

II PLA D'IGUALTAT DE SUMAR, SERVEIS PÚBLICS D'ACCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA 2022-2026

www.Daleph.com

ÍNDEX

1	INTRODUCCIÓ.....	3
2	DIAGNOSI.....	4
2.1	Condicions generals.....	4
2.2	Procés de selecció, contractació, formació i promoció professional.....	12
2.3	Classificació professional i retribucions.....	28
2.4	Condicions de treball.....	40
2.5	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.....	44
2.6	Infrarepresentació femenina.....	47
2.7	Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe.....	52
3	PLA D'ACCIONS.....	65
3.1	Vigència.....	65
3.2	Objectius.....	65
3.3	Eixos i mesures.....	65
4	SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	78
	ANNEX I. DOCUMENTACIÓ ANALITZADA.....	83
	ANNEX II. COMPLEMENTS SALARIALS PER TERRITORIS.....	87

1 INTRODUCCIÓ

El present document constitueix el Pla d'Igualtat de Sumar, Serveis públics d'acció social de Catalunya (d'ara endavant Sumar) i la seva intenció és la de ser una **eina de gestió de recursos humans amb perspectiva de gènere**, capaç de fer més igualitàries les relacions laborals al si de l'entitat.

L'elaboració del Pla d'Igualtat s'ha dut a terme seguint la normativa del Govern de l'Estat en matèria de plans d'igualtat i la vigent a Catalunya:

- Llei Orgànica 3/2007, de 11 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

La **Llei Orgànica 3/2007**, de 22 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes, va ser la que va donar el primer impuls per introduir el concepte d'igualtat a les empreses, obligant a les de més de 250 persones en plantilla (a més d'altres casuístiques) a **elaborar un Pla d'Igualtat d'Oportunitats**, eina que serviria per analitzar l'estat de la qüestió a aquestes empreses i emprendre mesures per corregir possibles desigualtat de les dones en l'àmbit del treball.

Pel que fa a la Llei 17/2015, introdueix la transversalitat de gènere i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a les **empreses catalanes**, segons les competències pròpies de la Generalitat de Catalunya.

L'entrada en vigor, l'octubre de 2020, dels **Reial Decrets 901/2020 i 902/2020**, que són els reglaments que desenvolupen el **Reial Decret-Llei 6/2019**, suposen un **canvi de paradigma**. Fruit d'aquesta normativa les organitzacions amb una plantilla de més de 50 persones han de disposar d'un pla d'igualtat, ajustat a la metodologia i contingut fixats en el Reial Decret 901/2020.

Per tant, el Pla d'Igualtat d'oportunitats de Sumar agafarà com a referència les lleis esmentades, especialment als Reial Decrets 901/2020 i 902/2020. Tanmateix, les mesures que s'apliquin a través del Pla, hauran de ser acordades amb la representació legal de la plantilla segons l'establert a la llei. Seguint aquestes indicacions, en el sí de Sumar s'ha constituït una Comissió Negociadora amb una representació paritària entre l'empresa i la plantilla, amb l'objectiu de negociar el contingut d'aquest document.

2 DIAGNOSI

La diagnosi s'ha elaborat seguint en detall el contingut de l'annex del *Reial decret 901/2020 del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball*, que és la normativa de referència en matèria de plans d'igualtat i que estableix els àmbits a analitzar en la fase de diagnosi. En conseqüència, aquest capítol s'ha estructurat en els següents apartats:

- > Condicions generals
- > Procés de selecció, contractació, formació i promoció professional
- > Classificació professional i retribucions
- > Condicions de treball/auditoria retributiva
- > Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- > Infrarrepresentació femenina
- > Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- > Conclusions

2.1 Condicions generals

Aquest apartat contextualitza, a mode general, les característiques de Sumar pel que respecta a la seva activitat i organització interna.

Els àmbits d'aplicació del pla són els següents:

- **Personal:** tota la plantilla de Sumar, inclosa les persones subrogades i, si fos el cas, les cedides per empreses de treball temporal
- **Geogràfic:** Catalunya, que és el territori on Sumar desenvolupa la seva activitat
- **Temporal:** el present pla té una vigència de 4 anys

Informació relativa, al menys, al sector d'activitat, dimensió de l'empresa, història, estructura organitzativa i dispersió geogràfica

La informació de formal de Sumar es sintetitza en la següent taula, la qual s'ha extret del model de fitxa previst en l'Annex III de la *Guia per a l'elaboració de plans d'igualtat en les empreses*, elaborada per l'Institut de les dones del Ministeri d'Igualtat.

DADES DE L'ENTITAT

Raó social	Sumar, Serveis públics d'acció social de Catalunya					
NIF	B55023832					
Domicili social	Parc Científic i Tecnològic de la Universitat de Girona - Edifici Narcís Monturiol - Emili Grahit, 91. Bloc B. 3a Pl. - 17003 Girona					
Forma jurídica	Societat Mercantil Pública de Responsabilitat Limitada					
Any de constitució	2008					
RESPONSABLE DE L'ENTITAT						
Nom	Estanislau Vayreda Puigverd					
Càrrec	Director General					
RESPONSABLE D'IGUALTAT						
Nom	Gabriel Llagostera					
Càrrec	Director de Recursos Humans					
ACTIVITAT						
Descripció de l'activitat	Gestió de Serveis socials principalment destinats a la gent gran i majoritàriament com a mitjà propi dels nostres socis administracions publiques					
Dispersió geogràfica i àmbit d'actuació	Catalunya					
DIMENSIÓ						
Persones treballadores	Dones	936	Homes	59	Total	995
Centres de treball	17					
ORGANITZACIÓ DE LA GESTIÓ DE PERSONES						
Disposa de departament de personal	Sí					
Representació legal i/o sindical de les persones treballadores	Dones	43	Homes	3	Total	47

Organització interna

A nivell intern, Sumar s'organitza en **4 àrees de treball**, les següents:

- Serveis Centrals
- Gent Gran
- Servei d'Atenció a Domicili
- Violència i infància

Al seu torn, el personal pertanyent a aquestes àrees s'organitza en els següents **20 llocs de treball**:

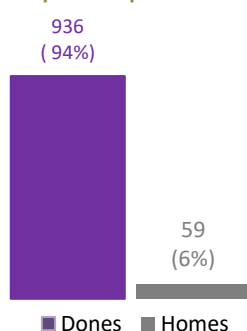
1. Director o directora d'àrea	6. Tècnic o tècnica de servei	11. Metge o metgessa	16. Educador o educadora social	21. Cuiner o cuinera
2. Director o directora de servei	7. Recepció	12. Infermer o infermera	17. Treballador o treballadora social	22. Auxiliar de cuina
3. Coordinador o coordinadora de servei	8. Suport administratiu	13. Psicòleg o psicòloga	18. Treballador o treballadora familiar	
4. Responsable de serveis generals	9. Gerocultor o gerocultora	14. Fisioterapeuta	19. Auxiliar de Serveis	
5. Tècnic o tècnica d'àrea	10. Terapeuta ocupacional	15. Integrador o integradora social	20. Auxiliar de la llar	

Informació interna amb dades desagregades per sexe

L'objectiu fonamental del Pla d'Igualtat és identificar la situació de les dones i els homes en l'àmbit intern de Sumar, la qual cosa s'ha de fer seguint una estructura i procediment fixats en el propi Reial Decret 901/2020. Així, aquest apartat contextualitza la informació general de la plantilla i presenta algunes dades que en els propers apartats s'analitzaran amb deteniment.

Sumar és una entitat que disposa d'una plantilla amb un alt nivell de rotació i mobilitat, motiu pel qual és complicat dimensionar-la amb completa exactitud. Conseqüentment, per al recompte de la plantilla s'ha seguit el criteri fixat en l'article 3 del Reial Decret 901/2020, que fixa que per a recomptar la plantilla cal tenir en compte totes aquelles persones que, a comptar de la data de control tinguin una antiguitat mínima de 100 dies en els darrers 6 mesos. En aquest sentit, en el benentès que els treballs per elaborar el Pla d'Igualtat van iniciar l'any 2021, s'ha pres com a referència el darrer any natural, 2020, de manera que la data de control és 31 de desembre de 2020.

