

INDEX

- 1. Marc jurídic.**
- 2. Responsabilitat social corporativa.**
- 3. Àmbit d' aplicació.**
- 4. Conclusions a la diagnosi de situació.**
- 5. Objectius del II Pla d'Igualtat.**
- 6. Estratègies i pràctiques: accions.**
- 7. Implementació de les accions.**
 - 7.1. Any 2018.**
 - 7.2. Any 2019.**
 - 7.3. Any 2020.**
- 8. Sistemes d'avaluació.**
- 9. Calendari.**
- 10. Seguiment.**
- 11. Vigència.**

1. Marc Jurídic.

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 45 Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat

1. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.
2. En el cas de les empreses de més de dos-cents cinquanta treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, amb l'abast i contingut establerts en aquest capítol, que també ha de ser objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral.
3. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, les empreses hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat quan així s'estableixi en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.
4. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si escau, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord.
5. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

Article 46 Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar a en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe .
Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
3. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Article 47 Transparència en la implantació del pla d'igualtat

Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels Plans d'igualtat i la consecució dels seus objectius.

El que preveu el paràgraf anterior s'entén sense perjudici del seguiment de l'evolució dels acords sobre plans d'igualtat per part de les comissions paritàries dels convenis col·lectius a què aquests atribueixin aquestes competències.

Article 48 Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball

1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que hauran de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació. 2. Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.

Article 49 Suport per a la implantació voluntària de plans d'igualtat Per impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat, el Govern ha d'establir mesures de foment, especialment dirigides a les petites i les mitjanes empreses, que han d'incloure el suport tècnic necessari.

- **VI Conveni col·lectiu marc estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de la autonomia personal**

Article 63. Plans d'igualtat.

De conformitat amb el que disposa la Llei orgànica 3/2007, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb la representació legal del personal en la forma que es determini en la legislació laboral.

A les empreses de més de 250 persones treballadores, tinguin un o més centres de treball, les mesures d'igualtat a què es refereix el paràgraf anterior hauran de dirigir-se a la elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si escau, amb la representació legal del personal, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin en el indicat acord.

L'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal del personal.

Als efectes del que regula aquest conveni respecte als plans d'igualtat i als diagnòstics de situació s'ha de tenir en compte el que assenyala l'article 5 de la Llei orgànica 3/2007, segons el qual, no constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals

concretes o al context en el qual es duguin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Igualment, la Llei orgànica 3/2007 ha de ser interpretada sempre en termes raonables tenint en compte que les plantilles de les empreses són producte d'una decantació natural en el temps que obeeixen a uns antecedents connectats amb els del propi mercat de treball i l'ocupació i una menor participació històrica de les dones en les tasques de producció. De tot això no es deriven necessàriament supòsits de discriminació laboral ja que les possibles diferències existents respecte a la quantificació de sexes en la plantilla poden estar en alguna manera motivades per les raons abans dites. Això no obsta perquè cap al futur les decisions empresarials s'acomodin als termes previstos en la Llei de manera que les decisions empresarials no només no afavoreixin discriminació sinó que per contra procurin i facilitin la plena incorporació de la dona i l'home a totes les tasques o llocs de treball existents en les estructures del sector d'atenció a la dependència i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal. Amb aquesta finalitat, el present conveni recull a continuació una sèrie de directrius i regles en relació amb els plans d'igualtat i els diagnòstics de situació que podran seguir les empreses de més de 250 persones treballadores incloses dins del seu àmbit d'aplicació i la finalitat és facilitar a aquestes últimes l'aplicació i implantació de la Llei orgànica 3/2007

Article 64. Conceptes dels plans d'igualtat.

Com estableix la Llei orgànica 3/2007 els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptats després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar a en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Article 65. Diagnòstic de situació. Prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat que, si s'escau s'hagin aconseguir-se, les empreses realitzaran un diagnòstic de situació la finalitat serà obtenir dades desagregades per sexes en relació amb les condicions de treball, i amb especial referència a matèries com ara l'accés a l'ocupació, la formació, classificació i promoció professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada, de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc. Tot això a efectes de constatar, si n'hi ha, l'existència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones mancades d'una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposin la necessitat de fixar aquests objectius. De tot això les empreses han d'informar per escrit a la representació legal del personal, i aquesta pot emetre el corresponent informe si així ho estima adequat. El diagnòstic de situació haurà de proporcionar dades desagregades per sexes en relació, entre d'altres, amb algunes de les següents qüestions:

a) Distribució de la plantilla en relació amb edats, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals i nivell de formació. b) Distribució de la plantilla en relació amb tipus de contractes. c) Distribució de la plantilla en relació amb grups professionals i salaris. d) Distribució de la plantilla en relació amb ordenació de la jornada, hores anuals de treball, règim de torns i mesures de conciliació de la vida familiar i laboral. e) Distribució de la plantilla en relació amb la representació sindical. f) Ingressos i cessaments produïts en l'últim any especificant grup professional, edat i tipus de contracte. g) Nivells d'absentisme especificant causes i desglossant les corresponents a permisos, incapacitats o altres. h) Excedències últim any i els motius. i) Promocions últim any especificant grup professional i llocs als quals es ha promocionat, així com promocions vinculades a mobilitat geogràfica. j) Hores de formació últim any i tipus d'accions formatives. Igualment hauran diagnosticar: Els criteris i canals d'informació i / o comunicació utilitzats en els processos de selecció, formació i promoció, els mètodes utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, el llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per participar en processos de selecció, formació i promoció.

Article 66. Objectius dels plans d'igualtat.

Un cop realitzat el diagnòstic de situació es pot establir els objectius concrets a assolir basant-se en les dades obtingudes i que poden consistir en el establiment de mesures d'acció positiva en aquelles qüestions en què s'hagi constatat l'existència de situacions de desigualtat entre dones i homes mancats de justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a la aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Tals objectius, que inclouran les estratègies i pràctiques per a la seva consecució, aniran destinats preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, les condicions retributives i de jornada, conciliació de la vida familiar, etc., i, entre altres, podran consistir en:

- a) Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretindrà assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés a la empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i el establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
- b) Promoure la inclusió de dones en llocs que impliquin comandament i / o responsabilitat.
- c) Establir programes específics per a la selecció i promoció de dones en llocs en els quals estan subrepresentades.
- d) Revisar la incidència de les formes de contractació en el col·lectiu de treballadores amb relació al de treballadors i adoptar mesures correctores si escau.
- e) Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació, tant interna com externa, per tal de garantir la permanència en l'ocupació de les dones, desenvolupant el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.

