



**PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS**

L'ONADA SERVEIS



Document realitzat per:

Comissió d'igualtat de L'ONADA



CEPTA





ÍNDEX

1. Introducció
2. Objectius per eixos

Eix transversal: Gestió organitzativa igualitària, participació i implicació del personal i llenguatge no sexista ni discriminatori.

Eix 1: Igualtat d'oportunitats en l'accés i promoció interna a qualsevol lloc de treball dins l'organització

Eix 2: Igualtat en les condicions de treball i, en especial, en matèria retributiva i de condicions de seguretat i salut en el treball.

Eix 3: Redistribució dels temps per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

3. Accions del pla d'igualtat
4. Temporalització
5. Seguiment i avaluació



1. Introducció

El dret a la igualtat entre homes i dones està recollit a la Constitució espanyola, així com a altres textos de la Unió Europea i Constitucions de països de l'Europa Occidental. Malgrat aquest reconeixement formal, la realitat no mostra una igualtat real i plena.

La igualtat plena entre homes i dones s'ha trobat amb obstacles relacionats amb la cultura de la nostra societat, que té uns estereotips i uns rols assignats a homes i dones de manera diferenciada. A més d'aquests rols, a homes i dones se'ns assignen unes capacitats, inquietuds i ambicions únicament derivades de la nostra condició sexual. Això ha fet que en molt àmbits i, entre ells, el laboral la realitat no sigui la d'una igualtat plena.

La figura de la dona, al món laboral, ha estat lligada a tasques de cura de la llar, a la funció reproductiva i a la cura de la família; mentre que l'home ha estat associat a un treball remunerat, que suposa un reconeixement social i aporta una independència econòmica a la persona.

La llei d'igualtat aprovada l'any 2007, vol donar un impuls a un canvi social que s'està produint però que està essent lent, malgrat això una llei no ho és tot per tal de que el canvi sigui real i definitiu sinó que requereix del recolzament d'institucions, governs, empreses i de les persones individuals.

En aquest sentit, L'Onada Serveis, implicada amb la responsabilitat social i conscient de la importància de la seva aportació a una societat més justa, va decidir portar a terme la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats. Per a aconseguir-ho es va partir d'una diagnosi de la situació actual de l'empresa, on es va convidar tothom a participar activament.

L'Onada Serveis valors:

1. Honestedat i Serietat
2. Treballa en equip i bon ambient laboral
3. Ànim de Servei
4. Imatge i Comunicació
5. Dinamisme i innovació.

L'Onada Serveis, implicació en responsabilitat social corporativa, igualtat d'oportunitats, essent referent i capdavaner en totes aquelles polítiques que persegueixen una millor qualitat en el tracte vers els treballadors, els nostres clients i vers la societat en general.

De les dades obtingudes en els qüestionaris administrats a la plantilla i l'anàlisi de les dades analitzades des de recursos humans, es van considerar aquells aspectes que es podien millorar, que van ser els següents:



Gestió organitzativa igualitària

1. **Acreditacions segons normes de responsabilitat social:** malgrat l'interès i les iniciatives en l'àmbit de la responsabilitat social corporativa, l'empresa no compta amb una acreditació.
2. **Difusió externa i posada en comú de pràctiques d'igualtat:** l'empresa encara no ha difós externament la seva implicació en igualtat d'oportunitats, malgrat sí que se n'ha fet una difusió interna.

Participació i implicació del personal

1. **Accés a la informació en matèria d'igualtat:** encara no s'ha creat un espai on qualsevol persona de l'organització pugui trobar la informació relativa a la igualtat d'oportunitats.
2. **Participació de la plantilla en la incorporació d'accions i mesures:** no hi ha, de moment, uns canals establerts per a la participació de la plantilla de manera activa en la implementació del pla d'igualtat de l'empresa.

Llenguatge no sexista

1. **Imatge i publicitat no discriminatòria:** la imatge de l'empresa mostra fotografies de dones en tasques de cura a les persones grans internes, però no surten homes; malgrat que no deixa de ser un reflex de la feminització de la organització i el sector en general.
2. **Comunicació oral i escrita no discriminatòria:** a les comunicacions internes i nomenclatura de llocs de treball ens trobem alguns de feminitzats i d'altres masculinitzats.

Participació igualitària en els llocs de treball

1. **Incorporacions dels darrers anys:** les incorporacions dels darrers anys han estat majoritàriament de dones.
2. **Distribució d'homes i dones per àrees i categories professionals:** hi ha un desequilibri en la presència d'homes i dones en l'organització, però a més aquest desequilibri s'accentua quan s'analitza detingudament per categories professionals o àrees de treball.
3. **Nivell d'estudis de la plantilla:** no hi ha dades desagregades o per sexe del nivell d'estudis de la plantilla.
4. **Promoció de dones i homes en les darrers anys:** No hi ha dades desagregades per sexe respecte a les promocions portades a terme a l'organització en els darrers anys.
5. **Detecció de necessitats de formació amb perspectiva de gènere:** fins el moment, no s'ha fet una anàlisi de necessitats de formació amb perspectiva de gènere.
6. **Tipus de formació, hores i inversió per sexe:** No hi ha dades desagregades per sexe sobre el tipus de formació, les hores dedicades i la inversió que aquesta formació ha suposat.