Gràfic 1. Distribució de la plantilla per sexe



D'acord amb el que s'ha comentat en el paràgraf anterior, la plantilla de Sumar l'any 2020 es compon de 995 persones, de les quals 936 són dones i 59 homes; en nombres relatius, això equival a un 94,07% de dones i un 5,93% d'homes.

Per tant, si es pren com a referència la Llei Orgànica d'Igualtat 3/2007, que fixa que una plantilla és equilibrada si la distribució entre dones i homes es manté en una franja del 40-60%, una primera conclusió que es pot extreure és que la plantilla de Sumar està altament feminitzada.

Tot plegat, s'ha d'entendre en el marc d'una entitat que desenvolupa la seva activitat en l'àmbit dels serveis socials (atenció domiciliària, gent gran, suport a víctimes de violència de gènere...), ja de per si, altament feminitzat. De fet, l'informe de *Les Dones a Catalunya 2020*, elaborat per l'Institut Català de les Dones identifica que el sector de la Sanitat i els Serveis Socials és el més feminitzat, atès que ocupa el 13,5% de les dones de Catalunya i només un 3,7% dels homes.

No obstant això, per analitzar el nivell d'igualtat de les dones i els homes a la plantilla és necessari una anàlisi més profunda i que atengui a variables com: la distribució per grups professionals, tipus de contracte, tipus de jornada, nivell formatiu, etc. Com s'ha comentat, aquestes variables es presenten en aquest primer apartat, però s'analitzaran més endavant, d'acord amb el que fixa la següent taula:

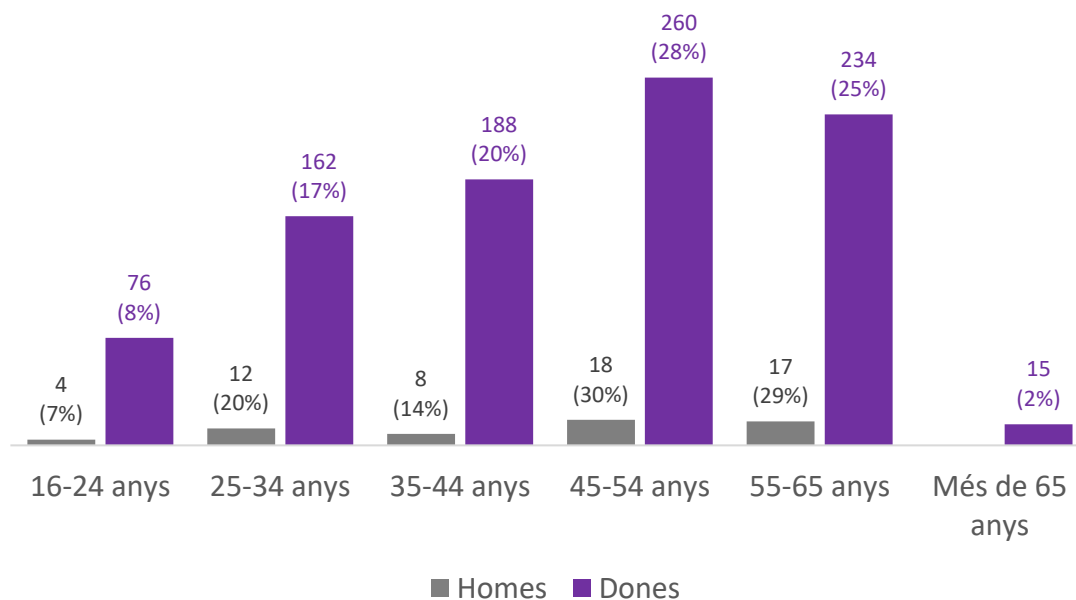
Variable d'anàlisi	Apartat en el que s'analitza la variable
Edat	En el present apartat de <i>Condicions Generals</i>
Relació laboral / vincle	A l'apartat 4 de <i>Condicions de treball</i>
Jornada	A l'apartat 4 de <i>Condicions de treball</i>

Antiguitat	A l'apartat 3 de <i>Classificació professional i retribucions</i>
Lloc de treball	A l'apartat 6 d' <i>infrarrepresentació femenina</i>

Així doncs, la informació que s'analitza en aquest apartat és la plantilla desagregada per edat, mentre que la resta d'informació es mostra sols a títol expositiu i s'analitza més endavant.

Pel que fa a l'edat, no s'observen diferències destacables per sexe, atès que, com es pot veure en el gràfic posterior, el gruix de la plantilla es concentra en les franges de 45-54 anys i 55-65 anys, tant en el cas dels homes com de les dones.

Gràfic 2. Distribució de la plantilla per edat i sexe



En coherència amb el que s'ha comentat, a continuació es presenta la plantilla desagregada per sexe i les següents variables:

