



# PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES





## Índex

Presentació de l'organització .....	1
Definicions pla d'igualtat.....	5
Característiques del Pla d'igualtat .....	6
Diagnòstic .....	8
Objectius generals del pla d'igualtat .....	9
Accions a desenvolupar del pla d'igualtat .....	10
Sistema d'avaluació i seguiment .....	14
Aprovació del pla d'igualtat .....	15



## Presentació de l'organització

<b>Nom i Raó Social</b>	<b>Fundació Privada Marpi</b>
<b>Forma jurídica</b>	<b>Fundació</b>
<b>Activitat</b>	<b>Centre Especial de Treball; Centre Ocupacional; Llars residències</b>
<b>Sector</b>	<b>Centre Especial de Treball; Centre Ocupacional; Llars residències</b>
<b>Adreça</b>	<b>Camí de la Mora S/N</b>
<b>Telèfon</b>	<b>937670756</b>
<b>Web</b>	<b><a href="https://fundaciomarpi.org/">https://fundaciomarpi.org/</a></b>
<b>Correu electrònic</b>	<b>horitzo@fundaciomarpi.org</b>
<b>Persona de contacte</b>	<b>Joaquim Burjons Comas</b>

La **Fundació Privada Marpi**, és una entitat sense afany de lucre, que té com a finalitat la integració laboral i social de les persones amb discapacitat intel·lectual de la Comarca de Maresme.

Amb aquesta finalitat la Fundació Privada Marpi, orienta les seves activitats a solventar les demandes de treball, vivenda i oci dels seus usuaris. Els mitjans per aconseguir aquests objectius són: El taller Horitzó, Les Residències Llevant i L'Esplai Mediterrània.

- **El Taller Horitzó** té per objectiu la inserció laboral, de les persones amb discapacitat, realitza les tasques d'integració social i de realització personal mitjançant el treball productiu i els serveis de suport a la integració laboral.
- Aquestes activitats, el taller les realitza mitjançant el Centre Especial de Treball i el Centre Ocupacional.



- **Les Residències Llevant** doten als usuaris d'una vivenda el més semblant possible a una llar familiar amb formes de vida normalitzades.
- **L'Esplai Mediterrània**, realitza activitats de esport i oci per a disminuïts.
- **Les fonts de financiació son:** les subvencions de la Generalitat, les ajudes dels Ajuntaments de a Comarca, activitats recaudadores de la Fundació i aportacions voluntàries de persones o entitats privades.

La nostra **missió** és treballar per garantir la qualitat de vida de les persones amb discapacitat intel·lectual de la Comarca de l'alt Maresme, promovent la seva integració social i laboral. Gestionant serveis i oferint els suports que cada persona necessita en tots els àmbits de la seva vida, fent una planificació centrada en la persona.

La nostra **visió** es de ser una entitat que es distingeixi per:

- ✓ La qualitat del seus anant cap a la millora continua complint amb els requisits legals.
- ✓ La innovació en els coneixements, mètodes i tecnologies que s'apliquen als seus serveis.
- ✓ El seu equip de professionals qualificat i amb continua formació per garantir uns bons resultats en l'organització.
- ✓ Entitat vinculada a la comunitat, participativa i oberta. Compromesa amb el territori essent un agent actiu en el foment dels valors.
- ✓ Compromís per a la igualtat d'oportunitats i la defensa dels drets de les persones amb discapacitat intel·lectual.

Els nostres **valors** son :

- ✓ Tracte digne i respecte
- ✓ Professionalitat
- ✓ Compromís
- ✓ Transparència
- ✓ Treball en equip





## Definicions Pla d'igualtat

De conformitat amb allò que preveu la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i el Reial Decret Llei 6/2019, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si l'empresa, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

### **Definicions recollides a la pròpia norma referenciada:**

- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
- Igualtat de tracte i d'oportunitats quant a l'accés al treball, formació, promoció professional i condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació o participació de les organitzacions sindicals i empresarials o en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.
- Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: mitjançant la pròpia negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat del tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.
- Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en que una disposició, criteri o practica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment .
- Assejament sexual per raó de sexe: serà qualsevol comportament , verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.