Presència de dones en càrrecs directius

1. **Proporció de dones a nivells jeràrquics:** el 100% de càrrecs de responsabilitat a l'empresa estan ocupats per dones.

Conciliació de la vida personal i professional

1. **Proporció d'homes i dones que utilitzen mesures de conciliació:** no hi ha dades desagregades per sexe sobre la utilització de les mesures de conciliació, malgrat que com veiem les baixes per maternitat i paternitat són només de dones.
2. **Nombre de fills i filles de la plantilla per edat:** no es tenen dades actualitzades sobre el nombre de fills i filles del personal i les seves edats.

Prevenió de la salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere

1. **Mesures de prevenció /denúncia de l'assetjament:** a l'empresa no hi ha un protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe.
2. **Persona responsable de l'assetjament:** no hi ha una persona designada com a responsable de l'assetjament.
3. **Avaluació de riscos amb perspectiva de gènere:** no se'n fa una avaluació de riscos laborals amb perspectiva de gènere malgrat sí que es tenen en compte situacions com embaràs i lactància.
4. **Formació en matèria de riscos amb perspectiva de gènere:** a les accions formatives en l'àrea de prevenció de riscos no s'ha incorporat, fins el moment, la perspectiva de gènere.
5. **Absentisme laboral i motius de baixa:** l'empresa porta un control de l'absentisme laboral i els seus motius però no te aquestes dades desgregades per sexe.

Igualtat retributiva entre dones i homes

1. **Distribució d'homes i dones per nivells retributius:** no hi ha un equilibri intern en la presència d'homes i dones en els diferents nivells retributius.

Condicions laborals igualitàries

1. **Percentatge de permisos, baixes i acomiadaments:** no hi ha dades desagregades per sexe que permetin una avaluació d'aquest aspecte.
2. **Percentatge de dones i homes que demanen baixa o excedència per maternitat:** el 100% de les persones que han demanat baixa o excedència per maternitat ha estat dones.

Mobilitat

1. **Tipus de mobilitat:** En horari nocturn no hi ha transport públic.



Al centre de treball de Tarragona no hi ha cap espai per poder estacionar el vehicle, però les persones que hi treballen sempre fan horari diürn i poden utilitzar el transport públic.

A partir d'aquests punts de millora, s'ha dissenyat el pla d'igualtat que es presenta en aquest document i que inclou una sèrie d'objectius i tot un seguit d'accions per a poder assolir-los.



2. Objectius per eixos

A continuació exposem els objectius derivats dels punts de millora que s'han detectat durant la fase de diagnosi.

Els objectius estan organitzats per eixos i les qüestions detallades per a cadascun d'ells seran:

- Àmbit al que fa referència l'objectiu.
- Indicadors que ens serviran per poder avaluar si l'objectiu ha estat assolit i en quina mesura.
- El termini que ens plantegem per a la consecució de l'objectiu descrit
- Facilitats que considerem que tenim a la nostra organització per a aconseguir l'objectiu.
- Dificultats que esperem trobar-nos i que haurem de tenir en compte i controlar per poder arribar a l'objectiu fixat.



Eix transversal: Gestió organitzativa igualitària, participació i implicació del personal i llenguatge no sexista ni discriminatori.

OBJECTIU 1

OBJECTIU	Acreditar l'empresa segons normes de responsabilitat social
ÀMBIT	Gestió organitzativa igualitària
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none">❖ La manera de mesurar la consecució de l'objectiu serà l'obtenció de l'acreditació segons normes de responsabilitat social, per tant, els resultats possibles seran SI / NO.
TERMINI	El termini en el que està previst aconseguir aquesta acreditació és de 6 mesos, per tant, s'espera que s'estigui en possessió de l'acreditació el mes juliol de l'any 2010
FACILITATS	<ul style="list-style-type: none">❖ Implicació de l'empresa i l'impuls des de gerència.
DIFICULTATS	

OBJECTIU 2

OBJECTIU	Informar externament sobre la implicació de l'empresa en la Igualtat de Gènere
ÀMBIT	Gestió Organitzativa igualitaria
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none">❖ Presència a la pàgina web d'informació sobre la implicació de l'empresa en la igualtat d'oportunitats, així com de la implantació del pla d'igualtat.❖ Presència d'informació que reflecteixi la implicació en igualtat d'oportunitats de l'empresa al Manual de benvinguda de la plantilla i les persones clients.
TERMINI	Març 2010
FACILITATS	<ul style="list-style-type: none">❖ Implicació dels diferents departaments (RRHH i Marketing)❖ La pàgina web de l'empresa és una eina consolidada.