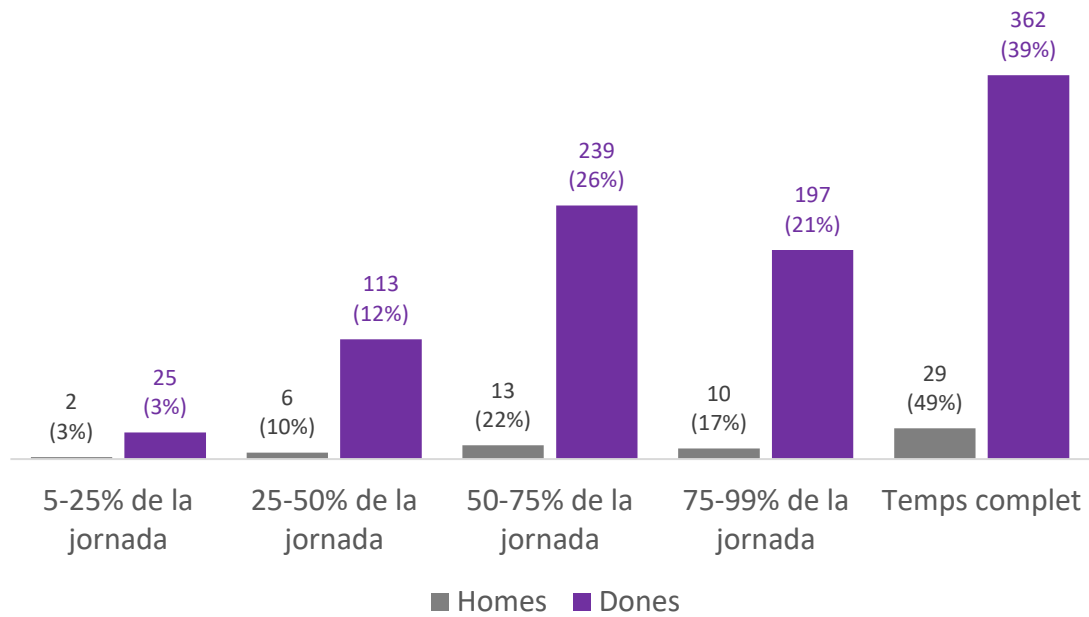
- Contracte
- Jornada

- Lloc de treball

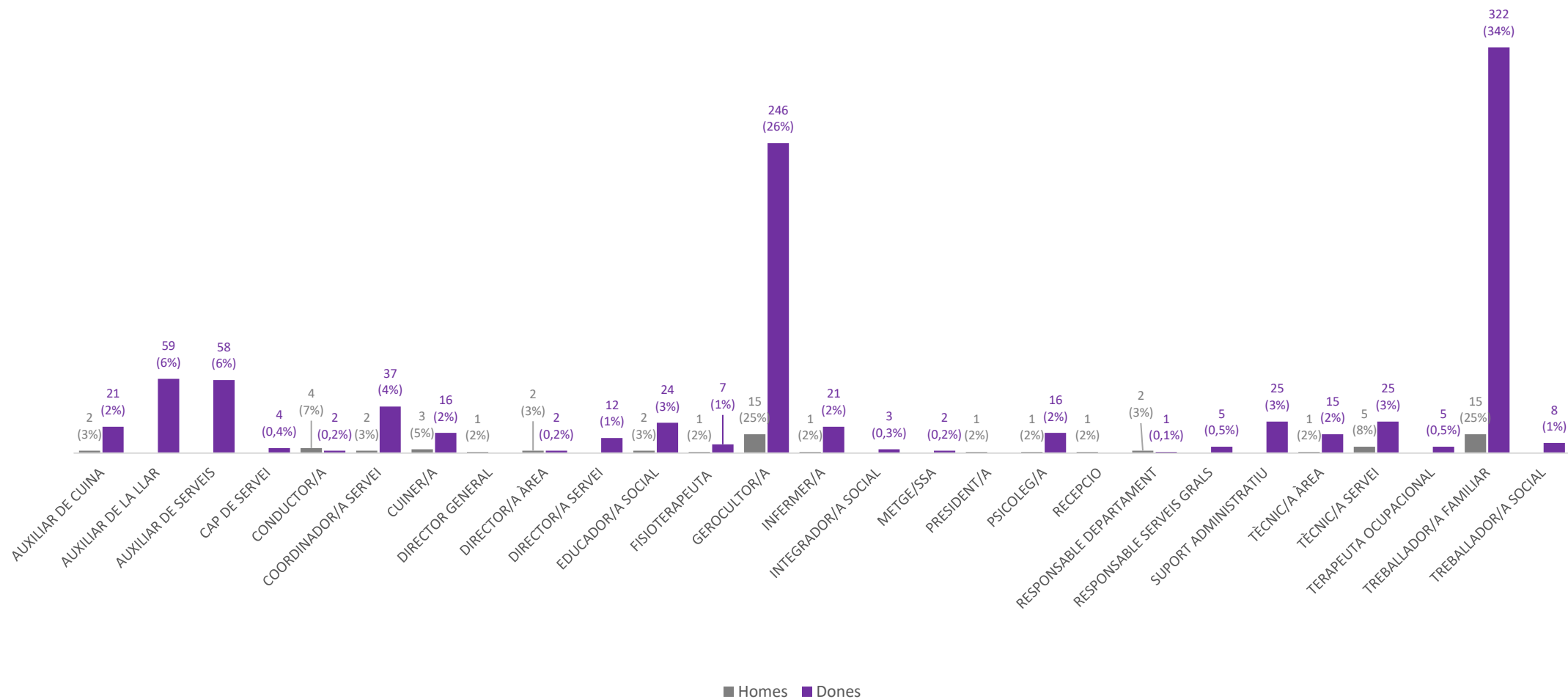
Gràfic 3. Distribució de la plantilla per contracte i sexe



Gràfic 4. Distribució de la plantilla per jornada i sexe



Gràfic 5. Distribució de la plantilla per lloc de treball i sexe



Sensibilització i llenguatge no sexista

Més enllà de la informació que normativament cal utilitzar, el R.D. 901/2020 obre la porta a que les entitats analitzin altra informació de manera opcional per a completar el pla d'igualtat.

En aquest sentit, Sumar, que és conscient de la importància d'analitzar i promoure la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral ha anat **més allà de la normativa i ha facilitat una enquesta a la seva plantilla en la qual ha analitzat la seva sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats i els seus hàbits de treball**. Algunes de les qüestions que s'han preguntat en l'enquesta són:

- El coneixement de la plantilla del pla d'igualtat i el grau en el que consideren que és important que Sumar es doti d'un pla d'igualtat
- Grau de formació de la plantilla en igualtat
- L'ús habitual de llenguatge no sexista i la importància d'utilitzar-lo

Pel que fa al **grau de coneixement i la importància de dotar-se d'un pla d'igualtat** es conclou el següent:

- El 53% de les persones enquestades **desconeix que Sumar està elaborant un Pla d'Igualtat**
- El 95% considera que és **bastant o molt important que Sumar es doti d'un Pla d'Igualtat**

Per tant, les dades posen de manifest que la plantilla valora que l'empresa treballi en pro de la igualtat d'oportunitats i creuen que és necessari. No obstant això, més de la meitat d'aquestes persones desconeixen que Sumar està treballant per dotar-se d'una eina per a promoure la igualtat en l'entitat, la qual cosa recomanarà que el pla d'accions prevegi **mesures orientades a informar a la plantilla del contingut del present document**.

Altrament, un dels propòsits de l'enquesta, era el de copsar el **grau en el que la plantilla de Sumar disposa de formació en igualtat**, atès que promoure hàbits de treball amb perspectiva de gènere en el marc d'una plantilla sensibilitzada sempre és més àgil, amable i senzill. En aquest sentit, s'observa un grau de formació desigual per àrees de treball:

- 27% de persones formades en l'àrea de gent gran
- 27% de persones formades en l'àrea de servei d'atenció a domicili
- 10% de persones formades en l'àrea de serveis centrals
- **89% de persones formades en l'àrea de violència i infància**

Per tant, indubtablement, **un dels reptes als quals ha de fer front el present pla d'igualtat és al desigual grau de sensibilització de la plantilla en matèria d'igualtat**, el qual ve condicionat per la pertinença a una àrea de treball.

Per tant, això **condiciona els hàbits de treball amb perspectiva de gènere existents a Sumar**, principalment pel que fa a **l'ús de llenguatge no sexista**. Les dades són les següents:

	Gent gran	Servei d'atenció a domicili	Serveis centrals	Violència i infància
Afirmen que Sumar ha remarcat la importància de redactar en llenguatge no sexista	6%	10%	19%	24%
Redacten habitualment en llenguatge no sexista	23%	18%	34%	69%
Consideren que els documents de Sumar estan redactats en llenguatge no sexista	22%	21%	22%	7%
Consideren convenient que Sumar es doti d'eines que facilitin la redacció en llenguatge no sexista	76%	75%	87%	91%

Els resultats doncs, mostren de manera molt nítida les diferències entre àrees i evidencien que **l'àrea més formada en igualtat és, al mateix temps, la més crítica amb l'ús del llenguatge**. Es conclou el següent:

- El percentatge de persones que indiquen que Sumar ha donat la directriu de redactar en llenguatge no sexista és inferior al 25% en tots els casos. Tanmateix, les persones responsables de l'àrea de **violència i infància** són les que han remarcat més aquesta qüestió.
- L'àrea de **violència i infància** és la que té un percentatge més alt de persones que redacten habitualment en llenguatge no sexista (69%); en la resta de les àrees la xifra no supera el 50%.
- L'àrea de **violència i infància** és la més crítica amb els documents que redacta Sumar, atès que sols un 7% de les persones consideren que estan redactats en llenguatge no sexista.
- Totes les àrees de Sumar consideren necessari que l'entitat es doti d'eines de redacció en llenguatge no sexista. Novament, l'àrea que considera que aquesta necessitat és més accentuada és la de violència i infància.

2.2 Procés de selecció, contractació, formació i promoció professional

El present apartat s'estructura en diversos subapartats, els quals són:

- Altes i baixes produïdes durant l'últim any.
- Criteris i canals de comunicació en els processos de selecció, contractació, formació i promoció professional.

- Criteris, mètodes i/o processos utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, així com per a la selecció de personal, promoció professional, gestió i la retenció de talent.
- Llenguatge i contingut de les ofertes de llocs de treball i dels formularis de sol·licitud per a participar en processos de selecció, formació i promoció.
- Perfil de les persones que intervenen en els processos de selecció, gestió i retenció del talent i, en el seu cas, sobre la seva formació en matèria d'igualtat i biaixos inconscients de gènere.
- Dades desagregades relatives al número de persones que han rebut formació per àrees i/o departaments en els últims anys.
- Dades desagregades relatives a les promocions dels últims anys.

Altes i baixes produïdes durant l'últim any

Com s'ha comentat en l'apartat anterior, l'anàlisi de la plantilla de Sumar té un alt grau de complexitat, donat el seu nivell de **rotació i dinamisme**, com així ho demostra que l'any 2020 hi va haver un total de **631 moviments laborals** (altes i baixes).

Altes de la plantilla al 2020

L'any 2020 es van produir **234 altes**, de les quals **218 eren dones** (92,3%) i **16 homes** (7,7%), la qual cosa és perfectament coherent amb la distribució de la plantilla per sexe, que és del 94% de dones i 6% d'homes. De fet, aquesta dada caldria matisar-la, atès que d'aquestes 234 persones n'hi va haver 13 que es van incorporar a la plantilla en dues ocasions diferents a causa d'una prorrogació o renovació del seu contracte; d'aquestes, 11 eren dones i 2 homes.