- f) Informació específica a les dones dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment hagin estat ocupats per homes.
- g) Realitzant cursos específics sobre igualtat d'oportunitats.
- h) Revisar els complements que componen el salari per verificar que no estiguin tancant una discriminació sobre les treballadores.
- i) Promoure processos i establir terminis per corregir les possibles diferències salarials existents entre homes i dones.
- j) Aconseguir una major i millor conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones mitjançant campanyes de sensibilització, difusió dels permisos i excedències legals existents, etc.
- k) Establir mesures per detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, especialment de les dones embarassades, així com accions contra els possibles casos d'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

Article 67. Competències de les empreses i la representació del personal en l'elaboració dels plans d'igualtat i règim transitori.

Serà competència de l'empresa realitzar el diagnòstic de situació. La documentació que es desprengui de l'esmentat diagnòstic serà facilitada a l'efecte de informe a la representació del personal.

Un cop realitzat el diagnòstic de situació, les empreses afectades per les presents disposicions hauran de negociar amb la representació del personal al corresponent pla d'igualtat sense que això perjudici el resultat de la negociació ja que, tant el contingut del pla com les mesures que, si s'escau s'hagin d'adoptar dependran sempre de la diagnosi prèvia i que hagin estat constatades en la empresa situacions de desigualtat de tracte.

Un cop implantat el pla d'igualtat a l'empresa s'informarà a la representació del personal amb caràcter anual sobre la seva evolució, i aquesta última emetre informe si així ho estima oportú. Les empreses disposaran d'un termini coincident amb la vigència del present conveni col·lectiu a l'efecte d'aplicar el que disposen els articles anteriors respecte de els diagnòstics de situació i els plans d'igualtat.

- **XI Conveni col·lectiu d'àmbit estatal de centres d'assistència i educació infantil.**

Disposició addicional onzena. Pla d'igualtat. Les empreses que tinguin més de 250 treballadors, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral i amb l'abast i contingut establerts en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

2. Responsabilitat social corporativa.

Els Plans d'Igualtat juguen un paper fonamental en la política de Responsabilitat Social Corporativa de les empreses. En aquest sentit, els Plans d'Igualtat van més enllà d'establir mesures per mitigar les desigualtats en termes de gènere sinó que el seu abast s'estén a evitar qualsevol tipus de discriminació.

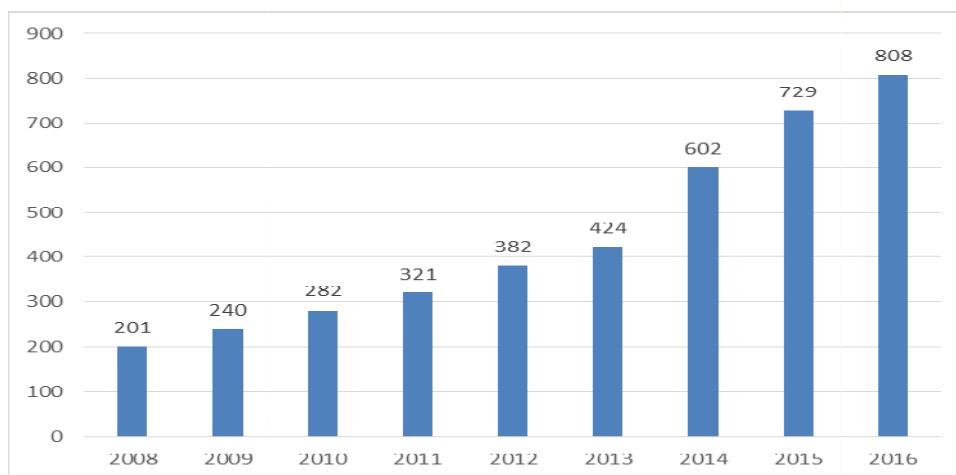
Així doncs, el Pla d'Igualtat no només afavoreix la imatge corporativa de l'empresa sinó que l'objectiu per excel·lència es millorar el clima laboral.

Des de l'entrada en vigor de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes el passat 23 de març de 2017 és una dada coneguda i contrastable que les empreses que fomenten la igualtat d'oportunitats i posen en marxa les mesures que faciliten una real i efectiva igualtat entre gomes i dones gaudeixen de més beneficis quantitativament que les empreses que no ho fan.

Per tant, la integració de la igualtat en la gestió empresarial beneficia a empresaris i treballadors i dona pas a sinergies que fomenten el treball en equip, el clima laboral i la estabilitat en l'ocupació a l'Onada.

3. Àmbit d'aplicació.

El present Pla d'Igualtat resulta d'aplicació a les unitats de negoci de la RESIDENCIA TERCERA EDAT L'ONADA S.L, en endavant l'Onada Serveis, on l'evolució de la plantilla ha sigut la següent en els darrers anys :



Al 2010, L'Onada Serveis va signar el seu primer Pla d'Igualtat d'oportunitats. Aquest Pla estableix objectius i plans d'acció adreçats a la plena igualtat d'oportunitat i a desfeminitzar una mica el sector a través de la sensibilització dels comandaments, polítiques de selecció de personal, polítiques de plans de carrera i successió i desenvolupament de mesures de conciliació adequades al sector de la dependència. L'any 2017 s'ha procedit a l'elaboració de la diagnosi de situació del període corresponent 2011-2016 per tal d'elaborar el segon Pla d'Igualtat amb una vigència de tres anys, 2018-2020, on es durà a terme la implantació del mateix i es treballa en noves accions per fer de L'Onada un conductor de cultura de la igualtat.