**DIFICULTATS****OBJECTIU 3**

OBJECTIU	Garantir l'accés a la informació i participació en matèria d'igualtat a tot el conjunt de la plantilla.
ÀMBIT	Participació i implicació del personal
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none">❖ Coneixement per part de la plantilla del que és la llei d'igualtat i el pla d'igualtat a les empreses així com les seves implicacions i repercussions en la gestió de les persones.❖ Espai accessible a la plantilla dedicat a la Igualtat d'oportunitats, on figuri informació actualitzada sobre:<ul style="list-style-type: none">○ Pla d'igualtat de l'empresa○ Llei d'Igualtat○ Novetats, accions que s'estan portant a terme, iniciatives...❖ Difondre entre el personal aquestes facilitats.❖ Existència d'un equip de persones encarregat de la gestió de les propostes de la plantilla així com de donar el feedback adient a les mateixes.❖ Mesurar, en les enquestes de clima anuals, el coneixement de la plantilla de la eina així com la seva adequació i facilitat de participació.
TERMINI	Juny 2010
FACILITATS	<ul style="list-style-type: none">❖ L'empresa compta amb les vies de comunicació consolidades i a l'abast de tota la plantilla que permetin portar a terme l'acció així com la seva difusió:<ul style="list-style-type: none">○ Intranet GERIsoft○ Taulell d'anuncis○ Bústia de suggeriments a GERIsoft i la pàgina Web○ Línia Directa amb Cinta a la Intranet de GERIsoft
DIFICULTATS	<ul style="list-style-type: none">❖ El programador de GERIsoft és extern, pel que s'haurà de valorar amb ell la possibilitat d'afegir els canvis.

**OBJECTIU 4**

OBJECTIU	Donar una imatge igualitària tant a la pàgina Web com als altres mitjans de difusió.
ÀMBIT	Llenguatge no sexista
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none">❖ Presència equilibrada d'homes i dones a les imatges dels diferents mitjans de difusió i comunicació que emprava l'empresa, com són:<ul style="list-style-type: none">○ La pàgina web○ La eina GERIsoft
TERMINI	Juny 2010
FACILITATS	<ul style="list-style-type: none">❖ Implicació dels diferents departaments (RRHH i Marketing)
DIFICULTATS	<ul style="list-style-type: none">❖ Programador de GERIsoft extern. S'haurà de valorar amb ell la possibilitat d'afegir els canvis.

OBJECTIU 5

OBJECTIU	Aconseguir una comunicació no sexista a l'empresa
ÀMBIT	Llenguatge no sexista
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none">❖ Catàleg de llocs de treball amb nomenclatura del lloc neutra❖ Manuals de benvinguda i altra documentació interna amb llenguatge neutre.❖ Existència d'una guia de llenguatge no sexista a l'abast del personal on figurin aquells mots que sovint ens trobem feminitzats o masculinitzats amb una nomenclatura neutra.
TERMINI	Abril 2010
FACILITATS	<ul style="list-style-type: none">❖ Implicació del Dep de RRHH
DIFICULTATS	<ul style="list-style-type: none">❖ Utilització de la guia de llenguatge no sexista per part del personal



Eix 1: Igualtat d'oportunitats en l'accés i promoció interna a qualsevol lloc de treball dins l'organització

OBJECTIU 6

OBJECTIU	Assolir un 25 % de presència masculina a la organització, equilibrada per diferents nivells jeràrquics, àrees de treball i categories professionals.
ÀMBIT	Participació igualitària en els llocs de treball i presència d'homes i dones en càrrecs directius
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none">❖ Presència masculina a la organització que suposi un 25 % del total, mesurable amb dades estadístiques.❖ Presència d'un 25 % d'homes en les diferents àrees i categories professionals❖ Presència del 25 % d'homes en els diferents nivells jeràrquics❖ Portar control de dades estadístiques que reflecteixin la participació d'homes i dones a cada procés de selecció diferenciat per cadascuna de les fases del procés.❖ Portar control de dades estadístiques que reflecteixin la participació d'homes i dones en els diferents processos de promoció.
TERMINI	Juny 2012
FACILITATS	<ul style="list-style-type: none">❖ Implicació departament RRHH
DIFICULTATS	<ul style="list-style-type: none">❖ Feminització del sector❖ Feminització d'aquelles titulacions que poden donar accés a càrrecs directius a la organització, com són pedagogia, treball social psicologia, fisioteràpia, infermeria...❖ Estabilitat de la plantilla, que fa que l'increment en la proporció d'homes a la organització en general i als diferents llocs de treball i nivells jeràrquics depengui de les creacions de nous llocs o les baixes produïdes entre la plantilla actual, a més de la disponibilitat de candidats vàlids.



OBJECTIU 7

OBJECTIU	Comptar amb la perspectiva de gènere en la gestió de la formació interna
ÀMBIT	Participació igualitària en els llocs de treball
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none">❖ Existència d'un document actualitzat on constin dades desagregades per sexe sobre:<ul style="list-style-type: none">○ nombre d'hores de formació○ temàtica de l'acció formativa○ inversió requerida○ nivell d'aprofitament❖ Tenir dades actualitzades que reflecteixin el nivell d'estudis de la plantilla, desagregades per sexe.❖ Detecció de necessitats de formació amb perspectiva de gènere.
TERMINI	Febrer 2010
FACILITATS	❖ Implicació departament RRHH, Formació i Direcció dels Centres
DIFICULTATS	❖ Implicació i coordinació de tres departaments



Eix 2: Igualtat en les condicions de treball i, en especial, en matèria retributiva i de condicions de seguretat i salut en el