- Discriminació per embaràs o maternitat: tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o maternitat.
- Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin, reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert a través d'un sistema eficaç de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització d'aquestes conductes.
- Indemnitat enfront de represàlies: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de denúncia, demanda o recurs, destinats a impedir la seva discriminació per part seva de denúncia, demanda o recurs, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.
- Accions positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.
- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

## Característiques del Pla d'igualtat

### ➤ **Concepte i continguts de Pla d'igualtat**

La pròpia Llei Orgànica 3/2007, defineix el Pla d'igualtat com a "*conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe*". Aquesta definició és referendada posteriorment per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

El Pla d'igualtat de al Fundació Privada Marpi, és un pla flexible i obert a canvis al llarg del seu procés d'implantació. Es avaluable en el que es plantegen indicadors de seguiment per a la posterior avaluació de cada una de les accions, i és un instrument que afecta al conjunt de la nostra fundació, el que suposa un compromís tant per part de la Direcció com del conjunt del personal del centre.



### ➤ Àmbit d'aplicació

El Pla d'igualtat serà d'aplicació a tot el personal de la Fundació Privada Marpi, per tant, engloba la totalitat de la plantilla sense exclusions:

- ✓ Taller Horitzó – Centre especial de treball
- ✓ Taller Horitzó – Centre ocupacional
- ✓ Residències Llevant 1, 2 y 3.
- ✓ Esplai mediterrània
- ✓ MAIS

### ➤ Vigència

El Pla d'igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, comprèn uns objectius que podran ser assolits, uns abans que d'altres.

El Pla d'igualtat tindrà una vigència màxima de quatre anys, a comptar des de la data d'entrada en vigor del Pla.

L'entrada en vigor de les mesures concretes, sense alterar els terminis expressament marcats, pot ser diferent i progressiva. En principi la vigència vindrà determinada per l'assoliment consecutiu dels objectius, si ve el contingut podrà ser revisat, com a màxim, transcorreguts els quatre anys des de la seva firma.



## DIAGNÒSTIC

### Resultats del diagnòstic:

El diagnòstic ha estat presentat pels responsables de la Fundació Privada Marpi i estudiat en el si de la Comissió d'igualtat, oferint la possibilitat que tots ells puguin tenir accés a les dades que han servit per a fer el corresponent anàlisis, i conté les següents matèries:

- a) Procés de selecció i contractació
- b) Classificació professional
- c) Formació
- d) Promoció professional
- e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre homes i dones
- f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- g) Infrarrepresentació femenina
- h) Retribucions
- i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

De les diferents sessions de la comissió d'igualtat per a l'elaboració del projecte del Pla d'igualtat finalment s'ha acabat realitzant un diagnòstic de la situació actual de la Fundació. A partir d'aquest punt inicial, passem tot seguit a determinar els resultats i conclusions del mateix per determinar quines son les mesures a prendre tant a curt, com a mig i llarg termini.

En primer lloc, destaquem que des d'un començament, la tendència ha estat la de constatar que la Fundació Privada Marpi gaudeix bona salut en quant a la igualtat entre homes i dones, de manera que no existeix cap situació que hagi ocasionat una preocupació determinant al respecte.

No obstant això, entrant en una anàlisis mes profunda, hi ha certs aspectes que convé considerar i que per tant formaran part dels objectius que es fixaran en el Pla d'igualtat. La contractació a la nostra Fundació esta dominada per homes a causa dels tipus de treball i sectors que tenim.

Això doncs, una diagnosi rigorosa s'ha de basar no en una comparació igualitària, sinó equitativa en funció de la proporció real de dones i homes componen la plantilla de la Fundació. Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encomanades, les condicions professional o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament i les condicions laborals en les que aquestes activitats es duguin a terme en realitat equivalents .

Seguidament, es va decidir desenvolupar un Protocol d'actuació envers una possible situació d'assetjament sexual i per raó de sexe. Aquest Protocol va ser aprovat per la Comissió d'igualtat el dia 23 de gener del 2023.



i presentat a tots els treballadors el dia 31 de gener de 2023.

També, s'ha adquirit el compromís, per part de la titularitat, d'informació sobre la gestió de la conciliació de la vida laboral i familiar i sobre els drets laborals que puguin assistir a les dones víctimes de la violència de gènere.