4. Conclusions a la diagnosi de situació 2011-2016.

De les dades de la diagnosi de situació de l'empresa se'n deriven les següents conclusions:

- Presència eminentment femenina en tots els llocs de treball incloent-hi càrrecs de responsabilitat.
L'any 2016 es va tancar amb una presència masculina del 13,33% de promig en tots els centres de l'Onada. La presència femenina va representar un 86,67%.
Per la seva banda, als departaments centrals el percentatge de presència masculina s'ha situat en el període 2011-2016 en un 56,47% de promig front de la femenina, 43,53%. L'any 2016 la presència femenina es situava en el 73,07% i la masculina en el 26,93%.
- Lenta però progressiva inclusió del sexe masculí a les Residències i centres de dia.
- Les enquestes que es van adreçar als treballadors posen en evidència dos àrees de treball que cal impulsar: conciliació de la vida familiar, personal i laboral i donar difusió a les mesures de conciliació de què disposa l'empresa.
- L'any 2016 tanca amb un promig d'un 29,37% de contractació eventual, xifra bastant positiva en termes d'estabilitat en l'ocupació.
- El mateix any tanca amb un promig del 46,44% de contractació a jornada parcial. En aquest sentit ambdues jornades estan molt equiparades sent a temps complet la dedicació amb més presència.

5. Objectius del II Pla d'Igualtat.

Els objectius fonamentals del Pla d'Igualtat són:

A) Generals:

- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre homes i dones en l'empresa.
- Facilitar l'adopció de mesures orientades a millorar la conciliació de la vida laboral amb la professional.
- Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de l'empresa..

B) Específics

- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats des de la selecció de personal.
- Promoure eines per dur a terme una conciliació de la vida familiar i professional més efectiva.
- Promoure programes de perfeccionament professional.
- Vetllar per a què tots els treballadors i treballadores coneixien les mesures en matèria de conciliació de la vida personal, laboral i familiar presents a l'empresa.

- Vetllar per l'assetjament moral o sexual.
- Programes d'ajuda a persones víctimes de violència de gènere.

6. Estratègies i pràctiques: accions.

El present Pla D'igualtat tindrà una vigència de dos anys, temps durant el qual es duran a terme diferents mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones a l'empresa.

Per aconseguir aquesta finalitat, es fixen les següents accions les quals han estat planificades en el calendari 2018:

1. Difusió del II Pla d'Igualtat 2018-2020
2. Donar a conèixer la Comissió Permanent d'Igualtat
3. Planificar eines de formació sobre Igualtat d'oportunitats als centres l'Onada a través de:
 - a) E-learning
 - b) Pla de formació
4. Donar difusió a la normativa interna de neutralitat en la imatge i introduir-la en el manual d'acollida.
5. Establiment d'un calendari de reunions de la Comissió Permanent per tal de fer un seguiment i control de les accions.
6. Elaborar un decàleg de bones pràctiques per integrar la Igualtat d'Oportunitats des dels processos de selecció en l'empresa.
7. Difusió i implantació del decàleg.
8. Implantació de les noves mesures de conciliació familiar, lideratge i qualitat en el treball.
9. Difusió del programa de persones víctimes de violència de gènere.

Aquestes accions es portaran a terme des de la Comissió Permanent per a la Igualtat i el Departament de Recursos Humans:

Residència Tercera Edat L'Onada

Pla de Igualtat

2018
2020

MESURES	PERSONES DESTINATÀRIES	RECURSOS	DATA MÀXIMA ELABORACIÓ	RESPONSABLE
Difusió del II Pla d'Igualtat 2018-2020	Tot el personal laboral dels centres i departaments centrals	Web/Gerisoft/Mailing	21/01/2018	Dept. Drets i deures
Donar a conèixer el Comissió Permanent d'Igualtat	Tot el personal laboral dels centres i departaments centrals	Web/Gerisoft/Mailing	31/01/2018	Dept. Drets i deures
Planificar eines de formació sobre Igualtat d'oportunitats	Tot el personal laboral dels centres i departaments centrals	Comissió formació/web/Gerisoft	11/02/2018	Comissió formació/Dept. Drets i deures
Donar difusió a la normativa interna de neutralitat en la imatge i introduir-la en el manual d'acollida	Tot el personal laboral dels centres i departaments centrals	Gersifot/Marketing (Pla d'acollida)	18/03/2018	Dept. Drets i deures
Establiment d'un calendari de reunions de la Comissió Permanent per tal de fer un seguiment i control de les accions	Comissió Permanent Igualtat	Mailing	31/03/2018	Direcció de RRHH
Elaborar un decàleg de bones pràctiques per integrar l' Igualtat d'Oportunitats des dels processos de selecció en l'empresa.	Candidats/es als processos de selecció de l'Onada	Selecció/marketing	30/04/2018	Resp. Selecció
Difusió i implantació del decàleg	Candidats/es als processos de selecció de l'Onada	RRHH/Web/Gerisoft/Mailing	13/05/2018	Dept. Drets i deures
Difusió programes recolzament	Tot el personal de L'Onada Serveis	Web/Gerisoft/Marketing	28/02/2018	Direcció RRHH



Residència Tercera Edat L'Onada

Pla de Igualtat

2018
2020

víctimes violència a de gènere				
Implantació de les noves mesures de conciliació familiar, lideratge i qualitat en el treball i difusió de les ja existents a	Tot el personal laboral dels centres i departaments centrals	RRHH	31/12/2018	Direcció RRHH
Difusió de les noves mesures de conciliació familiar, lideratge i qualitat en el treball i difusió de les ja existents a	Tot el personal laboral dels centres i departaments centrals	Web/Gerisoft/Marketing	31/12/2018	Dept. Drets i deures

Calendari 2019

Mesures	Persones destinatàries	Recursos	Data màxima	Responsable
Assumpció del compromís empresarial per facilitar la incorporació de dones a la feina després d'un període de temps sense treballar per haver-se dedicat a la cura i atenció dels seus fills menors o familiars dependents	Dones que opten a un lloc de treball a l'empresa i que compleixen el perfil	Selecció/formació	25/01/2018	Direcció RRHH i direcció empresa
Traslladar a la RLT dels centres de l'Onada aquest compromís	RLT	Correu electrònic/reunions	31/01/2019	Dept. Drets i deures
Difusió a gerisoft de l'assumpció d'aquest compromís	Treballadors/es de l'Onada	Web/gerisoft/email	8/02/2019	Direcció RRHH
Elaboració d'un Pla de formació específic per a la integració de dones que es reincorporen al	Treballadors/es	Marketing/dept. Formació	15/02/2019	Dept. Formació Dept. Marketing