OBJECTIU 8

OBJECTIU	Tenir en compte la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals
ÀMBIT	Prevenció de la salut i Riscos Laboral amb perspectiva de gènere.
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none">❖ Existència del protocol i coneixement del mateix per part de la totalitat de la Plantilla.❖ Persona responsable designada❖ Inclusió de la perspectiva de gènere en les accions formatives d'aquest àmbit.❖ Avaluació de riscos laborals que inclogui la perspectiva de gènere❖ Portar control de l'absentisme laboral, segons els motius del mateix, desagregat per sexe.
TERMINI	Juny 2010
FACILITATS	<ul style="list-style-type: none">❖ Implicació Departament RRHH i Gerència
DIFICULTATS	



OBJECTIU 9

OBJECTIU	Assolir una igualtat retributiva mitjana entre homes i dones a la organització
ÀMBIT	Igualtat retributiva entre homes i dones
INDICADORS	❖ Dades estadístiques
TERMINI	Juny 2012
FACILITATS	❖ Implicació departament de RRHH
DIFICULTATS	<ul style="list-style-type: none">❖ Feminització del sector en aquelles àrees que poden ocupar càrrecs de responsabilitat (psicologia, pedagogia, magisteri, fisioteràpia, treball social...) ❖ Estabilitat de la plantilla, que dificulta que hi pugui haver promocions internes o incorporacions d'homes a llocs de responsabilitat si no hi ha baixes de les persones que actualment els ocupen. ❖ Dependrà de la consecució de l'objectiu 6, donat que un equilibri d'homes i dones en els diferents nivells jeràrquics, malgrat que encara no a nivell d'organització en general, portaria a una igualtat en la mitjana de retribució d'homes i dones.



Eix 3: Redistribució del temps per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i personal.

OBJECTIU 10

OBJECTIU	Vetllar per la igualtat d'oportunitats en la utilització de mesures de conciliació a la organització
ÀMBIT	Conciliació de la vida personal i professional
INDICADORS	<ul style="list-style-type: none">❖ Dades estadístiques, desagregades per sexe, que reflecteixin la utilització de les mesures de conciliació per part d'homes i dones.❖ Possessió de dades actualitzades sobre les edats dels fills i filles dels treballadors de l'empresa, que permeti adequar les mesures a les necessitats reals de la plantilla.
TERMINI	Febrer 2010
FACILITATS	<ul style="list-style-type: none">❖ Implicació departament RRHH
DIFICULTATS	<ul style="list-style-type: none">❖ Realitat social actual on encara moltes dones es consideren les responsables de la conciliació, així com molts homes que no creuen que aquesta sigui responsabilitat seva. Això encara porta a que la major part de les persones que utilitzen mesures de conciliació siguin dones.



PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES



Serveis 3^a Edat

ÀMBIT	OBJECTIU	INDICADORS	TERMINIS
Gestió organitzativa igualitària	Acreditar l'empresa segons normes de responsabilitat social Informar externament sobre la implicació de l'empresa en la Igualtat de Gènere	La manera de mesurar la consecució de l'objectiu serà l'obtenció de l'acreditació segons normes de responsabilitat social, per tant, els resultats possibles seran SI / NO. Presència a la pàgina web d'informació sobre la implicació de l'empresa en la igualtat d'oportunitats, així com de la implantació del pla d'igualtat.	Juliol 2010 Març 2010
Participació i implicació del personal	Garantir l'accés a la informació i participació en matèria d'igualtat a tot el conjunt de la plantilla.	<p>Coneixement per part de la plantilla del que és la llei d'igualtat i el pla d'igualtat a les empreses així com les seves implicacions i repercussions en la gestió de les persones.</p> <p>Espai accessible a la plantilla dedicat a la Igualtat d'oportunitats, on figurei informació actualitzada sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Pla d'igualtat de l'empresa ○ Llei d'Igualtat ○ Novetats, accions que s'estan portant a terme, iniciatives... <p>Difondre entre el personal aquestes facilitats.</p> <p>Existència d'un equip de persones encarregat de la gestió de les propostes de la plantilla així com de donar el feedback adient a les mateixes.</p> <p>Mesurar, en les enquestes de clima anuals, el coneixement de la plantilla de la eina així com la seva adequació i facilitat de participació.</p>	Juny 2010
Llenguatge no sexista	Donar una imatge igualitària tant a la pàgina Web com els demés mitjans de difusió. Aconseguir una comunicació no sexista a l'empresa	<p>Presència equilibrada d'homes i dones a les imatges dels diferents mitjans de difusió i comunicació que emprava l'empresa, com són:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La pàgina web ○ La eina GERIsoft <p>Catàleg de llocs de treball amb nomenclatura del lloc neutra</p> <p>Manualets de benvinguda i altra documentació interna amb llenguatge neutre.</p>	Juny 2010 Abril 2010



PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES



Serveis 3^a Edat

<p>Participació igualitària en els llocs de treball i presència d'homes i dones en càrrecs directius</p>	<p>Assolir un 25 % de presència masculina a la organització, equilibrada per diferents nivells jeràrquics, àrees de treball i categories professionals.</p>	<p>Presència masculina a la organització que suposi un 25 % del total, mesurable amb dades estadístiques. Presència d'un 25 % d'homes en les diferents àrees i categories professionals Presència del 25 % d'homes en els diferents nivells jeràrquics Portar control de dades estadístiques que reflecteixin la participació d'homes i dones a cada procés de selecció diferenciat per cadascuna de les fases del procés. Portar control de dades estadístiques que reflecteixin la participació d'homes i dones en els diferents processos de promoció.</p>	<p>June 2012</p>
<p>Comptar amb la perspectiva de gènere en la gestió de la formació interna</p>	<p>Comptar amb la perspectiva de gènere en la gestió de la formació interna</p>	<p>Existència d'un document actualitzat on constin dades desagregades per sexe sobre: <ul style="list-style-type: none"> ○ nombre d'hores de formació ○ temàtica de l'acció formativa ○ inversió requerida ○ nivell d'aprofitament Tenir dades actualitzades que reflecteixin el nivell d'estudis de la plantilla, desagregades per sexe. Detecció de necessitats de formació amb perspectiva de gènere.</p>	<p>Febrer 2010</p>
<p>Prevençió de la salut i Riscos Laboral amb perspectiva de gènere.</p>	<p>Tenir en compte la perspectiva de gènere en la gestió de la prevençió de riscos laborals</p>	<p>Existència del protocol i coneixement del mateix per part de la totalitat de la Plantilla. Persona responsable designada Inclusió de la perspectiva de gènere en les accions formatives d'aquest àmbit. Avaluació de riscos laborals que inclougui la perspectiva de gènere Portar control de l'absentisme laboral, segons els motius del mateix, desagregat per sexe</p>	<p>June 2010</p>
<p>Igualtat retributiva entre homes i dones</p>	<p>Assolir una igualtat retributiva mitjana entre homes i dones a la organització</p>	<p>Dades estadístiques</p>	<p>June 2012</p>
<p>Conciliació de la vida</p>	<p>Vetllar per la igualtat</p>	<p>Dades estadístiques, desagregades per sexe, que reflecteixin la utilització de les</p>	<p>Febrer 2010</p>



PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES



Serveis 3^a Edat

personal i professional	d'oportunitats en la utilització de mesures de conciliació a la organització	mesures de conciliació per part d'homes i dones.
		Possessió de dades actualitzades sobre les edats dels fills i filles dels treballadors de l'empresa, que permeti adequar les mesures a les necessitats reals de la plantilla.



3. Accions del pla d'igualtat

A continuació, presentem les accions del pla, organitzades per eixos...

Eix transversal: Gestió organitzativa igualitària, participació i implicació del personal i llenguatge no sexista ni discriminatori.

ACCIÓ	Acreditació en Medi Ambient
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	1. Acreditar l'empresa segons normes de responsabilitat social, implantant un Sistema de Gestió Mediambiental segons ISO 14001
DESCRIPCIÓ	La norma ISO 14000 és un conjunt de documents de gestió ambiental que, una vegada implantats, afectarà tots els aspectes de la gestió de la nostra organització en les seves responsabilitats ambientals i ajudarà ens ajudarà a tractar sistemàticament assumptes ambientals, per tal de millorar el comportament ambiental i les oportunitats de benefici econòmic.
PASSOS A SEGUIR	Contractació d'una Consultora especialitzada en Media ambient. Formació
PERSONES DESTINATÀRIES	Part equip directiu triat per dur a terme el projecte.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Departament de RRHH juntament amb Dep de Formació
RECURSOS MATERIALS	Aula de Formació Formador Consultora Especialitzada
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Manual de Benvinguda i missatge a Gerisoft
PRESSUPOST	Pressupost consultora externa + hores de dedicació de personal propi. (1.537,38.-)
TEMPORALITZACIÓ	Juliol 2010

ACCIÓ	Comunicar externament la implicació de l'empresa amb la igualtat
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	2. Informar externament sobre la implicació de l'empresa en la Igualtat de Gènere
DESCRIPCIÓ	Actualitzar els continguts de la pàgina web tot incorporant informació sobre el pla d'igualtat dissenyat a l'empresa, les accions que es porten a terme i altres dades que expressin la implicació de l'empresa amb aquesta igualtat. Tanmateix també es modificarà versió del Manual de benvinguda, per tal d'incloure aquesta informació.
PASSOS A SEGUIR	RRHH s'encarrega de la confecció dels continguts. RRHH Passa la informació en format word a marketing. Màrketing Adapta la informació al llenguatge informàtic adient per penjar-lo a la pàgina Web.



PERSONES DESTINATÀRIES	Tot el personal de la plantilla, així com persones clientes i llurs famílies.
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	Departament de RRHH juntament amb Responsable de Màrketng
RECURSOS MATERIALS	Pàgina Web activa
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Missatge a través de Gerisoft
PRESSUPOST	Hores d'implicació (61,53.-)
TEMPORALITZACIÓ	Març 2010

Eix 1: Igualtat d'oportunitats en l'accés i promoció interna a qualsevol lloc de treball dins l'organització