Les persones que es van incorporar ho van fer en els següents llocs de treball:

Lloc de treball	Sexe	
	Homes	Dones
Auxiliar de cuina	1 (10%)	9 (90%)
Auxiliar de la llar	0 (0%)	10 (100%)
Auxiliar de serveis	0 (0%)	18 (100%)
Coordinador o coordinadora servei	1 (12,5%)	7 (87,5%)
Cuiner o cuinera	1 (14,3%)	6 (85,7%)
Director o directora d'àrea	0 (0%)	1 (100%)

Director o directora de servei	0 (0%)	7 (100%)
Educador o educadora social	0 (0%)	6 (100%)
Fisioterapeuta	1 (33,3%)	2 (66,7%)
Gerocultor o gerocultora	7 (9,6%)	66 (90,4%)
Infermer o infermera	2 (28,6%)	5 (71,4)
Integrador o integradora social	0 (0%)	1 (100%)
Metge o metgessa	0 (0%)	1 (100%)
Psicòleg o psicòloga	0 (0%)	6 (100%)
Recepcionista	1 (100%)	0 (0%)
Responsable de serveis generals	0 (0%)	2 (100%)
Suport administratiu	0 (0%)	8 (100%)
Tècnic o tècnica d'àrea	0 (0%)	3 (100%)
Tècnic o tècnica de servei	1 (8,3%)	11 (91,7%)
Terapeuta ocupacional	0 (0%)	1 (100%)
Treballador o treballadora familiar	1 (2,2%)	44 (97,8%)
Treballador o treballadora social	0 (0%)	4 (100%)

A causa de l'alt nivell de feminització de la plantilla, és complicat extreure conclusions significatives de qualsevol anàlisi quantitatiu desagregat per sexe. Així mateix, vista la taula anterior, es pot afirmar que **tant en els homes com en les dones s'han incorporat majoritàriament en el lloc de treball de gerocultor o gerocultora**, on s'han incorporat el 31,2% de les dones i el 43,7% dels homes.

Un altre punt a tenir en compte és que hi va haver **13 llocs de treball en els quals no es va incorporar cap home**. El lloc de treball de recepcionista és, de manera quasi anecdòtica, l'únic en el que es va incorporar 1 home i cap dona.

Finalment, també crida l'atenció que en el lloc de **treballador o treballadora familiar** es van incorporar 44 dones i 1 home, la qual cosa representa uns nivells de feminització superiors als de Sumar, ja de per si molt elevats, i que en el lloc de treball **d'auxiliar de serveis** no hi havia cap home entre les 18 persones que es van incorporar.

Baixes de la plantilla al 2020

Les baixes van ser força més nombroses que les altes; de fet, l'any 2020 es van comptabilitzar un total de **367 baixes**, de les quals **333 eren dones** (90,8%) i **34 homes** (9,2%). Això indica que:

- L'any 2020 la plantilla va perdre un total de 133 persones
- El percentatge de dones que es van incorporar va ser superior al que van causar baixa, de manera que en el balanç, el percentatge de dones va augmentar

Les baixes es van produir en els següents llocs de treball:

Lloc de treball	Sexe	
	Homes	Dones
Auxiliar de cuina	3 (16,6%)	15 (83,4%)
Auxiliar de la llar	0 (0%)	24 (100%)
Auxiliar de serveis	0 (0%)	29 (100%)
Conductor o conductora	3 (100%)	0 (0%)
Coordinador o coordinadora de servei	3 (13,6%)	19 (86,4%)
Cuiner o cuinera	2 (25%)	6 (75%)
Director o directora de servei	0 (0%)	1 (100%)
Educador o educadora social	1 (8,3%)	11 (91,7%)
Fisioterapeuta	0 (0%)	1 (100%)
Gerocultor o gerocultora	15 (12,1%)	109 (87,9%)
Infermer o infermera	2 (8,3%)	22 (91,7%)
Metge o metgessa	1 (100%)	0 (0%)
Psicòleg o psicòloga	0 (0%)	1 (100%)
Responsable de departament	0 (0%)	1 (100%)
Suport administratiu	1 (25%)	3 (75%)
Tècnic o tècnica d'àrea	0 (0%)	1 (100%)
Tècnic o tècnica de servei	1 (7,7%)	12 (92,3%)
Terapeuta ocupacional	0 (0%)	2 (100%)
Treballador o treballadora familiar	2 (2,7%)	70 (97,3%)

Treballador o treballadora social	0 (0%)	6 (100%)
-----------------------------------	--------	----------

Veient la taula anterior, la primera conclusió que s'extreu és que els **2 llocs de treball ens els qual es van produir més baixes** són els de **gerocultor o gerocultora i treballador o treballadora familiar**, els quals **ocupen a 2/3 parts de les persones** de Sumar. En el lloc de treball de gerocultor o gerocultora, però, la distribució de baixes per sexe està més equilibrada (87,9% de les baixes corresponen a dones) que en el de treballador o treballadora familiar (97,3% de les baixes corresponen a dones).

Una quantitat significativa de baixes també es concentra en els llocs **d'auxiliar de la llar i auxiliar de serveis** (53 baixes); totes corresponen a dones, la qual cosa es deu a que no hi ha homes ocupant-les.

L'únic lloc de treball en el qual hi ha més baixes d'homes que de dones és en el de **conductor o conductora**, on les 3 baixes corresponen a homes. Es tracta d'ull lloc de treball poc nombrós, però amb major presència d'homes (4 homes i 2 dones).

En el **80% dels casos analitzats**, els motius d'aquestes baixes van ser **voluntàries (107)**, per **fi de substitució (135)** o per **fi d'obra (52)**, tot i que també es detecten altres motius. Tota aquesta informació es sintetitza en la següent taula:

Lloc de treball	Sexe	
	Homes	Dones
Acomiadament disciplinari	0 (0%)	7 (100%)
Acomiadament improcedent	0 (0%)	5 (100%)
Acomiadament objectiu empresa	1 (50%)	1 (50%)
Acomiadament objectiu treballador/a	1 (50%)	1 (50%)
Baixa per exitus professional	0 (0%)	1 (100%)
Baixa per jubilació	0 (0%)	8 (100%)
Baixa Voluntària	4 (3,7%)	103 (96,3%)
Baixa pensió incapacitat	0 (0%)	1 (100%)
Esgotament Període IT	1 (33,3%)	2 (66,7%)
Excedència Guarda Legal	0 (0%)	2 (100%)
Excedència Voluntària	1 (7,1%)	13 (92,9%)
Fi contracte temporal	1 (33,3%)	2 (66,7%)

Fi d'obra	7 (13,4%)	45 (86,6%)
Fi Substitució	16 (11,8%)	119 (88,2%)
No superació període prova a instància treballador/a	1 (14,2%)	6 (85,8%)
No superació període de Prova	1 (5,8%)	16 (94,2%)

En síntesi, s'observa que la distribució de baixes per sexe és coherent amb el percentatge de dones i homes de la plantilla, la qual cosa implica que la major part de les baixes corresponen a dones. El mateix succeeix quan s'analitza el motiu de les baixes per sexe, que **amb una distribució tant feminitzada és complicat identificar patrons que responguin a lògiques de gènere**, si més no, des d'una perspectiva quantitativa, fet que genera la necessitat d'aplicar un anàlisi eminentment qualitatiu.

En línia amb el que es comentava en el paràgraf anterior, l'única dada que podria destacar-se mínimament, és que **entre les 12 persones acomiadades i les 8 jubilades no hi ha cap home**. Altrament, s'observa de manera quasi anecdòtica, que hi ha motius de baixa en els quals la distribució per sexe és equilibrada, són casos en els que es fa referència a menys de 3 persones, la qual cosa no permet extreure valoracions conclouents.

Conclusions de l'anàlisi d'altres i baixes

Com s'avançava en l'inici, les dades quantitatives no permeten extreure conclusions significatives, atès que en el conjunt s'observa que, **en una plantilla amb un 94% de dones, prop del 90% de les altres i les baixes corresponen a dones**.