Residència Tercera Edat L'Onada

Pla de Igualtat

2018
2020

mercat del treball després d'un temps que han dedicat a la cura i atenció dels seus fills/es o familiars				
Implantació d'una Aula de formació virtual per a treballadors/es que es trobin de baixa per maternitat o paternitat	Treballadors/es en aquest perfil	Marketing/dept. Formació/Informàtica	29/03/2019	Dept. formació Dept. Marketing Dept. informàtica
Difusió de l'Aula virtual als treballadors/es a través de gerisoft	Treballadors/es	Web/gerisoft/email	25/04/2019	Recursos Humans
Campanyes en centres de formació para trencar amb els rols de gènere en els llocs de treball	Possibles treballadors/es	Marketing/formació/selecció	17/05/2019	Responsable selecció
Preparació del informe/balanç de seguiment del II Pla d' Igualtat	Comissió Igualtat/direcció empresa	A3NOM Registres de seguiment del II Pla d' Igualtat	28/06/2019	Dept. Drets i deures
Presentació del informe davant la Comissió Permanent para la Igualtat	Comissió Igualtat/direcció empresa	Recursos informàtics	27/09/2019	Dept. Drets i deures
Elaboració de la diagnosi 2018	Comissió Igualtat/Direcció empresa/Direcció RRHH	A3NOM	29/11/2019	Dept. Drets i deures
Elaboració de la diagnosi 2019	Comissió Igualtat/Direcció empresa/Direcció RRHH	A3NOM	31/12/2019	Dept. Drets i deures

Calendari 2020

Mesures	Persones destinataries	Recursos	Data màxima	Responsable
Creació de la figura del defensor de la igualtat amb	Treballadors/es de l'Onada	Reunió Comissió Igualtat	31/01/2020	Direcció RRHH



Residència Tercera Edat L'Onada

Pla de Igualtat

2018
2020

funcions assessores				
Creació de la figura del coordinador d'igualtat amb funcions formatives i de coordinació de les activitats relatives a la implantació	Treballadors/es de l'Onada	Reunió Comissió Igualtat	14/02/2020	Direcció RRHH
Assignació de la persona escollida per ambdós càrrecs i difusió a través de gerisoft	Treballadors/es de l'Onada	Web/gerisoft/email	31/03/2020	Direcció RRHH
Planificació de les accions formatives en matèria d'igualtat.	Treballadors/es de l'Onada	Dept.Formació /Dept.RRHH	30/04/2020	Dept. Formació Direcció RRHH
Disseny d'un organigrama amb les persones responsables en matèria d'igualtat	Treballadors/es de l'Onada/Comissió Igualtat	Marketing/Comissió d'Igualtat	30/06/2020	Dept. Marketing Direcció RRHH
Difusió de l'organigrama als treballadors/es de l'Onada amb informació detallada	Treballadors/es de l'Onada	Web/gerisoft/email	30/09/2020	Direcció RRHH
Distribució als centres d'enquestes en relació a l'aplicació del Pla d'Igualtat i resultats	Treballadors/es de l'Onada	Marketing/gerisoft/direccions dels centres	30/10/2020	Dept. Drets i deures
Elaboració de la diagnosi 2020	Comissió Igualtat	A3NOM	31/12/2020	Dept. Drets i deures

7. Implementació de les accions.

7.1 Any 2018.

➤ Difusió del II Pla d'Igualtat 2018-2020.

El darrer Pla d'Igualtat elaborat a l'Onada va ser al 2010. Des d'aleshores aquesta entitat ha crescut exponencialment la qual cosa fa necessari que tots els professionals coneguin el nou Pla d'Igualtat que es desplegarà durant el període 2018-2020.



Per tal d'aconseguir arribar a aquesta fita es farà difusió del Pla a través de Gerisoft, aplicatiu de gestió amb el que treballen tots els professionals de les residències i centres de dia. Tanmateix, aquest II Pla d'Igualtat es publicarà a la web de l'Onada i a la de l'Onada Bressol per garantir que el document arribi a totes les unitats de negoci i també als visitants de la web que mostren interès en l'empresa.

El mailing, per la seva banda, també serà una eina de recolzament important per garantir que el document arribi a la totalitat de l'equip de l'Onada.

Aquesta difusió té els següents objectius:

- Donar una imatge de la situació actual de l'empresa en terme d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- Transmetre la missió i valors de l'Onada en termes d'Igualtat.
- Transmetre els compromisos de l'entitat.
- Donar a conèixer la Comissió Permanent d'Igualtat.

Aquest òrgan format per l'empresa i treballadors/es es constitueix com a referència per a tots els professionals de l'Onada i la seva principal tasca es donar impuls a les accions que s'implementaran en aplicació del II Pla d'Igualtat i fer una valoració de la repercussió de les mateixes.

De nou Gerisoft i la web de l'empresa seran les eines imprescindibles per assolir la màxima difusió d'aquest organisme de referència pel que fa a les seves funcions i els membres que la integren. El mailing, per la seva banda, continua tenint en aquest àmbit una paper fonamental en termes de difusió.

- Planificar eines de formació sobre Igualtat d'oportunitats als centres de l'Onada a través de:
 - c) E-learning
 - d) Pla de formació

La comissió de formació de l'Onada serà l'encarregada d'integrar la igualtat en els plans de formació així com elaborar e-learning que es penjaran a la plataforma de formació de la web de l'Onada.

No només és important donar a conèixer el II Pla d'Igualtat de l'Onada sinó el seu context legal, social i laboral.

- Donar difusió a la normativa interna de neutralitat en la imatge i introduir-la en el manual d'acollida.



L'Onada declara una postura interna de neutralitat sobre qualsevol tipus de signes o distintius visibles relatius a conviccions polítiques, filosòfiques i/o religioses tractant per igual a tots els treballadors/es de l'empresa amb la finalitat d'oferir una imatge neutra tant davant dels usuaris com dels seus familiars.

Aquesta línia que segueix l'Onada és aplicable a tots els treballadors/es de l'entitat i, per tant, ha de ser plenament coneguda per tots. Per aquest motiu Gerisoft serà l'eina imprescindible per fer difusió d'aquesta normativa.

Per la seva part, el departament de marketing s'encarregarà d'incloure un document informatiu sobre aquest punt al manual d'acollida per tal de que també arribi a les noves incorporacions a l'Onada.

- Establiment d'un calendari de reunions de la Comissió Permanent per tal de fer un seguiment i control de les accions.

Des de la diagnosi prèvia al II Pla d'Igualtat la Comissió permanent d'igualtat ha tingut una participació molt activa en tot aquest procés de recollida i valoració de les dades que serveixen de punt de partida per al Pla. Ara cal establir un calendari de reunions en consens amb tots els seus membres per tal de fer un seguiment sobre el desenvolupament de les accions.