ACCIÓ	Mantenir la plantilla informada i amb participació activa en la implantació i millora del pla d'igualtat
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	3. Garantir l'accés a la informació i participació en matèria d'igualtat a tot el conjunt de la plantilla.
DESCRIPCIÓ	Crear un espai dedicat a la informació en matèria d'igualtat, informar tot el personal sobre l'espai creat així com dels mitjans disponibles per a la participació activa en el procés.
PASSOS A SEGUIR	RRHH s'encarrega de la confecció dels continguts. RRHH Passa la informació en format word a Programació Programador Crea i desenvolupa un espai fixe dins al Intranet on tots els treballadors/es tinguin accés independentment del rol. S'envia missatge a través e GERIsoft sobre la posada en marxa de l'espai i la manera de participar
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	RRHH Gerència Programador extern
RECURSOS MATERIALS	Gerisoft
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Missatge a Gerisoft i difussió a les reunions d'equip
PRESSUPOST	Pressupost programador extern + implicació hores (61,53.-)
TEMPORALITZACIÓ	Juny 2010



ACCIÓ	Formalització de la comissió d'igualtat de l'empresa
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	3. Garantir l'accés a la informació i participació en matèria d'igualtat a tot el conjunt de la plantilla.
DESCRIPCIÓ	Formalitzar de manera escrita la comissió d'igualtat de l'empresa, composta per aquelles persones que han estat membres de l'equip de treball encarregat de portar a terme la diagnosi i el disseny del pla d'igualtat.
PASSOS A SEGUIR	Citar tots els membres de l'equip de treball per a reunió i confecció de document on s'especifiqui les persones que en formen part, la tasca de cadascun en la comissió així com la periodicitat de les reunions i normativa de funcionament.
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	RRHH
RECURSOS MATERIALS	Gerisoft
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	E-mail als membres de l'equip i missatge a GERIsoft per informar tota la plantilla de la creació de la comissió
PRESSUPOST	Hores d'implicació (782,56.-)
TEMPORALITZACIÓ	Juny 2010

ACCIÓ	Formació / informació i sensibilització de la plantilla en matèria d'igualtat
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	3. Garantir l'accés a la informació i participació en matèria d'igualtat a tot el conjunt de la plantilla.
DESCRIPCIÓ	Portar a terme accions de formació i/o informació o sensibilització de la plantilla que permetin el coneixement de les implicacions de la llei d'igualtat i l'existència del pla d'igualtat a l'empresa.
PASSOS A SEGUIR	Dissenyar les accions pertinents per tal d'informar, sensibilitzar i formar els membres de la plantilla en la temàtica de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'empresa. Aquestes accions s'inclouran dintre del pla de formació anual i seran analitzades en funció del perfil professional i la relació de les persones en els procediments interns de l'empresa, com poden ser la selecció o la promoció interna.
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	RRHH
RECURSOS MATERIALS	Gerisoft, aules de formació, material fungible...
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	E-mail als membres de l'equip i missatge a GERIsoft per informar tota la plantilla de la creació de la comissió
PRESSUPOST	Hores d'implicació (399,96.-)
TEMPORALITZACIÓ	Juny 2010



Eix 2: Igualtat en les condicions de treball i, en especial, en matèria retributiva i de condicions de seguretat i salut en el

ACCIÓ	Canviar les imatges de la pàgina Web i Intranet
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	4. Donar una imatge igualitària tant a la pàgina web com als demés mitjans de difusió.
DESCRIPCIÓ	Canviar les imatges de la pàgina Web i Intranet, per imatges on aparegui representat també personal de sexe masculí
PASSOS A SEGUIR	Triar fotografies d'accions quotidianes de la plantilla on estigui representat tot el col·lectiu i passar-les a les persones responsables de la programació i gestió de la pàgina web i GERIsoft per a portar els canvis pertinents.
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla, clients i famílies i tothom que hi consulti la nostra web
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	RRHH, Marketing i programador extern
RECURSOS MATERIALS	Web activa, Intranet Gerisoft, Material fotogràfic
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Es veurà un canvi d'imatge a la web
PRESSUPOST	Hores d'implicació del personal responsable (236,02.-) més Programador Extern
TEMPORALITZACIÓ	Juny 2010

ACCIÓ	Neutralitzar vocabulari utilitzat en documentació interna de l'empresa
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	5. Aconseguir una comunicació no sexista a l'empresa
DESCRIPCIÓ	Fer canvi a les nomenclatures que fa referència als diferents rols professionals, així com a personal intern o extern a la organització.
PASSOS A SEGUIR	Analitzar la documentació i fer els canvis pertinents
PERSONES DESTINATÀRIES	Personal intern
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	RRHH
RECURSOS MATERIALS	A3Nom, Documents diversos (manual de benvinguda, web, Intranet...)
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Missatge a Gerisoft
PRESSUPOST	Hores del personal implicat (512,46.-)
TEMPORALITZACIÓ	Abril 2010



ACCIÓ	Creació de la guia de llenguatge no sexista
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	5. Aconseguir una comunicació no sexista a l'empresa
DESCRIPCIÓ	Elaborar una guia que inclogui aquelles paraules que hem vist que apareixen repetidament a les nostres comunicacions, i han estat objecte de masculinització o feminització, amb la seva nomenclatura neutra.
PASSOS A SEGUIR	Analitzar la documentació, elaborar la guia i difondre-la
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	RRHH
RECURSOS MATERIALS	Intranet
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Missatge a Gerisoft
PRESSUPOST	Hores del personal implicat (297,26.-)
TEMPORALITZACIÓ	Abril 2010