Vist amb perspectiva de gènere, una de les qüestions a les quals s'ha parat més atenció és a la coherència entre el percentatge de moviments laborals per lloc de treball en relació amb nombre de persones que ocupen, tot considerant si aquests estan masculinitzats o feminitzats. Aquí s'observa que:

- El 60% de les persones de la s'ocupen en els llocs de gerocultor o gerocultora i treballador o treballadora familiar; així, el 50% dels moviments laborals (altres + baixes) es concentren en ambdós llocs
- En el lloc de treball de treballador o treballadora familiar les altres i les baixes corresponen a dones en un percentatge superior al 95%, la qual cosa és coherent amb el percentatge de dones que ocupa (95,55%)
- El lloc de treball de gerocultor o gerocultora ocupa un 94,25% de dones, la qual cosa indica que si només es tinguessin en compte les altres, el percentatge d'homes hauria incrementat (9,6% de les altres van ser homes). Tanmateix, el percentatge d'homes que

van causar baixa va ser del 12,6%, de manera que el balanç és negatiu, fet que implica que el lloc de treball es va feminitzar encara més.

- En el balanç, es va equilibrar el percentatge de dones i homes en el lloc de treball de conductor o conductora, ates que les 3 baixes van ser homes. Si bé és un lloc de treball poc significatiu en termes numèrics, és una dada qualitativa rellevant, ja que és l'únic lloc masculinitzat (si s'exclouen d'anàlisi els llocs de responsabilitat).
- Dos llocs de treball amb un ampli nombre de persones són els d'auxiliar de serveis i auxiliar de la llar. Ambdós llocs segueixen tenint un percentatge de feminització del 100%, atès que totes les altes i baixes de 2020 corresponen a dones.
- La distribució per sexe també s'ha mantingut força estable en llocs de treball que ocupen entre 10 i 40 persones com el d'auxiliar de cuina, cuiner o cuinera, educador o educadora social, etc.

Criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, contractació, formació i promoció professional

Els canals d'informació i comunicació utilitzats en els processos de selecció, contractació, formació i promoció professionals es sintetitzen en la següent taula:

Canals d'informació i/o comunicació	Motiu d'informació i/o comunicació			
	Selecció	Contractació	Formació	Promoció
Canals interns				
Correu electrònic	✓	✓	✓	
Comunicació informal		✓	✓	
Canals externs				
Web corporativa	✓			
Servei local d'ocupació (municipal o comarcal)	✓			
Borses generalistes (Feina Activa)	✓			
Borses d'associacions (ACRA i Por Talento)	✓			
Borses d'Universitats, Col·legis professionals Escoles de formació (UAB, UB, URV, ESHOB...,)	✓			

Xarxes socials (LinkedIn)	☒			
---------------------------	-------------------------------------	--	--	--

Per tant, vista la taula, es conclou que Sumar disposa de mètodes de comunicació estandarditzats per a posar en coneixement de la plantilla l'obertura de processos de selecció, la incorporació de noves contractacions i l'existència de formació a disposició de la plantilla, però no **té fixat un procediment de comunicació de les promocions internes.**

Així mateix, cal matissar que en el cas de les noves contractacions i les formacions el sistema de comunicació segueix una estructura piramidal descendent; és a dir, es comuniquen específicament a l'equip directiu de cada centre, qui s'encarrega de traslladar la informació als seus respectius equips.

Criteris, mètodes i/o processos utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, així com per a la selecció de personal, promoció professional, gestió i la retenció del talent

En aquest subapartat es descriu, de manera diferenciada, la següent informació:

- **Criteris de descripció de perfils professionals**
- **Procés per a la selecció de personal**
- **Procés per a la promoció professional**
- **Mesures de retenció del talent**

Criteris de descripció dels perfils professionals

La descripció dels perfils professionals inclou la següent informació:

- Funcions
- Competències
- Habilitats
- Requisits
- Elements complementaris

Així, en un procés de selecció es compara les necessitats a cobrir amb la descripció del lloc de treball, per tal d'encaixar-los.

Procés per a la selecció de personal

A Sumar es pot obrir un procés de selecció pels següents motius: **creació d'un nou lloc de treball**, necessitat de cobrir una **vacant** o una **substitució temporal**. En qualsevol dels casos, qualsevol procés de selecció s'ha de guiar per **3 objectius**:

- Garantir que s'opti per la persona candidata més idònia
- Assegurar que la selecció sigui el més àgil i efectiva possible, tot respectant les normatives de qualitat i protecció de dades.
- Complir amb els principis d'igualtat, publicitat, capacitat i mèrit en totes les incorporacions.

A nivell procedimental, el procés de selecció inicia quan el o la **cap de servei identifica la necessitat de contractar una persona** i així ho **comunica al Departament de Gestió de Persones**, que segueix els següents passos:

1. Registra el nou procés al programa de gestió intern Talent Clue.
2. Recull la informació del lloc de treball sol·licitat, i es compara amb les Descripcions de Lloc de Treball de SUMAR on s'hi determina : les característiques del centre de treball, la normativa vigent, les directrius de l'Administració, les característiques funcionals i retributives associades i el perfil personal i competencial.
3. Un cop acotada i concretada la necessitat amb uns criteris compartits i objectius, la Direcció General de Sumar i/o en qui delegui es procedirà a l'aprovació escrita.
4. Després de l'aprovació, s'introdueixen les principals dades de la vacant/substitució en el Planning de Selecció.

Una vegada feta la difusió de la vacant a través dels canals esmentats anteriorment, el procés de selecció es desenvolupa de la següent manera:

1. **Contacte telefònic** amb les persones candidates, per assegurar que compleixen amb el perfil i mantenen l'interès pel lloc de treball
2. **Entrevista de competències** per a valorar el seu perfil professional i competencial
3. En el cas de les posicions de perfil mig-alt es prenen les mesures necessàries per assegurar que l'oferta de lloc de treball no respon a la devolució d'un favor proporcionat per la persona candidata en el seu treball anterior, o que l'oferta de treball no està destinada a garantir un tractament favorable injustificat a SUMAR
4. **Proves d'avaluació** (inclou anàlisi Grafològic) i Psicotècniques per valorar i contrastar les competències.
5. **Entrevista personal** per part del o la Responsable directe del lloc de treball a cobrir.
6. **Presentació a la mesa les persones candidates** finalistes.

7. **Contractació del candidat o la candidata** que hagi escollit per la Mesa. **En els casos que la vacant sigui per a ocupar llocs d'atenció a víctimes de violència masclista, la contractació ha de ser aprovada pel tècnic o la tècnica referent** de la Secretaria de Feminismes

Procés de promoció professional

El procés de promoció professional és el mateix que el de selecció; és a dir, quan hi ha una vacant a un lloc de treball qualificat es fa, primerament, una difusió interna amb la finalitat d'incentivar la presència de candidatures interès per tal de facilitar la promoció professional.

Posteriorment, es sol·licita el currículum actualitzat a la persona que ha presentat la candidatura i se l'entrevista per tal d'analitzar si el seu perfil encaixa amb el del lloc de treball.

No obstant això, cal tenir en compte que la política de selecció de Sumar està subjecte a normativa pública i té unes característiques similars a les de l'administració pública, per la qual cosa, en paral·lel s'externalitza el concurs. Tanmateix, per a les vacants en llocs de responsabilitat Sumar prioritza sempre la promoció interna. Així doncs, els processos de promoció de Sumar han de regir-se pels mateixos principis que fixa l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP), que són: igualtat, capacitat i publicitat.

Mesures de retenció del talent

Les mesures de retenció del talent són actuacions que l'entitat duu a terme amb la finalitat d'aconseguir que la plantilla se senti còmode amb la seva feina i amb la seva posició, la qual cosa evita que busquin alternatives laborals fora en una altra entitat. Sumar aplica 4 mesures de retenció de talent, les següents:

- Suport a les persones gerontòlogues perquè es formin i obtinguin l'habilitació professional que les permeti exercir com a tal
- Pla d'acompanyament i millora, que es concreta en la celebració de 2 entrevistes anuals entre la plantilla i el seu o la seva responsable. En aquestes entrevistes s'avalua la feina feta i es posen en joc els aspectes de millora que permetran una adequada progressió professional
- Elaboració d'un pla formatiu en base a una enquesta de detecció de necessitats formatives en la qual la plantilla expressa els àmbits en els quals li agradaria formar-se. Cal destacar de manera especial aquesta mesura, en tant que l'enquesta possibilita que les persones donin la seva opinió sobre aspectes organitzatius de la formació (horari, modalitat, època de l'any, durada...,) la qual cosa permet que Sumar pugui tenir en compte les necessitats de conciliació de la plantilla quan programa el pla formatiu.