Els membres del Comitè establiran aquest calendari via correu electrònic ja que els seus membres es troben prestant els seus serveis per l'organització en centres diferents.

Un cop marcat aquest calendari les reunions es faran per videoconferència o presencials d'acord a la disponibilitat dels membres.

- Elaborar un decàleg de bones pràctiques per integrar la Igualtat d'Oportunitats des dels processos de selecció en l'empresa.

La cultura de L'Onada Serveis està impregnada des dels seus inicis del principi fonamental de la igualtat en el tracte. En un entorn altament feminitzat, la política de RRHH està basada en el desenvolupament de persones. De fet el 100% del personal assistencial està en possessió del Certificat de professionalitat, la validació d'experiència a través dels diferents mecanismes o la consecució del títol de formació de grau mig, per donar compliment a la normativa del SAAD per garantir la qualitat de centres i serveis dedicats a l'atenció a la dependència.

L'Onada Serveis sempre ha apostat en la diversitat. Les nostres plantilles estan formades per persones de totes les races, sexe, edat o qualsevol altre circumstància personal. No obstant, pensem que hem de seguir avançant.

El departament de selecció de l'Onada té un paper clau en tot aquest procés: incloure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones com a principi bàsic que ha de guiar els processos de selecció des de l'anunci de la vacant, el filtratge de candidatures i entrevista inicial fins a la incorporació de la persona a l'entitat.

La finalitat d'aquest decàleg és:

- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en la selecció, evitant prejudicis i estereotips per raó de sexe en els processos d'accés a l'empresa
- Fomentar la integració i participació per igual de dones i homes en totes les àrees i nivells d'organització.
- Assegurar la utilització d'un llenguatge inclusiu en la redacció de les ofertes de treball i tot el procés de selecció.
- Formar, sensibilitzar i orientar en els principis d'igualtat d'oportunitats a les persones responsables de la selecció de personal.

➤ Difusió i implantació del decàleg

El departament de selecció passarà una proposta de decàleg a la Comissió Permanent d'Igualtat i aquest aprovarà la versió definitiva del text el qual es maquetarà a marketing es farà extensiu al departament de recursos humans i la resta de centres i departaments de l'Onada a través de Gerisoft i la web de l'Onada.

➤ Implantació i difusió de les noves mesures de conciliació familiar, lideratge i qualitat en el treball.

En concret, les noves mesures de conciliació i foment de la igualtat aprovades per la Comissió Permanent són:

FAMILIARS	➤ Lliurament d'un canastrell "El món t'esperava, et donem L'Onavinguda" amb productes per bebè. ➤ PERMÍS NO RETRIBUIT PER ASSISTÈNCIA A ACTES EDUCATIUS DE FILLS/ES → Permís no retribuït per assistir a reunions de l'escola, entrevistes amb tutors de classe, assistència a festival de final de curs, graduacions, notes. Aquest permís pot acordar-se recuperable. En el cas de setmana curta, setmana llarga facilitat en el canvi de torn.
QUALITAT EN EL TREBALL	➤ ORGANITZACIÓ I JORNADES RISCOS LABORALS EN GERIATRIA → Jornades adreçades al personal auxiliar amb participació d'experts.
IGUALTAT	➤ CANAL DE DENÚNCIES → DIFUSIó lance Penal

Per una altra banda, les mesures de conciliació ja presents i aplicables a l'Onada són:

FAMILIARS	• PROTECCIO DE LA MATERNITAT → Protocol de BRE segons perfil • PREPARACIÓ AL PART → Permís retribuït i adequació de l'horari per assistència a classes de preparació al part. • PERMÍS D'ALLETAMENT → Autonomia per organitzar-lo. 1h/diària o be acumular el permís en 22 dies. • REDUCCIÓ DE JORNADA PER MATERNITAT O PATERNITAT → Per a mares i pares amb fills i filles menors de 12 anys. • PERMÍS DE PATERNITAT → 4 setmanes per llei + 15 dies de vacances agrupats. • PERMÍS NO RETRIBUIT PER MALALTIA DE FILL/ES O FAMILIARS DE 1er GRAU → Facilitar l'atenció a la malaltia sense interrompre el contracte o passar a situació d'excedència. • ACOMPANYAMENT DE FAMILIAR DE 1er GRAU DEPENDENTS AL METGE → Permís recuperable per acompanyaments al metge. La manera de recuperar les hores s'acorda entre Direcció i professional. • MODIFICACIÓ D'HORARI PER MOTIUS PERSONALS → Pot sol·licitar-se modificació a curt, mig i llarg termini. L'empresa sempre estudiarà la viabilitat de la sol·licitud intentarà concedir-la. • ABANDÓ DEL LLOC DE TREBALL PER EMERGÈNCIES FAMILIARS → Davant una emergència el personal pot absentar-se de la feina pel temps necessari per cobrir la situació. • COINCIDÈNCIA DE TORN EN MATRIMONIS O PARELLA DE FET → Fer coincidir les cadències per gaudir de la unitat familiar. • COINCIDÈNCIA PERÍODE VACANCES MATRIMONI → Mínim una quinzena coincident per poder gaudir plegats les vacances.
FLEXIBILITAT	• POLÍTICA DE PROXIMITAT → Es fa èmfasi en que tot el personal sigui del municipi del centre de treball. Reduint el temps de desplaçament. • FACILITAR CANVIS DE TORN → Qualsevol persona pot sol·licitar un canvi de torn per motius personals o familiars (recordar sempre la necessitat de preavisar amb al major marge possible). • REDUCCIÓ DE JORNADA PER ESTUDIS → Possibilitat de