ACCIÓ	Control estadístic de la participació d'homes i dones en processos de promoció i selecció, tenint en compte cadascuna de les fases.
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	6. Assolir un 25 % de presència masculina a la organització, equilibrada per diferents nivells jeràrquics, àrees de treball i categories professionals. 9. Assolir una igualtat retributiva mitjana entre homes i dones a l'organització.
DESCRIPCIÓ	Es portarà un control per tots els processos de selecció i promoció interna del nombre d'homes i dones que hi participen, desagregat per cadascuna de les fases dels mateixos.
PASSOS A SEGUIR	Creació d'un document Intern per poder compilar aquesta informació per cadascun dels processos que es portin a terme.
PERSONES DESTINATÀRIES	Document Intern, d'ús estadístic
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	RRHH
RECURSOS MATERIALS	Intranet, Excell
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	
PRESSUPOST	Hores de es persones implicades (61,53.-)
TEMPORALITZACIÓ	Febrer 2010



ACCIÓ	Aconseguir un 25% d'homes en càrrecs de direcció
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	6. Assolir un 25 % de presència masculina a la organització, equilibrada per diferents nivells jeràrquics, àrees de treball i categories professionals. 9. Assolir una igualtat retributiva mitjana entre homes i dones a l'organització.
DESCRIPCIÓ	Fer que els equips directius estiguin més equilibrats
PASSOS A SEGUIR	Estudiar en la mida del possible que l'apertura de nous centres estigui dirigit per homes, sempre que la qualificació i experiència consideri que és vàlid per assolir objectius i ocupar el lloc ofertat. Planificar com fer l'oferta de treball perquè un nombre més important d'homes facin arribar el seu Cv. Entrevistar-nos amb els responsables del SOC de l'àrea d'influència dels nous centre amb la finalitat d'aconseguir un major nombre de CV d'homes. Adreçar-nos a la URV amb la mateixa finalitat. Portar un control estadístic del CV rebut per veure si les accions dutes a terme estàn aconseguint l'objectiu destijiat. En càrrecs de mitja responsabilitat, fer un estudi per avaluar per què els homes no es presenten als diferents plans de carrera que dduu a terme l'empresa.
PERSONES DESTINATÀRIES	Possibles candidats
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	RRHH i els diferent organismes públics
RECURSOS MATERIALS	SOC, URV, Borses de treball, etc...
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Missatge através de la Intranet a GERIsoft
PRESSUPOST	Hores d'implicació del personal (3.279,74.-)
TEMPORALITZACIÓ	Juny 2012



ACCIÓ	Control estadístic de la formació continua desgregada per sexes
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	7. Comptar amb la perspectiva de gènere en la gestió de la formació interna.
DESCRIPCIÓ	S'actualitzaran les dades relacionades amb la formació de la plantilla i es realitzarà, mensualment, un recompte de les accions formatives, en un document que reflexi les hores, continguts, inversió requerida, nivell d'aprofitament i sexe de les persones a qui s'ha adreçat la formació
PASSOS A SEGUIR	Creació d'un document Intern per traspasar les dades de la Intranet afegint la casella de sexe, informar les persones del departament de formació sobre el procediment a seguir i les dades a recollir.
PERSONES DESTINATÀRIES	Document Intern, d'ús estadístic
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	RRHH i Dep Formació
RECURSOS MATERIALS	Intranet, Excell
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	
PRESSUPOST	Hores de es persones implicades (132,95.-)
TEMPORALITZACIÓ	Febrer 2010

ACCIÓ	Detecció de necessitats de formació amb perspectiva de gènere
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	7. Comptar amb la perspectiva de gènere en la gestió de la formació interna.
DESCRIPCIÓ	Es portarà una anàlisi de les necessitats de formació amb perspectiva de gènere, tot tenint en compte la informació que se'n deriva del control de homes i dones que passen cada fase d'un procés de promoció i els motius que han fet que no sigui apte. Si es troben correlacions entre els motius i el sexe de la persona això ens pot ajudar a fer una formació més adient amb perspectiva de gènere.
PASSOS A SEGUIR	Recollida d'un història referent a aquells aspectes que homes i dones més requereixen a nivell de formació o poden estar essent un obstacle en la ocupació per part del col·lectiu d'un tipus de lloc de treball o accés a promocions. A partir d'aquí dissenyar l'acció formativa corresponent.
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la plantilla
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	RRHH i Departament de Formació
RECURSOS MATERIALS	Intranet, Excell
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	
PRESSUPOST	Hores de es persones implicades (132,29.-)
TEMPORALITZACIÓ	Febrer 2010



ACCIÓ	Elaboració de protocol d'assetjament sexual. Assignació de persona responsable
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	8. Tenir en compte la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals
DESCRIPCIÓ	Elaboració de protocol d'assetjament sexual. Assignació de persona responsable, afegint el mateix al Manual de benvinguda de treballadors/es i clients
PASSOS A SEGUIR	Elaboració del protocol i aprovació del mateix, així com assignació i formació d'una persona com a responsable de l'assetjament a l'empresa. A continuació es donarà a conèixer a tota la plantilla l'existència del protocol, el nom de la persona responsable i les vies per poder contactar amb aquesta persona.
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la Plantilla i Usuaris/es del servei
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	RRHH i Gerència
RECURSOS MATERIALS	
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Intranet i Pàgina web
PRESSUPOST	Hores d'implicació del personal (399,96.-) més Programador extern per penjar el doc a la Intranet
TEMPORALITZACIÓ	Juny 2010