Per a l'elaboració del diagnòstic, la direcció de la fundació ha posat a disponibilitat de la representació legal de les persones treballadores totes les dades e informació necessària conforme el previst a l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors.

La Comissió d'igualtat ha pogut constatar que totes les dones treballadores de la fundació perceben la mateixa retribució que els homes treballadors per la presentació d'un treball d'igual valor, sense que s'hagi constatat l'existència de situacions de discriminació per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella .

S'ha constatat que els càrrecs directius estan dominats per homes. S'ha posat de manifest que la qualitat de l'ocupació, quant a contractació indefinida i temporal, també respon a un criteri igualitari. En general, el grau d'estabilitat laboral quant a contractació indefinida és molt i molt alt o ho és tant en les dones com en els homes , no observant-se cap diferència motivada en el sexe a l'hora de fer un tipus de contractació o una altra.

S'adjunta com a com Annex un estudi sobre la composició de la plantilla, la qualitat de l'ocupació i la jornada laboral desenvolupada, la distribució dels llocs de treball i dels càrrecs directius i representatius, així com de les retribucions i els complements salarials de la plantilla que tinguin consideració extraconvenial , tots ells desagregats per sexe.

Les persones treballadores tindran dret a accedir, a través de la representació legal dels treballadors, al registre salarial de la Fundació Privada Marpi.

## **OBJECTIUS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT**

Els objectius del Pla d'igualtat els podem dividir en: objectius a llarg termini, a mig termini i objectius a curt termini. La diferència entre uns tipus i altres, es que els primers seran objectius que marcaran una referencia en tot el procés que duri la instauració del Pla d'igualtat, en canvi els objectius de curt termini seran accions concretes i determinades que aniran en convergència amb els objectius generals.

Els tres eixos de treball obligatoris establerts i que defineixen els aspectes prioritaris en matèria d'igualtat a tenir en compte, són:

- La igualtat d'oportunitats en l'accés i promoció interna a qualsevol lloc de treball dins de la Fundació.
- La igualtat en les condicions de treball i, en espacial, en matèria retributiva i de condicions de seguretat i salut en el treball.
- Les mesures per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Els àmbits d'actuació proposats en el Diagnòstic son els següents:



- Política d'igualtat d'oportunitats
- Política d'impacte en la societat i de responsabilitat social.
- Comunicació, imatge i llenguatge.
- Promoció professional.
- Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació.
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
- Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes al lloc de treball.
- Adopció de mesures relatives a la igualtat salarial entre homes i dones.
- Procés de selecció, contractació i classificació professional

## ACCIONS A DESENVOLUPAR DEL PLA D'IGUALTAT

El primer Pla d'Igualtat de la Fundació Privada Marpi té com a accions a desenvolupar principalment, les següents:

### 1. Àmbit. Seguiment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats

**Acció:** Nomenar una Comissió de vigilància i seguiment del Pla d'igualtat d'oportunitats, anomenada Agents d'Igualtat.

**Descripció:** Designar dues persones, un representat de la Fundació i un representant dels treballadors que actuaran de forma paritària, amb l'objectiu de centralitzar en una sola figura tots els aspectes relacionats amb el seguiment del projecte d'igualtat d'oportunitats. Les funcions a desenvolupar per aquestes persones son: promoure, desenvolupar, implantar, avaluar i fer el seguiment de les accions del pla, així com gestionar tots aquells altres aspectes relacionats amb la igualtat, com ara canalitzant els possibles conflictes d'igualtat i discriminació, entre altres que es puguin originar a l'entitat.

**Agents d'igualtat:** La figura dels agents d'igualtat ha d'estar situada orgànicament dins de Comissió Negociadora del pla d'igualtat, en dependència directa de la Comissió, i ha de tenir accés a les diferents estructures orgàniques de l'organització.

Els agents d'igualtat han de vetllar pel compliment de les accions del pla, així com dels acords que se'n desprenguin, i actuar com el vincle comunicador entre totes les persones treballadores del centre i la Direcció. El grup de la Comissió del pla d'igualtat donarà suport als agents d'igualtat. Els agents d'igualtat es reuniran periòdicament. No obstant, aquests realitzaran al menys una avaluació intermèdia i una altra final, i es reuniran també quan així ho acordin ells mateixos.

