



Plan de igualdad



 **Blanquerna**

UNIVERSITAT RAMON LLULL

INDEX

A. Preámbulo

B. Introducción

C. Ámbitos del plan de igualdad

D. Fases del plan de igualdad

D. I. Diagnóstico

1. Acceso a la ocupación
2. Clasificación profesional
3. Promoción y formación
4. Retribuciones
5. Ordenación del tiempo de trabajo
6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

D. II. Programación

1. Acceso a la ocupación
2. Clasificación profesional
3. Promoción y formación
4. Retribuciones
5. Ordenación del tiempo de trabajo
6. Prevención del acoso sexual y por razón de sex

D. III. Implantación

D. IV. Seguimiento y evaluación

E. Comisión de igualdad

Documentación anexa

I. Tablas

1. Acceso a la ocupación
2. Distribución del personal por sexos y categorías
3. Distribución del personal por sexo y tipos de jornada
4. Distribución del personal por sexo y tipos de contrato

II. Fichas de programación

1. Acceso a la ocupación
2. Clasificación profesional
3. Promoción y formación
4. Retribuciones
5. Ordenación del tiempo de trabajo
6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo



A. Preámbulo

La **Fundación Blanquerna** es una institución de enseñanza universitaria desde 1948. Es cofundadora de la Universidad Ramón Llull, la primera universidad privada de Cataluña reconocida en 1991.

Como entidad universitaria, la Fundación Blanquerna tiene entre sus compromisos fomentar la igualdad entre las personas y los géneros, así como también formar personas con el más alto nivel de cualificación.

Estos principios son de aplicación en su vertiente empresarial, siendo de tradición fomentar el empleo de los diferentes puestos de trabajo con criterios de competencia, independientemente del género de quien trabaja con nosotros, sin olvidar la paridad entre sexos.

Esta práctica es anterior a la aparición de la L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y quedaba reflejada no sólo en el I Convenio de trabajo de la Fundación, sino también, antes de la existencia de éste, en el Convenio Colectivo de la Escuela de Maestros o en el Particular del Personal de Administración y Servicios.

Las representaciones social y empresarial entendemos que el espacio donde se recogerán los aspectos relacionados con la igualdad es el convenio colectivo, marco normativo regulador de las relaciones entre la empresa y su personal y consideramos, como se ha expuesto, que el convenio actual contempla suficientes medidas de igualdad.

Ambas representaciones somos igualmente conscientes de que siempre es posible avanzar y es por ello que propiciamos este Plan de Igualdad.

B. Introducción

Definición

El Plan de Igualdad de la Fundación Blanquerna es un conjunto ordenado de medidas tendentes a conseguir en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier tipo de discriminación laboral que pueda existir por razón de género.

Destinatarios

Como ya ha quedado reflejado en el preámbulo, los destinatarios de este Plan de Igualdad no serán sólo las mujeres sino también los hombres que integran la plantilla, dado que de lo que se trata es de conseguir una organización más competitiva y una convivencia armónica.

Vigencia

Consideramos que un Plan de Igualdad no debe ceñirse a un espacio temporal concreto, sino que su duración debe ser en principio indefinida, independientemente de las aportaciones concretas que se vayan haciendo durante la vida del Plan de Igualdad para mejorarlo.

Estructura

El Plan de Igualdad se estructura en cuatro fases diferenciadas que incidirán sobre los ámbitos de trabajo que la L.O. 3/2007 señala como materia objeto de los planes de igualdad.



C. Ámbitos del plan de igualdad

Los ámbitos sobre los que incidirá el Plan de Igualdad de la Fundación Blanquerna, de acuerdo con lo regulado en el artículo 46 de la L.O.3 / 2007 serán:

- Acceso a la ocupación
- Clasificación profesional
- Promoción y formación
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

D. Fases del plan de igualdad

I. Diagnóstico

En la que se analizarán cuantitativa y cualitativamente los datos relativos a los ámbitos objeto del plan de manera que nos permitan conocer la situación comparada de los trabajadores de la empresa por género.