		sol·licitar reducció de jornada aquell personal que a títol personal vol realitzar alguna activitat formativa o ampliar estudis. • PERMÍS NO RETRIBUIT PER AFERS PERSONALS → Permís no retribuït de 7 dies /any fins a 6 mesos. • VACANCES + MAR/PAT→ Possibilitat d'acumular les vacances a continuació del període de baixa maternal (30 dies) o paternitat (15 dies) • PROTOCOL DE VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE → Trasl·lat de centre de treball, suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball, absències o faltes de puntualitat justificades per serveis socials
LIDERATGE		• SELECCIÓ DE PERSONAL TRANSPARENT → Ofertes internes i externes clares garantint processos de selecció oberts. • IGUALTAT DE SALARIS SEGONS CATEGORIA → Taules salarials conveni estatal d'aplicació. En perfils concrets taules salarials pròpies amb garantia. • AVALUAVIÓ DEL DESENVOLUPAMENT → Mesura anual de valoració de competències i coneixement associats al lloc de treball. • Programes de Perfeccionament Professional → Excellence, Talent, Cooking Team, Cleaning System, L'Onada Image, Fix up team, Home Care, Perfect Work, Good Drivers... • PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I MORAL → Comitè intern per gestionar les situacions que puguin donar-se al sí de L'Onada.
QUALITAT TREBALL	EN EL	• PERSONAL INDEFINIT → Mínim 80% de la plantilla al 2on any de creació del centre • JORNADA ACTUAL INFERIOR A 40h → Setmana curta/llarga = 38,28h • POSSIBILITAT DE CONTRACTAR ASSEGURANÇA MÈDICA PRIVADA A PREUS MOLT COMPETITIVS→ • PRÈSTEC FINS A 3.000€ SENSE INTERESSOS → Per personal amb + d'un any a la plantilla i prèvia justificació. • ÀPATS A L'EMPRESA → 21 menús gratis i 21 menús a 2€. • CEL'Ó → Club excursionista de L'Onada. Organitza sortides de senderisme pel personal i les seves famílies. • JUBILACIÓ PARCIAL → Reunint els requisits legalment establerts. • FORMACIÓ RISCOS LABORALS → Formació teòrica

	pràctica suficient i adequada en matèria preventiva. • RECONeixEMENT MÈDIC → Revisió mèdica voluntària anualment. • FORMACIO → Interna , mixta i externa depenc si és dins la jornada, mig dins i mig fóra o totalment fora de la jornada. La formació obligatòria es fa sempre dins la jornada laboral. • PLANS DE CARRERA → Formació adreçada a la cobertura de llocs de feina de responsabilitat • PMP → Pla de Millora Professional autogestionable a través de la nota de valoració per competències.
IGUALTAT	• PROMOCIÓ INTERNA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE → Dones en llocs de direcció i responsabilitat • OFERTES DE TREBALL NEUTRES→ Mai seleccionar per motiu de gènere, religió, orientació sexual, sinó per competències • LINEA OBERTA AMB RRHH → Comunicació directa per dubtes o queixes • LÍNEA DIRECTA AMB CINTA → Comunicació directa amb Direcció General per dubtes o queixes

Tant unes com les altres es promocionaran a través de la plataforma de referència, Gerisoft, i la web de l'Onada. Respecte de les noves mesures que s'implantaran, les mateixes es faran extensives també a través d'aquestes mateixes eines per tal de que els treballadors/es en puguin fer ús quan es doni la circumstància que les justifiqui i tanmateix s'integraran al departament de recursos humans encarregat de recepcionar les sol·licituds i atorgar-les quan procedeixi.

El departament de marketing, per la seva banda, les incorporarà en el manual d'acollida de cara a noves incorporacions a l'empresa.

➤ Difusió del programa per víctimes de violència de gènere.

El programa facilita canvi de centre de treball. Si a més es tenen fills menors a càrrec, L'Onada serveis ajuda en el canvi de residència, centre escolar o llar d'infants.

El personal afectat amb més d'1 any d'antiguitat i amb dificultats econòmiques per poder realitzar el trasllat de domicili, pot sol·licitar un ajut a l'empresa per cobrir el 50% de les despeses del lloguer del primer mes.



7.2. Any 2019

- Assumpció del compromís empresarial per facilitar la incorporació de dones a la feina després d'un període de temps sense treballar per haver-se dedicat a la cura i atenció dels seus fills menors o familiars dependents

Creació d'un programa dirigit exclusivament a aquest perfil de treballadores per tal de facilitar la seva reinserció laboral amb eines des de selecció, formació i seguiment des del centre de destí.

- Traslladar a la RLT dels centres de l'Onada aquest compromís

Cal que aquest compromís i posada en marxa es traslladi a la RLT per a fer un treball conjunt dirigit a un objectiu en benefici d'aquest col·lectiu especialment sensible.

- Difusió a gerisoft de l'assumpció d'aquest compromís

Gràcies a l'aplicatiu gerisoft, on tots els treballadors/es tenen accés, es donarà a conèixer aquesta nova mesura que preveu el Pla d'Igualtat.

- Implantació al departament de selecció d'aquest principi orientador d'actuació.

El departament de selecció haurà d'integrar aquest compromís i programa dins dels processos de selecció amb un objectiu més enllà de l'integrador i reintegrador sinó de garantia de tenir una cartera sòlida de treballadores potencials.

- Elaboració d'un Pla de formació específic per a la integració de dones que es reincorporen al mercat del treball després d'un temps que han dedicat a la cura i atenció dels seus fills/es o familiars

El departament de formació haurà de dissenyar un tracte a mida per dur a terme aquesta mesura.

- Implantació d'una Aula de formació virtual per a treballadors/es que es trobin de baixa per maternitat o paternitat

Aquesta eina permetrà continuar amb els programes de formació des de casa afavorint la conciliació laboral i familiar.

- Difusió de l'Aula virtual als treballadors/es a través de gerisoft

Donar a conèixer als treballadors/es aquesta eina que l'empresa posa a l'abast d'aquests/es.

- Campanyes en centres de formació para trencar amb els rols de gènere en els llocs de treball

El departament de selecció impulsarà aquestes campanyes, dissenyades conjuntament amb el departament de marketing, per tal de trencar amb els rols de gènere en l'àmbit laboral que poden població més jove que s'està formant per tal d'accedir al mercat de treball per tal d'ampliar el ventall de llocs de treball als que poden accedir des de una vessant merament competencials sense cap influència o tradició femenina en els llocs de treball.

➤ Preparació del informe/balanç de seguiment del II Plan de Igualtat

Indispensable per fer un seguiment de les mesures del II Pla d'Igualtat per tal de mesurar l'acollida i els seus resultats.

➤ Presentació de l'informe davant la Comissió Permanent per a la Igualtat

La Comissió haurà d'avaluar el grau de consecució d'objectius i establir propostes de millora, si s'escau.

➤ Elaboració de la diagnosi 2018/2019.

Cal conèixer la diagnosi de situació en l'empresa i per tal d'extreure conclusions sobre l'impacte real resultant de les mesures del II Pla d'Igualtat.

