

**PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS PELS TREBALLADORS I
TREBALLADORES DE L'EMPRESA MEDIACION Y CONVIVENCIA, SL**

DADES GENERALS SOBRE L'ENTITAT/ORGANITZACIÓ

Nom: MEDIACION Y CONVIVENCIA, SL

NIF :B64386360

Adreça: C/JOAN R BENAPRES, 11 BAIXOS 1º DE SITGES, BARCELONA

Sector d'activitat: PROGRAMES Y SERVEIS DE MEDIACIÓ

Productes/activitats principals: SERVEIS DE MEDIACIÓ PÚBLICS I PRIVATS

Persones de contacte: JAVIER WILHELM WAINSTEIN

Tf: 938111631

Fax: 938111631

Correu electrònic: myc@mediacionyconvivencia.com

Àmbit territorial: Estat Espanyol

Forma jurídica: Societat Limitada

ANTECEDENTS

D'acord a La LOI (Llei Orgànica d'Igualtat) incorpora la definició de conceptes i categories jurídiques relatives a la igualtat d'oportunitats com:

El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: Suposa l'absència total de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i sobretot les derivades de la maternitat, la conciliació de les obligacions familiars i laborals i l'estat civil.

La discriminació directa a causa del sexe: Situació en què es troba una persona que sigui o pugui ser tractada, per raó de sexe, de manera menys favorable que una altra en situacions similars.

La discriminació indirecta per raó de sexe: Situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa a les persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones, malgrat que aquesta disposició, criteri o pràctica pugui justificar-se objectivament en atenció a una finalitat legítima i que els mitjans per a obtenir-la siguin els necessaris i adequats.

Assetjament sexual: Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit d'atemptar contra la dignitat d'una persona, particularment quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe: Qualsevol comportament que actuï segons el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Discriminació per embaràs o maternitat: És discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Accions positives: Mesures específiques a favor de les dones per tal de corregir situacions patents de desigualtats de fet respecte als homes. Aquestes mesures, que seran aplicables mentre subsisteixin les situacions, hauran de

ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu que es persegueix en cada cas.

Presència o composició equilibrada: Als efectes de la Llei, s'entendrà per composició equilibrada la presència de dones i homes, de manera que les persones de cada sexe no superin el 60% i no siguin menys del 40%.

DECLAREM QUE

Aquesta empresa declara el seu compromís a establir i desenvolupar polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirecta per raó de sexe, i a més a més a impulsar el foment de mesures per aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a principi estratègic de la nostra política corporativa i de recursos humans, segons la definició d'aquest principi que s'estableix a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

En tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupi l'activitat d'aquesta empresa, selecció, promoció, política salarial, formació, condicions de treball, salut laboral, ordenació del temps de treball, conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tenint especial cura de la discriminació indirecta, que vol dir: "La situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres situen una persona d'un sexe en situació de desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe".

Pel que fa a les comunicacions, tant externes com internes, que es manifestin sobre aquest tema, projectaran una imatge d'empresa segons aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enumerats es realitzaran a través del foment de les mesures d'igualtat o mitjançant un pla d'igualtat que suposi millores a la situació actual, instaurant els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes a l'empresa, i per extensió, al conjunt de la societat.

Per a aconseguir aquest repte cal comptar amb la representació legal dels treballadors i treballadores, no només en el procés de negociació col·lectiva tal com estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, sinó en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les anomenades mesures d'igualtat o Pla d'igualtat.

Fdo. Javier Wilhelm Wainsztein
Administrador

MEDIACIÓ I CONVIVÈNCIA S.L.
JAVIER WILHELM
Administrador
C.I.F. B-64306360