II. Programación

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, servirá para dar solución a las posibles carencias detectadas.

III. Implantación

Plan de acción para su ejecución e implementación de las acciones que conforman el Plan de Igualdad.

IV. Seguimiento y evaluación

Revisión de los aspectos programados y del grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados.

D.I. Diagnóstico

Como información previa, debe decirse que este diagnóstico se basa en los datos de los que se dispone en septiembre de 2010.

1. Acceso a la ocupación

% De mujeres y hombres que obtienen las plazas (TABLA 1)

Si analizamos el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2008 y el 30 de septiembre de 2010, observamos un total de 100 nuevas incorporaciones, de éstas, 56 son mujeres y 44 hombres, lo que representa que un 56% de las nuevas incorporaciones son mujeres y un 44% hombres, observando, por tanto, paridad en el acceso al empleo en la Fundación.

Neutralidad en el nombre y descripción del puesto de trabajo

La definición de las categorías profesionales está recogida en el ANNEXO I del II Convenio Colectivo.

Se observa que la denominación de los puestos de trabajo del personal docente, incorpora la perspectiva de género. El PAS debería ser objeto de una re-denominación para, en aquellos casos en que la definición no pueda ser neutra, incorporar la perspectiva de género.

Por el contrario la descripción de las diferentes categorías ya contempla la neutralidad, dado que en todas se habla de "persona", sin referencia al sexo de quien lo ocupa.



Definición de instrumentos y técnicas de selección neutras

Las convocatorias de las vacantes se han ido adaptando a la perspectiva de género, evitando referencias que puedan dar a entender que las plazas están destinadas en origen a un determinado sexo.

En los procesos de selección se tienen en cuenta criterios objetivos, siendo la capacidad, el mérito y la adecuación persona-puesto los factores que determinan la asignación de las plazas.

Por tanto, podemos concluir que en este ámbito partimos de una situación de equilibrio en cuanto a incorporaciones, descripción de los puestos de trabajo y selección. Se deberá trabajar las denominaciones de los puestos de trabajo en algunos casos del PAS.

2. Clasificación profesional

Se dispone de datos segregados por sexo que permiten conocer la distribución de las mujeres y los hombres en las diferentes categorías de la empresa. (TABLA 2)

La información pone de manifiesto que esta distribución es equilibrada en cómputo general, dado que el 51,7% de la plantilla son mujeres y el 48,3% hombres.

Un análisis más exhaustivo muestra que las mujeres están representadas en menor proporción que los hombres a la categoría de profesor / a investigador / a, analista informático, técnico informático, técnico de audiovisuales, técnico de mantenimiento, oficial de mantenimiento y auxiliares de servicios. Por el contrario, los hombres están en menor proporción a las categorías de TG-1, Bibliotecario, TG-2, auxiliar de biblioteca, oficial administrativo y telefonista / recepcionista. Existe paridad en la categoría de Profesor / Investigador / a Adjunto, Profesor / a Asociado / a, Profesor / a a tiempo parcial y Diseñador.

No se puede desprender de esta información que exista una infravaloración de los lugares ocupados mayoritariamente por mujeres sino que la distribución obedece al principio de capacidad cada grupo y categoría.

3. Promoción y formación

El proceso para la cobertura de las vacantes y sustituciones así como por las promociones y los ascensos se encuentra definido en el artículo 13 del II Convenio Colectivo de trabajo de la Fundación.

La primera conclusión que se puede extraer de la lectura de este artículo es la ausencia de aspectos discriminatorios por razón de género, dando preferencia, siempre, en igualdad de condiciones, el personal de plantilla, independientemente del sexo de los candidatos o de las candidatas.

Conscientes de la importancia que la formación representa para la empresa y los trabajadores y las trabajadoras, las dos representaciones acordaron introducir en el II Convenio el Complemento de Actualización Profesional (CAP) del PAS, regulado en el ANEXO V. El CAP es una herramienta que fomenta y recompensa por medio de un complemento salarial la formación de la plantilla, actualmente se benefician del CAP 34 personas siendo un 58,8% de mujeres y un 42,2% de hombres.