7.3. Any 2020

➤ Creació de la figura del defensor de la igualtat amb funcions assessores

Les funcions del defensor/a de la Igualtat són:

- Vetllar per què el valor de la Igualtat sigui present en tots els continguts corporatius.
- Assessorament.
- Creació de la figura del coordinador d'igualtat amb funcions formatives i de coordinació de les activitats relatives a la implantació

Llurs funcions seran:

- a) Promoure un diagnòstic al centre per conèixer la seva realitat pel que fa a la igualtat entre homes i dones, identificant discriminacions i estereotips sexistes.
- b) Proposar a la Comissió d'Igualtat mesures que corregeixin les situacions de desigualtat per raó de sexe que hagin estat identificades.
- c) Col·laborar amb el Defensor de la Igualtat.

d) Realitzar un informe sobre l'evolució i grau de desenvolupament global en la empresa de les mesures previstes en el Pla d'Igualtat entre Homes i Dones, on apareguin reflectides les propostes de millora.

f) Cooperar amb en la mediació i resolució de conflictes des del respecte a la igualtat entre els dos sexes.

g) Assistir i participar en aquelles accions formatives a què se'ls convoqui el desenvolupament del Pla d'Igualtat entre Homes i Dones en Educació.

- Assignació de la persona escollida per ambdós càrrecs i difusió a través de gerisoft

Indispensable que els treballadors/es coneguin les persones que desenvoluparan aquests càrrecs.

- Planificació de les accions formatives en matèria d'igualtat

Una de les primeres tasques que duren a terme el defensor/a i coordinador/a d'Igualtat juntament amb el departament de formació.

- Disseny d'un organigrama amb les persones responsables en matèria d'igualtat

Síntesi de les persones amb responsabilitat en matèria d'Igualtat a l'empresa.

- Difusió de l'organigrama als treballadors/es de l'Onada amb informació detallada

A través de gerisoft, emai i la web corporativa es garanteix aquesta informació a tot el personal de l'Onada Serveis.

- Distribució als centres d'enquestes en relació a l'aplicació del Pla d'Igualtat i resultats

A punt de concloure el II Pla d'Igualtat aquesta eina serà de gran ajuda per mesura resultats.

- Elaboració de la diagnosi any 2020

Cal conèixer la diagnosi de situació en l'empresa i comparar-la amb els anys amb el que el II Pla d'Igualtat ha estat vigent per tal de mesurar l'impacte real.

8. Sistema d'avaluació.

Comissió Permanent per la Igualtat avaluarà les actuacions efectuades d'acord a la planificació anual corresponent als anys 2018, 2019 i 2020. Aquesta avaluació té com a principals objectius:

1. Conèixer el grau de compliment dels objectius del II Pla.
2. Analitzar el desenvolupament del Pla
3. Reflexionar sobre la continuïtat de les accions

4. Identificar noves necessitats que requereixin d'accions per garantir la igualtat d'oportunitats a l'empresa d'acord al compromís adquirit.

En conseqüència, l'avaluació s'estructurarà en tres eixos:

- **Eix 1: Avaluació de resultats.**
 1. Grau de compliment dels objectius del II Pla.
 2. Nivell de correcció de les desigualtats detectades en el diagnòstic.
 3. Grau de consecució dels resultats esperats
- **Eix 2: Avaluació del procés.**
 1. Nivell de desenvolupament de les accions que s'han impulsat.
 2. Grau de dificultats
 3. Tipus de dificultats i solucions adoptades.
 4. Canvis produïts en les accions que han repercutit en la planificació fixada
- **Eix 3: Avaluació de l'impacte**
 1. Grau d'assoliment a la igualtat d'oportunitats a l'empresa
 2. Canvis en la cultura de l'empresa: equip directiu, plantilla, pràctiques en RRHH etc
 3. Reducció dels desequilibris en la presència i participació de dones i homes.

9. Calendari.

2018

Gener - 2018						
Dill	DM	DX	DJ	DV	DISS	DIU
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Febrer - 2018						
Dill	DM	DX	DJ	DV	DISS	DIU
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				

Març - 2018						
Dill	DM	DX	DJ	DV	DISS	DIU
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Abril - 2018						
Dill	DM	DX	DJ	DV	DISS	DIU
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Maig - 2018						
Dill	DM	DX	DJ	DV	DISS	DIU
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Juny - 2018						
Dill	DM	DX	DJ	DV	DISS	DIU
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Implantació de les mesures de conciliació familiar, lideratge i qualitat en el treball fruit del II Pla d'Igualtat en consens amb la Comissió Permanent per a la Igualtat:

Juliol - 2018						
Dill	DM	DX	DJ	DV	DISS	DIU
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Agost - 2018						
Dill	DM	DX	DJ	DV	DISS	DIU
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Setembre - 2018						
Dill	DM	DX	DJ	DV	DISS	DIU
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Octubre - 2018						
Dill	DM	DX	DJ	DV	DISS	DIU
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Novembre - 2018						
Dill	DM	DX	DJ	DV	DISS	DIU
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Desembre - 2018						
Dill	DM	DX	DJ	DV	DISS	DIU
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

	Difusió II Pla d'Igualtat 2018-2020
	Web/Gerisoft
	Donar a conèixer la Comissió Permanent d'Igualtat
	web/gerisoft
	Donar difusió al Protocol de violència de gènere
	web/gerisoft/RLT
	Planificar les eines de formació sobre Igualtat d'Oportunitats a tots els centres (e-learning/incloure en el pla de formació)
	Donar difusió a la normativa interna de neutralitat en la imatge
	Introduir-la en els manuals d'acollida
	Consensuar un calendari de reunions anuals
	Elaboració d'un decàleg de bones pràctiques per tal d'integrar la Igualtat d'Oportunitats a l'àrea de selecció de l'empresa
	Aprovació del decàleg per part de la Comissió Permanent d'Igualtat
	Difusió Decàleg i implantació en el departament corresponent
	Realitzar diagnosi 2017
	Establir calendari d'actuacions 2019
	Elaboració informe sobre grau d'assoliment de les mesures

Residència Tercera Edat L'Onada

Pla de Igualtat

2018
2020

2019

Gener 2019						
Do.	Lu.	Ma.	Mi.	Ju.	Vi.	Sá.
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Febrer 2019						
Do.	Lu.	Ma.	Mi.	Ju.	Vi.	Sá.
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