ACCIÓ	Inclusió de la perspectiva de gènere en les accions formatives d'aquest àmbit
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	8. Tenir en compte la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals
DESCRIPCIÓ	Inclusió de la perspectiva de gènere en la formació en matèria de riscos laborals
PASSOS A SEGUIR	Disseny de les accions formatives en matèria de riscos, i inclusió de la perspectiva de gènere
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la Plantilla
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	RRHH i departament de formació i riscos
RECURSOS MATERIALS	
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Intranet i Pàgina web
PRESSUPOST	Hores d'implicació del personal (256,23.-)+ hores de formació
TEMPORALITZACIÓ	Juny 2010



ACCIÓ	Avaluació de riscos laborals amb perspectiva de gènere
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	8. Tenir en compte la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals
DESCRIPCIÓ	En l'avaluació de riscos laborals que porta a terme l'empresa s'inclourà la perspectiva de gènere
PASSOS A SEGUIR	Portar un control de les baixes laborals i els seus motius, desagregades per sexes. aquest serà el punt de partida per a poder fer una anàlisi de riscos laborals tenint en compte la perspectiva de gènere
PERSONES DESTINATÀRIES	Tota la Plantilla
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	RRHH i riscos laborals
RECURSOS MATERIALS	
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	Intranet
PRESSUPOST	Hores d'implicació del personal (258,43.-) més Programador extern per penjar el doc a la Intranet
TEMPORALITZACIÓ	Juny 2010



Eix 3: Redistribució del temps per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i personal.

ACCIÓ	Actualitzar dades referent a nombre de fills, sexe i edat dels mateixos
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	10. Vetllar per la igualtat d'oportunitats en la utilització de mesures de conciliació a la organització
DESCRIPCIÓ	Actualitzar dades referent a nombre de fills, sexe i edat dels mateixos en un document Excell
PASSOS A SEGUIR	Actualitzar les dades segons anem tenint noves incorporacions a la plantilla
PERSONES DESTINATÀRIES	Document Intern per estudiar dades estadístiques
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	RRHH
RECURSOS MATERIALS	Excell
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	
PRESSUPOST	Hores d'implicació del personal (132,29.-)
TEMPORALITZACIÓ	Feb 2010

ACCIÓ	Portar control de la utilització de les mesures de conciliació de l'empresa, desagregades per sexe.
OBJECTIU AL QUE FA REFERÈNCIA	10. Vetllar per la igualtat d'oportunitats en la utilització de mesures de conciliació a la organització
DESCRIPCIÓ	Portar control de les mesures de conciliació utilitzades per les persones de la plantilla, que ens permetrà valorar la adequació de les mateixes a les necessitats del personal, a més de portar un control desagregat per sexe que ens permeti veure el nivell d'utilització d'ambdós sexes.
PASSOS A SEGUIR	Creació de document per a poder portar el control de les mesures de conciliació utilitzades on un dels camps ha de ser el del sexe de la persona que l'utilitza. A més de la informació a les persones responsables directes de la gestió del personal en el dia a dia sobre la importància del control d'aquestes dades que ens permetran establir uns ratis.
PERSONES DESTINATÀRIES	Document Intern per estudiar dades estadístiques
PERSONA/ES RESPONSABLE/S	RRHH i quadres intermitjos
RECURSOS MATERIALS	Excell
COMUNICACIÓ I FORMALITZACIÓ	
PRESSUPOST	Hores d'implicació del personal (132,29.-)
TEMPORALITZACIÓ	Feb 2010



4. Temporalització



5. Seguiment i avaluació

La implicació de L'Onada Serveis en la responsabilitat social corporativa i la igualtat d'oportunitats, no és un fet puntual i entenem que és un procés de millora continuada pel que es preveu una contínua aportació de possibles millores, que poden donar-se durant el procés d'implantació del pla o bé en finalitzar-lo.

Durant tot el procés d'implantació del present pla d'igualtat es portarà a terme un seguiment de les accions que estiguin actives per tal de poder detectar dificultats o desviacions de l'objectiu final. Aquest feedback continuat pot donar lloc a modificacions en la planificació de l'acció en sí mateixa o bé plantejar-ne de noves. De la mateixa manera, s'espera una participació activa de tota la plantilla, que podrà aportar idees que puguin inspirar noves accions a portar a terme dintre del mateix pla.

Les persones encarregades de portar a terme el seguiment de la implantació del pla seran les que formin part de la comissió d'igualtat i que es reuniran amb una freqüència trimestral. Malgrat això, qualsevol persona del grup pot convocar una reunió extraordinària si considera que s'ha de tractar un tema important referent a alguna de les accions actives o bé alguna aportació feta per alguna persona de l'organització.

Per altra banda, en finalitzar el pla actual, està previst fer una avaluació, basada en les dades recollides durant el seguiment així com de l'opinió de la plantilla i les dades objectives i quantificables que ja varen ser analitzades per a fer la diagnosi que ha donat peu al present pla.

A partir d'aquesta avaluació es proposaran les millores que es consideri que s'ha d'aconseguir; aquestes donaran lloc a objectius i accions del proper pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones de la nostra organització...