Otro instrumento importante establecido en el art. 21.5 del II Convenio es la posibilidad de disfrutar de un permiso, remunerado y durante un período máximo de un cuatrimestre, para finalizar una tesis en curso.

Adicionalmente, los apartados 2,3 y 4 del mismo art. 21 del II Convenio regulan las facilidades para poder participar en acciones formativas.

En definitiva, podemos decir que nos hemos dotado de herramientas de promoción y formación no discriminatorias y al alcance de toda la plantilla. Aunque se ha de seguir promoviendo y facilitando al personal estas herramientas y, a ser posible, mejorarlas.

4. Retribuciones

Las retribuciones están fijadas en función de las categorías que recoge el II Convenio de Trabajo. Igualmente, las tablas salariales recogidas en el convenio y actualizadas con los criterios fijados en el artículo 4.4 del II Convenio, determinan la retribución de cada categoría, a la vista de estas dos informaciones no se observa ningún tipo de discriminación del sistema retributivo.

Adicionalmente, el II Convenio (Capítulo I del Título III y ANEXO I para PAS) contempla todos los complementos salariales que puede percibir la plantilla. Al igual que ocurre con el resto de retribuciones, no se contienen referencias que impliquen diferencias de trato en base al tipo de contrato, puesto de trabajo y / o género.

Como se desprende de la información anterior, el ámbito de retribuciones no contiene aspectos discriminatorios por razón de género.

5. Ordenación del tiempo de trabajo

Distribución por sexo y tipo de jornada (TABLA 3)

La distribución por sexos del personal contratado a tiempo completo muestra que el 53,44% son mujeres y el 46,56% son hombres, mientras que la distribución porcentual por sexos del personal contratado a tiempo parcial es 50% mujeres y 50% hombres.

Destacar que, por categorías, y con excepción de la de profesor / a a tiempo parcial definida así en el II Convenio, la contratación a tiempo parcial es mínima. En cuanto al profesorado a tiempo parcial su distribución por sexos es la siguiente: 48,99% mujeres y 51,01% hombres, mostrando equilibrio, al igual que sucede en el caso del personal a tiempo completo.

Distribución por sexo y tipo de contrato (TABLA 4)

El análisis de los datos muestra un claro predominio de la contratación indefinida (82,22%) en relación con la temporal (17,78%).

Por sexos, del total de la plantilla, el 42,32% de las personas con contrato indefinido son mujeres y el 39,9% son hombres, mientras que el 9,37% de los contratos temporales son con mujeres y el 8,4% son con hombres.

La conclusión, por tanto, es que la paridad entre mujeres y hombres existe tanto en el tipo de jornada como en el tipo de contrato.

Por categorías se puede dar por reproducida la información recogida en el punto 2 de Clasificación Profesional.



Por otra parte, existen acordadas un ancho número de medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, medidas que están publicadas en el II Convenio y de las que el personal tiene información tanto en formato papel, pues disponen de una versión impresa del II Convenio, como en formato electrónico vía Portal del Empleado (PORTEM).

Se debe remarcar que estas medidas ya estaban implantadas en la empresa mucho antes de la entrada en vigor de la L.O. 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las medidas concretas son:

- A)** La contemplación como excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo, de las excedencias que se solicitan por maternidad, paternidad o por cuidado de familiares hasta segundo grado (art.14.1.d) y e)).
- B)** Permiso remunerado de 3 días en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave, operación quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado (art. 21.1.b)).
- C)** Conciliación de la vida laboral y familiar en la que se dedica específicamente todo el art. 23 y donde se contempla la posibilidad de flexibilizar el horario para ejercer el derecho a la lactancia y para atender a familiares hasta el segundo grado con necesidades especiales y la concesión de un permiso no retribuido para facilitar las adopciones en el extranjero.
- D)** El tratamiento específico de la maternidad recogido en el art. 24 del Convenio y específicamente su apartado e) por el cual la Fundación completa, sin pérdida de retribuciones, el período de maternidad en casos de complicaciones médicas derivadas del parto que comporten un período de hospitalización superior al habitual.
- E)** Respecto a la jornada, el colectivo de PAS disfruta durante los meses de julio y agosto de una reducción de jornada.