Març 2019						
Do.	Lu.	Ma.	Mi.	Ju.	Vi.	Sá.
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Abril 2019						
Do.	Lu.	Ma.	Mi.	Ju.	Vi.	Sá.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Maig 2019						
Do.	Lu.	Ma.	Mi.	Ju.	Vi.	Sá.
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Juny 2019						
Do.	Lu.	Ma.	Mi.	Ju.	Vi.	Sá.
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Juliol 2019						
Do.	Lu.	Ma.	Mi.	Ju.	Vi.	Sá.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Agost 2019						
Do.	Lu.	Ma.	Mi.	Ju.	Vi.	Sá.
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31



Setembre 2019

Do.	Lu.	Ma.	Mi.	Ju.	Vi.	Sá.
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Octubre 2019

Do.	Lu.	Ma.	Mi.	Ju.	Vi.	Sá.
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Novembre 2019

Do.	Lu.	Ma.	Mi.	Ju.	Vi.	Sá.
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Desembre 2019

Do.	Lu.	Ma.	Mi.	Ju.	Vi.	Sá.
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Assumpció del compromís empresarial per facilitar la incorporació de dones a la feina després d'un període de temps sense treballar per haver-se dedicat a la cura i atenció dels seus fills menors o familiars dependents

Traslladar a la RLT dels centres de l'Onada aquest compromís

Difusió a gerisoft de l'assumpció d'aquest compromís

Implantació al departament de selecció d'aquest principi orientador d'actuació.

Elaboració d'un Pla de formació específic per a la integració de dones que es reincorporen al mercat del treball després d'un temps que han dedicat a la cura i atenció dels seus fills/es o familiars

Implantació d'una Aula de formació virtual per a treballadors/es que es trobin de baixa per maternitat o paternitat

Difusió de l'Aula virtual als treballadors/es a través de gerisoft

Campanyes en centres de formació para trencar amb els rols de gènere en els llocs de treball

Preparació del informe/balanç de seguiment del II Pla de Igualtat

Residència Tercera Edat L'Onada

Pla de Igualtat

2018
2020

Presentació de l'informe davant la Comissió Permanent per a la Igualtat

Elaboració de la diagnosi 2018

Elaboració de la diagnosi 2019

2020

gener 2020

do	lu	ma	mi	ju	vi	sá
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

febrer 2020

do	lu	ma	mi	ju	vi	sá
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

març 2020

do	lu	ma	mi	ju	vi	sá
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

abril 2020

do	lu	ma	mi	ju	vi	sá
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

maig 2020

do	lu	ma	mi	ju	vi	sá
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

juny 2020

do	lu	ma	mi	ju	vi	sá
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				



Residència Tercera Edat L'Onada

Pla de Igualtat

2018
2020

juliol 2020						
do	lu	ma	mi	ju	vi	sá
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

agost 2020						
do	lu	ma	mi	ju	vi	sá
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

setembre 2020						
do	lu	ma	mi	ju	vi	sá
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

octubre 2020						
do	lu	ma	mi	ju	vi	sá
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

novembre 2020						
do	lu	ma	mi	ju	vi	sá
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

desembre 2020						
do	lu	ma	mi	ju	vi	sá
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

	Creació de la figura del defensor de la igualtat amb funcions assessores
	Creació de la figura del coordinador d'igualtat amb funcions formatives i de coordinació de les activitats relatives a la implantació
	Assignació de la persona escollida per ambdós càrrecs i difusió a través de gerisoft
	Planificació de les accions formatives en matèria d'igualtat
	Disseny d'un organigrama amb les persones responsables en matèria d'igualtat
	Difusió de l'organigrama als treballadors/es de l'Onada amb informació detallada
	Distribució als centres d'enquestes en relació a l'aplicació del Pla d'Igualtat i resultats
	Elaboració de la diagnosi any 2020



10. Seguiment.

Per tal de que garantir la implementació del II Pla d'Igualtat, es durà a terme un seguiment del mateix a través del nomenament de persones responsables les quals tindran unes determinades funcions en aquest procés.

1.- Responsable d'Igualtat.

La direcció de l'empresa ha decidit que ostenti aquest càrrec el Departament de Drets i Deures el qual tindrà les següents facultats:

- Disseny, implantació i avaluació del Pla d'Igualtat d'oportunitat entre homes i dones en l'empresa.
- Informar a la Direcció de l'empresa sobre el funcionament del Pla d'Igualtat i, en el seu cas, proposar recomanacions de millora.
- Sensibilització i assessorament a diferents departaments per a la introducció y presència de la perspectiva de gènere en les seves diferents accions.
- El disseny, organització, gestió y avaluació de projectes, campanyes i activitats de sensibilització, informació, educació i intervenció social a l'empresa en matèria d'Igualtat.
- Elaboració de protocols d'actuació i avaluació de l'ús del llenguatge no sexista.
- La documentació, difusió de dades, elaboració d'informes i realització d'estudis vinculats a la igualtat de gènere.

2.- Comissió Permanent per a la Igualtat.

Aquest òrgan es va constituir des dels inicis dels treballs per a realitzar la diagnosi de situació i ha intervingut activament en el procés i de cara a la implantació del II Pla d'Igualtat continuarà molt present.

- Composició:
 - Delegada de personal centre l'Onada Besos Mina.
 - Delegada sindical de la Residència Assistida "Les Garrigues".
 - Direcció de Recursos Humans.
 - Responsable del Departament de Drets i Deures.
- Funcions:
 - Vetllar per una política per a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'empresa i la no discriminació de cap persona per raó de sexe.
 - Vetllar per la correcta execució del Pla d'Igualtat en tots els seus eixos.
 - Identificar qualsevol tipus de discriminació laboral per raó de sexe o gènere.
 - Participar en el disseny i execució d'accions a desenvolupar.

- Fer el seguiment i l'avaluació de les accions acordades en el Pla d'Igualtat.
- Informar i assessorar a qualsevol persona que s'adreça a la Comissió
- Esdevenir l'òrgan receptor de demandes i propostes relacionades amb la igualtat en l'organització.

11. Vigència

La durada del present Pla d'Igualtat serà de l'1 de gener de 2018 a 31 de desembre de 2020. Un cop finalitzada la seva vigència i mentre no s'acordi un III Pla d'Igualtat d'oportunitats, es prorrogarà el contingut del mateix fins a la signatura del nou.