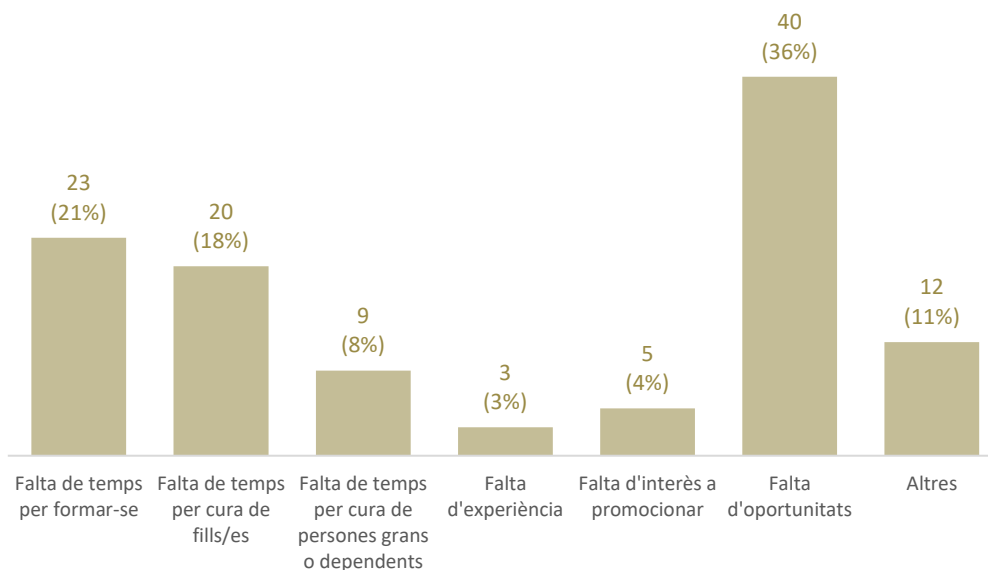
- Atorgament d'un lot de Nadal

La percepció sobre la promoció professional a Sumar

Conclòs l'anàlisi anterior, en el qual s'han exposat les vies i procediments de promoció a Sumar, a continuació es presenten dades de l'enquesta, en la qual la plantilla de Sumar manifesta la seva opinió en relació a la promoció professional. Es van plantejar les dues següents preguntes:

- **Centralitat/nivell de prioritat que atorguen les persones a les diferents activitats diàries,** atès que un dels motius pels quals els homes solen promocionar més que les dones és que tenen una centralitat de l'ocupació superior; moltes vegades els homes prioritzen les càrregues laborals per davant de les familiars, mentre que les dones es comporten de manera inversa. En aquest sentit, s'observa que **tant els homes com les dones de Sumar l'activitat a la que donen més importància és a treballar de manera**, la qual cosa vol dir que ambdós sexes atorguen molta centralitat a l'ocupació.
- **Identificació de condicionants que limiten les seves possibilitats de promoció.** Els resultats es mostren en el gràfic següent:

Gràfic 5. Condicionants a la promoció professional a Sumar



* La pregunta va ser de resposta múltiple i els percentatges estan calculats sobre el total de respostes (112).

Entre les altres qüestions que les persones identifiquen com a condicionants per a la promoció professional les persones han esmentat, per exemple, la manca d'un pla de carrera per a

professionals específics, l'edat, la dificultat econòmica per fer front a formacions externes o la falta de temps per a conciliar amb les activitats personals.

Conseqüentment, si bé una part molt important de les respostes (36%) apunten a una **manca d'oportunitats**, no és menys cert que una altra part apunta a la **falta de temps** (o bé per formar-se, o bé per assumir activitats familiars i personals). Si s'agreguen resultats, aquest darrer grup aglutina el **48% de les respostes**.

Llenguatge i contingut de les ofertes de treball i els formularis de sol·licitud per a participar en processos de selecció, formació i promoció

L'anàlisi del llenguatge i contingut de les ofertes de treball s'ha elaborat prenent com a referència l'oferta de "*Coordinador/a Tècnic/a Les Borges Blanques*". L'anàlisi es segmenta en dues parts, en primer lloc, el contingut i estructura de l'oferta i, en segon el llenguatge.

Pel que fa al **contingut i estructura** de l'oferta, aquesta inclou:

- Descripció general/presentació de l'activitat de Sumar
- Descripció de les funcions de que a desenvolupar
- Descripció de l'oferta de feina (jornada, contracte, salari, número de vacants, disciplina vinculada al lloc de treball, sector i localitat)
- Requisits professionals: formació, experiència professional, perfil competencial desitjable i altres coneixements

Des d'una perspectiva de gènere, en aquest punt **és important analitzar que els requisits i condicions de les ofertes d'ocupació són objectius i vinculats al lloc de treball**; és a dir, que s'han dissenyat pensant en un lloc de treball i no en una persona física. A major objectivitat i transparència en la descripció del perfil professional, menor possibilitat de biaix de gènere en la selecció de personal.

Per tant, s'observa que l'estructura i contingut de les ofertes d'ocupació són rigoroses i descriuen amb objectivitat i precisió les característiques del perfil que es cerca. De fet, l'estructura de l'oferta de feina és simple però a la vegada precisa, fet que permet que amb una ullada qualsevol persona es faci una idea molt aproximada del perfil que cerca Sumar i els requisits que ha de complir.

Requisits

Formació: Llicenciat/da, diplomad/da o graduat/da en l'àmbit social: Treball Social, Psicologia, Educador Social...

Experiència: És valorable disposar d'experiència prèvia en coordinació tècnica.

Perfil Competencial: pensem amb un/a professional compromès/a i orientat/da en la millora de la qualitat de vida de les persones, treball en equip, flexibilitat, compromís i orientació a la persona. Així com competències específiques del lloc, lideratge i gestió d'equips, negociació, innovació, planificació i organització i habilitats d'anàlisi i de resolució de problemes.

Altres:

- Domini del Paquet Office i eines tecnològiques de gestió.
- Domini del Català i Castellà.

Localitat: Les Borges Blanques (Espanya)

Contracte: Indefinit

Jornada: Temps parcial

Sector: Salut

Vacants: 1

Disciplina: Tècnica

[Mira totes les nostres ofertes](#)



Pel que fa al **llenguatge**, la redacció de l'oferta de feina denota la **preocupació de l'equip de selecció de Sumar per a redactar en un llenguatge inclusiu i no sexista**, la qual cosa s'observa quan es llegeix la descripció de l'oferta de feina, en la qual **s'evita l'ús del genèric masculí**.

Coordinador/a Tècnic/a Les Borges Blanques

Descripció de l'oferta

Cerquem Coordinador/a Tècnic/a pel Serveis d'Atenció Domiciliària de les Garrigues a 20 hores setmanals, per assumir la gestió i organització integral del servei.

Més concretament, la persona seleccionada s'ocuparà de la rebuda i gestió dels casos i serveis que arriben des de Serveis Socials, de l'atenció i gestió de trucades i/o consultes dels treballadors/es, usuaris dels serveis, Treballadors/es Socials o altres, identificant les seves necessitats, assessorar-los i proporcionar-los la informació necessària. La persona seleccionada s'ocuparà de l'avaluació i control de qualitat del servei prestat, i es coordinarà amb els/les Treballadors/es Socials per l'entrada i seguiment dels casos. Dirigirà, organitzarà i motivarà a l'equip de treball, gestionarà els calendaris laborals, farà seguiment i control de les hores per l'elaboració de la facturació, i resoldrà i tramitarà totes les incidències del servei.

