0	0	0	0	6	100	0	0	6	
Telef./repcionista	4	66,67	1	16,67	1	16,67	0	0	6	
Auxiliar serveis	1	33,33	0	0	2	66,67	0	0	3	
TOTAL	262	42,33	58	9,37	247	39,90	52	8,40	619	

set-10



Fitxes de programació



Programació

ÀMBIT		1. ACCÉS A L'OCUPACIÓ	
OBJECTIU		Garantir processos objectius de selecció	
ACCIONS	DATA PREVISTA	RESPONSABLE	STATUS
<p>1.- Revisar el text del II Conveni en tot allò que es refereix a l'accés a l'ocupació per corregir possibles termes discriminatoris de gènere de forma directa o indirecta.</p> <p>2.- Utilitzar un llenguatge no sexista en les comunicacions de les ofertes d'ocupació.</p> <p>3.- Assegurar que, en igualtat de condicions, es donarà preferència</p> <p>En l'accés a l'ocupació a les candidatures del sexe amb menor representació en la categoria de la que es tracti.</p>			



Programació

ÀMBIT	2. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL		
OBJECTIU	Assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats a tots els integrants de la plantilla		
ACCIONS	DATA PREVISTA	RESPONSABLE	STATUS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar el text del II Conveni en tot allò que es refereixi a la classificació professional per corregir possibles termes discriminatoris de gènere de forma directa o indirecta. 2. Garantir la neutralitat de les denominacions dels llocs de treball i de la seva descripció. 3. Seguiment de la proporció de dones i homes en les diferents categories professionals. 			



Programació

ÀMBIT		3. PROMOCIÓ I FORMACIÓ	
OBJECTIU		Garantir processos objectius de promoció i formació	
ACCIONS	DATA PREVISTA	RESPONSABLE	STATUS
1. Revisió text II Conveni per analitzar la possible existència de termes discriminatoris per algun sexe i corregir-ho			
2. Assegurar que, en igualtat de condicions, es donarà preferència a les persones del sexe amb menor representació en la categoria de que es tracti.			
3. Incloure, si s'escau, cursos de formació en matèria d'igualtat entre dones i homes en l'oferta formativa de tot el personal de la Fundació.			



Programació

ÀMBIT	4. PROMOCIÓ I FORMACIÓ		
OBJECTIU	Garantir un sistema retributiu que no generi desigualtats per raó de sexe.		
ACCIONS	DATA PREVISTA	RESPONSABLE	STATUS
1. Revisar el text del II Conveni en tot allò que es refereix a retribucions per corregir possibles termes discriminatoris de gènere de forma directa o indirecta.			
2. Continuar aplicant totes les mesures que resultin necessàries per aconseguir una vertadera equitat retributiva entre dones i homes en l'exercici de treballs d'igual valor.			



Programació

ÀMBIT		5. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL		
OBJECTIU		Compatibilitzar la vida personal familiar i laboral.		
ACCIONS	DATA PREVISTA	RESPONSABLE	STATUS	
1. Revisar el text del II Conveni en tot allò que es refereix a la conciliació de la vida personal ,familiar i laboral per corregir possibles termes discriminatoris de gènere de forma directa o indirecta.				
2. Garantir que les mesures de conciliació existents a l'empresa són conegudes i accessibles per tot el personal de la Fundació independentment del gènere.				
3. Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de tot el personal de la Fundació facilitant l'efectiu gaudi de permisos, excedències, reduccions de jornada, i tots els altres drets que en aquest sentit es reconeixen normativament.				



Programació

ÀMBIT	6. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE		
OBJECTIU	Prevenir l'assetjament sexual, establint un protocol d'actuació per aquests casos		
ACCIONS	DATA PREVISTA	RESPONSABLE	STATUS
1. Revisar el text del II Conveni en tot allò que es refereix a la conciliació de la vida personal ,familiar i laboral per corregir possibles termes discriminatoris de gènere de forma directa o indirecta.			
2. Garantir que les mesures de conciliació existents a l'empresa són conegudes i accessibles per tot el personal de la Fundació independentment del gènere.			
3. Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de tot el personal de la Fundació facilitant l'efectiu gaudi de permisos, excedències, reduccions de jornada, i tots els altres drets que en aquest sentit es reconeixen normativament.			





 **Blanquerna**

UNIVERSITAT RAMON LLULL