Excepto en el caso del apartado e) del art. 24, que en condiciones normales corresponde a la madre, las medidas de conciliación y de gestión del tiempo tienen como destinatarios potenciales tanto las mujeres como los hombres de la plantilla.

6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Como premisa hay que decir que no se han puesto de manifiesto quejas en esta materia.

El acoso sexual encuentra una referencia al artículo 36.c) 7) del II Convenio, donde se califica como falta muy grave, siendo susceptible esta conducta de sanción que puede conllevar el despido.

En conclusión, faltaría por definir que es el acoso sexual, el protocolo de actuación y las medidas de divulgación de los criterios para evitar y denunciar esta actitud.

D. II. Programación

A partir de la información proporcionada por el diagnóstico y por cada uno de los ámbitos de actuación del Plan de Igualdad de la Fundación, se determinarán los objetivos fundamentales del Plan.

El objetivo principal será, desde la premisa del mérito, y dentro del marco fijado por la L.O. 3/2007, garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos específicos para ámbitos serán:

1. Acceso a la ocupación

Mantener en los procesos de selección y contratación, los procedimientos y políticas de carácter objetivo basados en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad.



Continuar asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.

2. Clasificación profesional

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desequilibrios que puedan darse actualmente en la empresa.

3. Promoción y formación

Mantener en los procesos de promoción la apuesta por los integrantes de la plantilla, que en igualdad de condiciones acrediten su idoneidad para ocupar los puestos vacantes, según está regulado en el II Convenio.

Propiciar el desarrollo de habilidades y competencias que mejoren la empleabilidad de los que integramos la plantilla de la Institución, sin distinción de género.

4. Retribuciones

Mantener la garantía de un sistema retributivo que no genere desigualdades por razón de sexo.

5. Ordenación del tiempo de trabajo

Continuar la progresión en las medidas que puedan servir a las dos partes y que hagan posible compatibilizar la vida personal, familiar y laboral.

6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Establecimiento de un marco de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

D. III. Implantación

Independientemente de que la implantación del Plan de Igualdad coincidirá con la fecha de la aprobación por las representaciones social y de la empresa, se deben concretar los criterios de actuación para cada uno de los ámbitos objeto de este Plan de Igualdad.

D. IV. Seguimiento y evaluación

Se fijará la periodicidad de reuniones de las dos representaciones en las que se analizará el grado de cumplimiento de los diferentes aspectos que integran el Plan de Igualdad.

E. Comisión de igualdad

La puesta en marcha y el posterior seguimiento del Plan de Igualdad se hará por la Comisión de Igualdad que estará compuesta por los integrantes de la Comisión de vigilancia del Convenio regulada en el artículo 4 del II Convenio Colectivo de Trabajo.

Sin perjuicio de las funciones de interpretación y mediación que tiene atribuida la Comisión de vigilancia del Convenio, en cuanto Comisión de Igualdad tendrá las siguientes:

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Plan.
- Impulsar nuevas medidas dentro del Plan.

La Comisión se reunirá a petición de cada una de las partes, previa convocatoria, con orden del día, que se efectuará con una antelación mínima de cinco días hábiles.

La Comisión elegirá entre sus integrantes, por mutuo acuerdo, los cargos de Presidencia y Secretaría.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de cada una de las dos partes. La Comisión 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.