No obstant això, tant en la redacció de l'oferta de feina, com en la nomenclatura del perfil professional, s'observa l'ús de barres per referir-se a la forma masculina i la femenina. Aquesta fórmula és adequada quan cal economitza l'espai (per exemple en formularis), però **no és recomanable en textos de redacció lliure**, atès que, de facto, suposa redactar el text mantenint una estructura androcèntrica, indicant, de manera excepcional, que el redactat també fa referència a dones. En aquest sentit, es proposen les següents solucions:

Fórmula emprada per Sumar	Recomanació 1. Fórmules neutres	Recomanació 2. Fórmula desdoblada
Coordinador/a tècnic/a	Personal/ persona/ equip de coordinació tècnica	Coordinador tècnic o coordinadora tècnica
Treballador/a social	Perfil de treball social / Persona treballadora social	Treballador o treballadora social

Perfil de les persones que intervenen en els processos de selecció, gestió i retenció del talent i, en el seu cas, sobre la seva formació en matèria d'igualtat i biaixos inconscients de gènere

El perfil de les persones que intervenen en els processos de selecció és el següent:

SERVEIS CENTRALS	DIRECCIONS D'ÀREA	DIRECCIONS DE SERVEI	PERSONAL TÈCNIC	PERSONAL DE SERVEI
Responsable de selecció	Responsable de selecció	Tècnic o tècnica de gestió de persones	Tècnic o tècnica de gestió de persones	Director o directora de servei
Responsable / Director o directora d'àrea	Director o directora de gestió de persones	Cap de servei / Director o directora de persones	Director o directora de persones	Tècnic o tècnica del servei (si s'escau)
	Director o directora general			Tècnic o tècnica de gestió de persones (si s'escau)

L'equip de selecció no té formació específica en igualtat d'oportunitats.

Dades desagregades relatives al número de persones que han rebut formació per àrees i/o Departaments per sexe en l'últim any

Durant l'any 2020 Sumar va oferir a la seva plantilla un total de **53 accions formatives**, que van permetre la capacitat i millora competencial de **664 persones**. En altres paraules, 2/3 parts de la plantilla van rebre formació.

No obstant això, entre les diverses accions formatives, només **1 era específica d'igualtat**, concretament la de “La perspectiva de gènere i l'atenció a les violències masclistes des dels serveis socials”, a la qual **únicament va matricular-se 1 persona**.

Tanmateix, a pesar que l'àmbit d'anàlisi és l'any natural 2020, cal tenir en compte que enguany, l'any 2021, s'han dut a terme 2 formacions específiques en igualtat d'oportunitats que han sigut més concorregudes que les de 2020. Les formacions han sigut les següents:

- Formació de perspectiva de gènere (edició 1). Es van presentar **27 persones**, de les quals **23 dones** (85,2%) i **4 homes** (14,8%) i, d'aquestes, la van superar 20 persones, 17 dones (85%) i 3 homes (15%)
- Formació de perspectiva de gènere (edició 2). Es van presentar **24 persones**, de les quals **22 dones** (91,6%) i **2 homes** (8,4%) i, d'aquestes, la van superar 20 persones, 18 dones (90%) i 3 homes (10%).

Un dels punts a tenir en compte quan s'analitza la participació en les accions formatives en igualtat d'oportunitats és que habitualment, sol ser una temàtica que desperta més interès entre les dones que entre els homes, fet que genera que l'assistència estigui feminitzada. Aquesta qüestió no és menor i, de fet, no es tracta d'una casuística positiva, atès que, en la mesura que les relacions de gènere perjudiquen a les dones i beneficien els homes, és de vital importància que els homes es formin en igualtat perquè entenguin que també ells han de treballar en pro de la igualtat d'oportunitats. No obstant això, **és destacable apuntar que a Sumar el percentatge d'homes que ha cursat les formacions en igualtat és superior al percentatge d'homes de la plantilla** (de per si molt feminitzada), la qual cosa trenca amb la dinàmica esmentada anteriorment. Dit en altres paraules, **si es pren en consideració la distribució de dones i homes de la plantilla (94% de dones i 6% d'homes), la proporció d'homes que s'ha format en igualtat és superior a la de dones**.

Dit això, és necessari apuntar que més enllà de promoure la formació de la plantilla en igualtat d'oportunitats (la qual cosa és desitjable), **és important assegurar que les diverses formacions incorporin de manera transversal la perspectiva de gènere en el seu temari**, la qual cosa implica tenir en compte les eventuais diferències entre dones i homes en tots els àmbits. A tall d'exemple, si s'imparteix una formació sobre gestió emocional o atenció a col·lectius vulnerables, cal tenir en compte que sovint les dones i els homes no tenen el mateix comportament emocional o que les necessitats de les dones poden ser diferents a les dels homes. En aquest sentit, des de Sumar es considera que aquest és un punt de millora, perquè **les darreres formacions no han incorporat la perspectiva de gènere**.

Finalment, aquest apartat s'ha complementat a partir dels **resultats de l'enquesta**, en la qual es preguntava per les necessitats de formació de la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats i la

seva utilitat en el lloc de treball. L'enquesta esmentada proposava una relació d'accions formatives i identificava les que les persones de la plantilla consideren més interessants i aplicables al seu lloc de treball; els resultats van ser els següents:

	Formacions de més interès	Formacions més aplicables
Conceptes bàsics en igualtat	50,2%	53,3%
Comunicació no sexista	55,7%	55,4%
Llenguatge no sexista	55,7%	56,1%
Docència amb perspectiva de gènere	47,1%	34,9%
Pressupostos amb perspectiva de gènere	44,6%	32,5%
Eines per elaborar plans d'igualtat	45,7%	39,1%
Marc normatiu i estratègic d'igualtat	45%	48,1%
Aplicar la perspectiva de gènere al meu lloc de treball	57,4%	- ¹
Noves masculinitats	41,5%	36%
Relacions laborals amb perspectiva de gènere	50,5%	50,5%
Assetjament sexual i per raó de sexe	56,1%	-

Vista la taula es conclou que en cas que Sumar promogui un pla formatiu en igualtat, podria tenir en compte les següents formacions:

- Conceptes bàsics en igualtat
- Comunicació no sexista
- Llenguatge no sexista
- Aplicar la perspectiva de gènere al meu lloc de treball
- Relacions laborals amb perspectiva de gènere
- Assetjament sexual i per raó de sexe

Dades desagregades relatives a les promocions dels últims anys

Si bé l'àmbit temporal de la present diagnosi és d'1 any natural (2020), en el cas de les promocions, es prenen de referència els darrers 2 anys (2019 i 2020). S'ha optat per seguir aquesta metodologia perquè habitualment el nombre de promocions no sol ser massa elevat, de manera que si es prenen 2 anys es poden analitzar els resultats amb més perspectiva i significació estadística.

En qualsevol dels casos, **totes les promocions observades corresponen a dones**, la qual cosa és lògica, veient la distribució per sexe de la plantilla. Els darrers 2 anys s'han produït **5 promocions**, les següents:

¹ No s'ha pogut obtenir informació del nivell d'aplicabilitat de les formacions d'"aplicar la perspectiva de gènere al meu lloc de treball" i d'"assetjament sexual i per raó de sexe" a causa d'un error informàtic

SEXE	LLOC D'ORIGEN	LLOC PROMOCIONAT
Dona	Auxiliar de cuina	Cuïnera
Dona	Educadora social	Psicòloga
Dona	Educadora social	Psicòloga
Dona	Coordinadora de servei	Coordinadora de servei
Dona	Infermera	Directora de servei

2.3 Classificació professional i retribucions

Aquest apartat es divideix en dos subapartats coherents amb el contingut establert en el R.D. 901/2020, els següents:

- Descripció dels sistemes i criteris de valoració de llocs de treball, inclosa la distribució i anàlisi de la plantilla per categoria professional
- Anàlisi retributiu

Descripció dels sistemes i criteris de valoració de llocs de treball, inclosa la distribució i anàlisi de la plantilla per categoria professional

Les persones de la plantilla de Sumar s'organitzen professionalment en 3 àrees de treball, de les quals se'n deriva una classificació en 22 llocs de treball, cada un dels quals té assignada una escala salarial.

A cada un dels llocs de treball se li aplica una política retributiva d'acord amb els factors fixats en els convenis d'aplicació, entre els quals hi ha els següents: formació, nivell de responsabilitat, nivell d'autonomia, règim horari, especialització o grau de complexitat de les tasques a desenvolupar.

Tanmateix, no s'ha verificat que els factors esmentats atenguin a la perspectiva de gènere i no es disposa d'una puntuació quantitativa i objectiva de tots els llocs de treball. Això no és una qüestió menor, ja que el Reial decret 902/2020 estableix que l'auditoria salarial ha de recolzar-se en una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.