**Responsable:** Comissió pla d'igualtat.

**Termini d'implantació:** Curt termini.



## 2. Àmbit. Compromís envers la igualtat d'oportunitats

**Acció:** introduir explícitament el compromís envers de la igualtat d'oportunitats en la cultura de l'entitat.

**Descripció:** Incloure en la política de la Fundació el compromís explícit envers la igualtat d'oportunitats, de tracte i la no-discriminació per raó de gènere. Aquesta s'inclourà com un dels valors de l'entitat i com un dels compromisos envers l'equip humà.

Un cop fet explícit el compromís es donarà a conèixer al conjunt de la plantilla, i també externament als diferents grups d'interès.

L'objectiu es consolidar una cultura basada en el coneixement amb informació i una actitud positiva envers la igualtat d'oportunitats implicat a totes les parts: equip humà, ciutadania, usuaris, etc.

**Responsable:** Comissió pla d'igualtat

**Termini d'implantació:** Curt termini.

## 3. Àmbit. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social

**Acció:** Comunicar als grups d'interès externs el compromís vers la igualtat d'oportunitats.

**Descripció:** L'objectiu es difondre i fer extensiu als grups d'interès externs el compromís de l'entitat vers la igualtat d'oportunitats.

Els públics objectius d'aquesta comunicació són: la ciutadania de la zona d'influència de la Fundació, de les persones usuàries i familiars, col·laboradors, voluntaris, entitats públiques i privades.

**Responsable:** Comissió pla d'igualtat.

**Termini d'implantació:** Curt termini.

## 4. Àmbit. Formació

**Acció:** Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, inclosa formació en assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.

**Descripció:** Realitza activitats de formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats amb l'objectiu de sensibilitzar la plantilla, i especialment a les persones que ocupen comandaments i per tant, gestionen equips de persones. Aquesta acció inclou formació relacionada amb l'assetjament sexual, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.

**Responsable:** Comissió pla d'igualtat.

**Termini d'implantació:** Curt termini.



### **5. Àmbit. Promoció professional.**

**Acció:** Propiciar i fomentar la representativitat dels homes i dones en les àrees on hi tenen una menor presència respectivament.

**Descripció:** L'objectiu d'aquesta acció és equilibrar la presència de dones i homes en cada una de les àrees sempre que sigui possible, ateses les característiques del mercat laboral.

**Responsable:** Comissió pla d'igualtat.

**Termini d'implantació:** Curt termini.

### **6. Àmbit. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació**

**Acció:** Seguiment del registre de queixes, consultes i denúncies dels possibles casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori i fer-ne difusió entre el personal.

**Descripció:** tenint en compte que es tracte de conductes d'especial gravetat i amb repercussions importants en la dignitat i intimitat de la víctima, es important que es faci un seguiment del compliment de l'establert al protocol.

**Responsable:** Comissió pla d'igualtat.

**Termini d'implantació:** Curt termini.

### **7. Àmbit. Conciliació en la vida personal, familiar i laboral.**

**Acció:** Estudiar l'impacte de les mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar i l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

**Descripció:** L'objectiu és estudiar l'impacte de les mesures de conciliació existents a través de comptabilitzar el nombre de persones, desglossat per gènere, que gaudeixen de cada una de les mesures de conciliació que actualment ofereix la Fundació Privada Marpi.

**Responsable:** Comissió pla d'igualtat.

**Termini d'implantació:** Mig i llarg termini.



#### **8. Àmbit. Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere**

**Acció :** Contemplar l'especificitat de les dones i homes en la definició, la prevenció i l'avaluació dels riscos laborals.

**Descripció:** Cal tenir en compte que els riscos laborals poden ser diferents en funció del gènere. Tenint en compte aquests factors, en la definició, prevenció i avaluació dels riscos laborals s'incorpora la perspectiva de gènere que tindrà en compte tant les especificitat de les dones com dels homes.