Tablas



TABLA 1**Acceso a la ocupación**

Categoría	Mujeres	% Categoría	Hombres	% Categoría	Total
Profesor	44	55,00	36	45,00	80
Técnico informático	0	0	2	100	2
Oficial administrativo	10	66,67	5	33,33	15
Auxiliar biblioteca	1	100	0	0	1
Oficial mantenimiento	0	0	1	100	1
Telef./repcionista	1	100	0	0	1
TOTAL	56	56,00	44	44,00	100

Nuevo ingreso 1.1.08-30.09.10

TABLA 2**Distribución del personal por sexos y categorías**

Categoría/rang		Mujeres	%	Hombres	%	
TOTAL						
	Catedrático	0	0,00	2	00,00	2
PI	Titular	3	18,75	13	81,25	16
	Asociado	4	26,67	11	73,33	15
PIA	Titular	9	60,00	6	0,00	15
	Asociado	23	41,82	32	58,18	55
P (22)	Asociado	47	57,32	35	42,68	82
P	Parcial	145	48,99	151	51,01	296
	Analista informático	1	25,00	3	75,00	4
	TG-1	7	87,50	1	12,50	8
	Bibliotecario	14	82,35	3	17,65	17
	Técnico informático	0	0,00	15	100,00	15
	Técnico audiovisual	1	12,50	7	87,50	8
	TG-2	21	95,45	1	4,55	22
	Técnico mantenimiento	0	0,00	3	100,00	3
	Disseñador	1	50,00	1	50,00	2
	Aux. biblioteca	5	100,00	0	0,00	5
	Oficial administrativo	33	84,62	6	15,38	39
	Oficial mantenimiento	0	0,00	6	100,00	6
	Telef./repcionista	5	83,33	1	16,67	6
	Auxiliar servicios	1	33,33	2	66,67	3
TOTAL		320	51,70	299	48,30	619



TABLA 3

Distribución del personal por sexo y tipos de jornada

Categoría/rang	MUJERES				HOMBRES				total	
	Completa	%	Parcial	%	Completa	%	Parcial	%		
PI	Catedrático	0	0	0	0	2	100	0	0	2
	Titular	3	18,75	0	0	13	81,25	0	0	16
	Asociado	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
	Asociado	23	41,82	0	0	32	58,18	0	0	55
P (22)	Asociado	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 informático	1	25,00	0	0	3	75	0	0	4	
TG-1	7	87,50	0	0	1	12,50	0	0	8	
Bibliotecario	13	76,47	1	5,88	3	17,65	0	0	17	
Técnico informático	0	0	0	0	14	93,33	1	6,67	15	
Técnico audiovisual	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	
Técnico mantenimiento	0	0	0	0	3	100	0	0	3	
Diseñador	1	50,00	0	0	1	50	0	0	2	
Aux. biblioteca	4	80,00	1	20	0	0	0	0	5	
Oficial administrativo	31	79,49	2	5,13	5	12,82	1	2,56	39	
Oficial mantenimiento	0	0	0	0	6	100	0	0	6	
Telef./repcionista	4	66,67	1	16,67	1	16,67	0	0	6	
Auxiliar servicios	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	

sep-10



TABLA 4

Distribución del personal por sexo y tipos de contrato

Categoría/rang	MUJERES				HOMBRES				Total	
	Indefinido	%	Temporal	%	Indefinido	%	Temporal	%		
PI	Catedrático	0	0	0	0	2	100	0	0	2
	Titular	3	18,75	0	0	13	81,25	0	0	16
	Asociado	4	26,67	0	0	11	73,33	0	0	15
PIA	Titular	9	60,00	0	0	6	40,00	0	0	15
	Asociado	23	41,82	0	0	32	58,18	0	0	55
P (22)	Asociado	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 informático	1	25,00	0	0	3	75,00	0	0	4	
TG-1	7	87,50	0	0	1	12,50	0	0	8	
Bibliotecario	12	70,59	2	11,76	3	17,65	0	0	17	
Técnico informático	0	0	0	0	12	80	3	20	15	
Técnico audiovisuales	1	12,50	0	0	5	62,50	2	25	8	
TG-2	21	95,45	0	0	1	4,55	0	0	22	
Técnico mantenimiento	0	0	0	0	3	100	0	0	3	
Diseñador	1	50	0	0	1	50	0	0	2	
Aux. biblioteca	2	40	3	60	0	0	0	0	5	
Oficial administrativo	25	64,10	8	20,51	2	5,13	4	10,26	39	
Oficial mantenimiento	0	0	0	0	6	100	0	0	6	
Telef./repcionista	4	66,67	1	16,67	1	16,67	0	0	6	
Auxiliar servivios	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	

sep-10



Fichas de programación



Programación

ÁMBITO		1. ACCESO A LA OCUPACIÓN	
OBJECTIVO		Garantizar procesos objetivos de selección	
ACCIONES	FECHA PREVISTA	RESPONSABLE	STATUS
<p>1. Revisar el texto del II Convenio en todo aquello que se refiere al acceso a la ocupación para corregir posibles términos discriminatorios de genero de forma directa o indirecta.</p> <p>2. Utilizar un lenguaje no sexista en las comunicaciones de las ofertas de ocupación.</p> <p>3. Asegurar que, en igualdad de condiciones, se dará preferencia en el acceso a la ocupación a las candidaturas del sexo con menor representación en la categoría de la que se trate.</p>			



Programación

ÁMBITO		2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO		Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades a todos los integrantes de la plantilla		
ACCIONES	FECHA PREVISTA	RESPONSABLE	STATUS	
<p>1. Revisar el texto del II Convenio en todo aquello que se refiera a la clasificación profesional para corregir posibles términos discriminatorios de género de forma directa o indirecta.</p> <p>2. Garantizar la neutralidad de las denominaciones de los puestos de trabajo y de su descripción.</p> <p>3. Seguimiento de la proporción de mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales.</p>				



Programación

ÁMBITO		3. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN		
OBJETIVO		Garantizar procesos objetivos de promoción y formación		
ACCIONES	FECHA PREVISTA	RESPONSABLE	STATUS	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión texto II Convenio para analizar la posible existencia de términos discriminatorios por algún sexo y corregirlo 2. Asegurar que, en igualdad de condiciones, se dará preferencia a las personas del sexo con menor representación en la categoría de la que se trate. 3. Incluir, en su caso, cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la oferta formativa de todo el personal de la Fundación. 				



Programación

ÁMBITO		4. RETRIBUCIONES		
OBJETIVO		Garantizar un sistema retributivo que no genere desigualdades por razón de sexo.		
ACCIONES	FECHA PREVISTA	RESPONSABLE	STATUS	
1. Revisar el texto del II Convenio en todo aquello que se refiere a retribuciones para corregir posibles términos discriminatorios de género de forma directa o indirecta.				
2. Continuar aplicando todas las medidas que resulten necesarias para conseguir una verdadera equidad retributiva entre mujeres y hombres en el ejercicio de trabajos de igual valor.				



Programación

ÁMBITO		5. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO		
OBJETIVO		Compatibilizar la vida personal familiar y laboral		
ACCIONES	FECHA PREVISTA	RESPONSABLE	STATUS	
1. Revisar el texto del II Convenio en todo aquello que se refiere a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para corregir posibles términos discriminatorios de género de forma directa o indirecta.				
2. Garantizar que las medidas de conciliación existentes en la empresa son conocidas y accesibles para todo el personal de la Fundación independientemente del género.				
3. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todo el personal de la Fundación facilitando el efectivo disfrute de permisos, excedencias, reducciones de jornada, y todos los demás derechos que en este sentido se reconocen normativamente.				



Programación

ÁMBITO	6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
OBJETIVO	Prevenir el acoso sexual, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos		
ACCIONES	FECHA PREVISTA	RESPONSABLE	STATUS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar el texto del II Convenio en todo aquello que se refiere al acoso sexual para corregir los posibles términos discriminatorios de género de forma directa o indirecta. 2. Elaboración de una definición de lo que se entiende por acoso sexual y per razón de sexo. 3. Diseñar, elaborar y poner en práctica en su caso un protocolo de actuación para estas situaciones. 4. Difundir el protocolo de actuación para situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo a todo el personal de la Fundación. 5. Promover recursos orientados al acoso psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación, acoso sexual y acoso por razón de sexo. 			





 **Blauquerna**

UNIVERSITAT RAMON LLULL