**Responsable:** Comissió pla d'igualtat.

**Termini d'implantació:** Mig i llarg termini.

#### **9. Àmbit. Adopció de mesures relatives a la igualtat salarial entre homes i dones**

**Acció:** Contemplar l'especificitat de les dones i homes en matèria retributiva.

**Descripció:** S'ha contestat que totes les dones treballadores de la Fundació perceben la mateixa retribució que els homes treballadors per la prestació d'un treball de la mateixa categoria.

**Responsable:** Comissió pla d'igualtat.

**Termini d'implantació:** Mig i llarg termini.

#### **10. Àmbit. Procés de selecció, contractació i classificació professional.**

**Acció:** Contemplar l'especificitat de les dones i homes en matèria de selecció, contractació i classificació professional.

**Descripció :** S'ha constatat que totes les dones treballadores de la Fundació segueixen un mateix procés de selecció, contractació i classificació professional que els homes treballadors, per la prestació d'un treball de la mateixa categoria professional.

**Responsable:** Agents d'igualtat, Comissió pla d'igualtat i equip directiu.

**Termini d'implantació:** Mig i llarg termini.

#### **11. Àmbit. Drets laborals de les víctimes de violència de gènere.**

**Acció:** Establir mesures de sensibilització sobre violència de gènere. Definir els termes per a l'exercici dels drets de reducció de jornada, reordenació del temps de treball, aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball, reconeguts legalment, a les víctimes de violència de gènere.

**Descripció :** Es realitza una campanya de conscienciació específica.

**Termini d'implantació:** Mig i llarg termini.



## SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Tant la Llei Orgànica 3/2007 com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, el Reial Decret Llei 6/2019 i el Real Decreto 901/2020, de 13 d'octubre, estableixen que els Plans d'igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, pràctiques a adoptar i igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

### ➤ **Constitució**

Les parts signats, acorden la creació d'una Comissió de seguiment, formada pels agents d'igualtat, per desenvolupar els objectius del pla signat en aquest document i avaluar el grau de compliment dels mateixos, tant dels objectius marcats com de les accions programades. Aquesta Comissió tindrà la responsabilitat de tutelar el desenvolupament dels objectius signats al present acord de la Fundació .

### ➤ **Composició**

La Comissió estarà composta per 1 representant dels treballadors corresponent a cada un dels centres de treball on hi ha representació legal de les persones treballadores i 1 representant de la Fundació que formin part prèviament de la Comissió Negociadora i seran nomenats per aquesta.

### ➤ **Funcions**

Les funcions de la Comissió seran les que tot seguit es passen a relacionar:

- a) Seguiment del compliment dels objectius i les mesures previstes.
- b) Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- c) Avaluació de les mesures realitzades.
- d) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius.

Dins la fase de Seguiment, caldrà recollir informació relativa als resultats obtinguts en la consecució del present acord, el grau d'execució de les accions, les conclusions obtingudes i reflexionar després de fer l'anàlisi de seguiment i identificar possibles actuacions futures.

### ➤ **Funcionament**

La Comissió un cop signat el Pla d'igualtat es reunirà com a mínim dues vegades per any, amb caràcter ordinari. No obstant, podran celebrar-se les reunions extraordinàries que es considerin oportunes per iniciativa d'una de les parts amb prèvia comunicació escrita a l'altre indicant els punts a tractar de l'ordre del dia.



## APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

La Comissió pel Pla d'igualtat ha acordat en data d'avui l'aportació per unanimitat del PRIMER PLA D'IGUALTAT DE LA FUNDACIÓ PRIVADA MARPI.

Aquest pla d'igualtat entrarà en vigor amb efectes a partir del dia d'avui, data de la signatura pels representants legals de la Fundació Privada Marpi i els membres delegats de la representació legal de les persones treballadores. La seva durada serà de quatre anys i serà revisable per exhaurir-se aquest termini o per imperatiu legal.

Les mesures previstes al Pla d'igualtat podran revisar-se en qualsevol moment, al llarg de la seva vigència.

Properament es procedirà a la inscripció del Pla d'igualtat davant del Departament d'empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya a través del sistema REGCON.

A Pineda de Mar, 31 de Gener de 2023.

Signat:

Joaquim Burjons Comas

President Fundació Privada Marpi

Zenovia Pavel

Presidenta Comitè

Fundació Privada Marpi