Atès aquest context, el pla d'accions de Sumar incorpora una acció per la qual Sumar es compromet a revisar la valoració de llocs de treball i seus els criteris de valoració amb perspectiva de gènere per tal d'alinear-se amb la normativa.

Anàlisi retributiu

En aquest apartat s'analitzen els eventuais desajustos salarials entre els que hi pugui haver personal dels dos sexes. Cal tenir en compte que aquesta anàlisi s'ha fet a partir del salari percebut, és a dir, el que ha percebut cada persona a final d'any (considerant que hi poden haver baixes, acolliment a permisos de conciliació, reduccions de jornada, persones que no han treballat tots els dies de l'any...).

És possible que aquestes situacions esmentades en el paràgraf anterior originin escletxa salarial, però és important que l'auditoria salarial es dugui a terme en salari percebut, precisament perquè en el mercat de treball la temporalitat, la rotació, la parcialitat, l'estacionalitat..., solen afectar, majoritàriament, a les dones i de fet, son una de les principals causes de l'escletxa salarial.

Havent ja contextualitzat el contingut i la raó de ser de l'anàlisi retributiu, a continuació s'indica la seva estructura:

- Anàlisi de l'escletxa salarial de l'entitat
- Anàlisi de conceptes i complements salarials
- Comparativa salarial en llocs de treball iguals

Nota metodològica. Una qüestió metodològica important a tenir en compte és que, en línia amb el que fixa el Reial Decret 902/2020 en el seu article 8, l'auditoria salarial s'ha alimentat a partir del registre retributiu. Això implica que poden existir alguns desajustos entre la informació d'aquest capítol i la de la resta del pla d'igualtat, sobretot pel que fa al nombre de dones i homes que ocupen cada un dels llocs de treball. Això succeeix per 2 motius la base de dades de recompte de la plantilla i el registre retributiu són dues fonts diferents i a més utilitzen criteris de recompte diferents; d'una banda, el registre retributiu recopila els salaris efectivament percebuts en nòmina de totes les persones que han treballat a Sumar al llarg de l'any 2021; d'altra, la base de dades d'informació de la plantilla s'ha elaborat a partir del criteri de recompte que fixa el Reial Decret 901/2020 (mínim de 100 dies treballat en el transcurs dels darrers 6 mesos, a comptar del 31 de desembre de 2021).

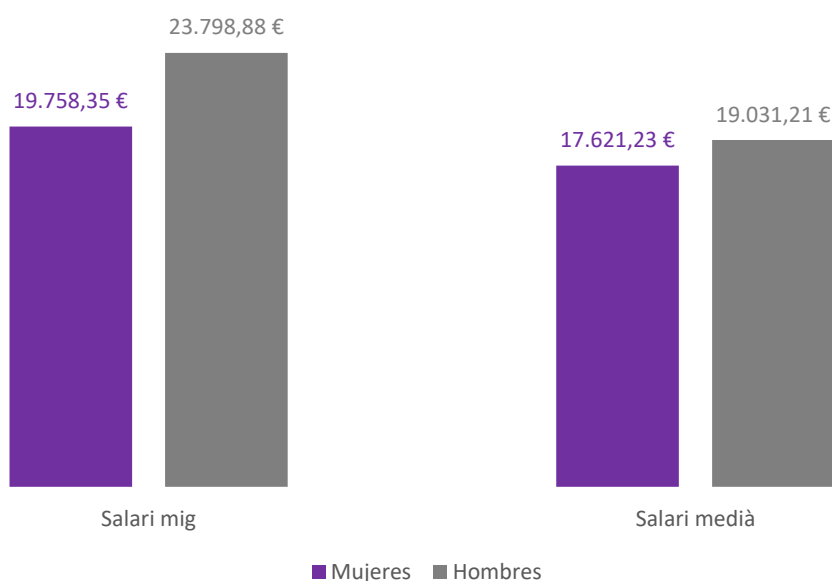
Escletxa salarial de Sumar

L'escletxa salarial es calcula a partir de la diferència percentual entre el salari mig dels homes i el salari mig de les dones, de manera que indica la diferència que hi hauria entre un home i una si tots els homes tinguessin un salari igual i totes les dones tinguessin un salari igual.

Altrament, aquesta informació es complementa amb la mediana, la qual és una mesura de centralitat estadística. El que fa la mediana és ordenar tots els salaris dels homes en ordre ascendent i prendre el valor central; el mateix en el cas de les dones. La diferència entre el valor central dels homes i el valor central de les dones és l'escletxa salarial mediana.

A Sumar el **salari mig dels homes és de 23.798,88€** i el de les dones de **19.758,35€**, la qual cosa implica l'existència d'una **escletxa salarial del 17% a favor dels homes**.

Gràfic 5. Salari mig i medià de la plantilla per sexe



En canvi, el gràfic 5 mostra que **en salari medià l'escletxa es redueix fins l'7%**, atès que el salari medià dels **homes és de 19.031,21€** i el de les **dones és de 17.621,23€**. És habitual que en salari medià el valor dels salaris sigui més elevat i a més l'escletxa es redueixi, atès que s'atenua l'efecte dels valors extrems (salaris més elevats i més reduïts de l'entitat). Per tant, en altres paraules, el salari medià podria dir-se que és el més habitual dins de l'entitat.

Aquesta escletxa es deu principalment a l'efecte de la parcialitat, atès que el percentatge de dones que treballa a jornada parcial (49%) és superior al d'homes (39%) i a **l'alta presència d'homes en llocs directius**, els quals, com es veurà a continuació, tenen assignats uns complements salarials superiors als de les dones.

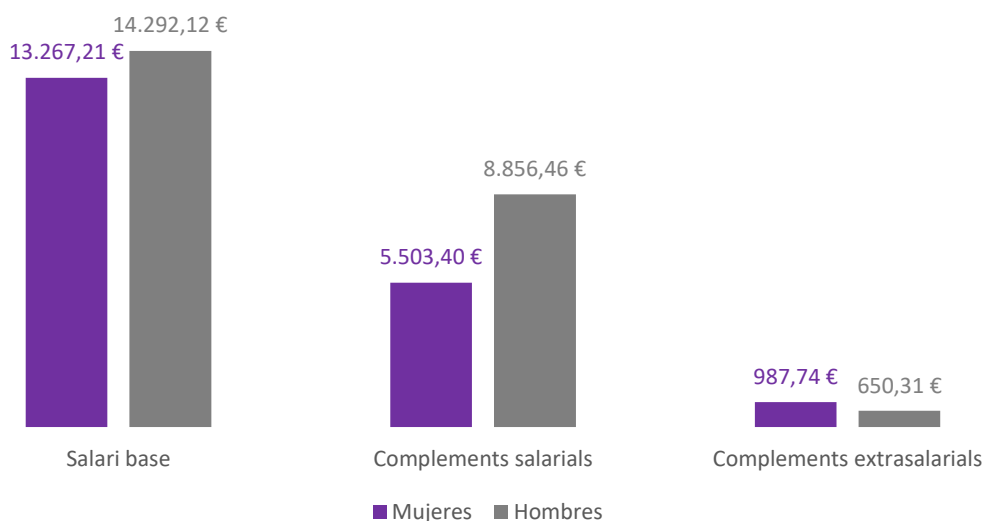
Pel que fa a la segona afirmació, aquí cal matisar que en el global de llocs directius i de coordinació, en xifres absolutes, la presència de dones és superior a la d'homes, però en percentatge, la

concentració d'homes és superior que a la resta de llocs de treball. Aquesta qüestió es tractarà de manera més extensa en l'apartat d'infrarrepresentació femenina.

Anàlisi de conceptes i complements salarials

Quan s'analitza de manera separada el **salari base** dels **complements salarials** es confirma que, efectivament, un dels motius principals de l'escletxa salarial entre les dones i els homes és la diferència salarial percebuda en concepte de complements salarials.

Gràfic 6. Salari base i complements salarials per sexe



En el gràfic 6 s'observa que **les diferències entre dones i homes en salari base mig són reduïdes, però que aquestes s'accentuen quan es tenen en compte els complements salarials**. Així, el **salari base mig dels homes és de 14.292,12€** i el de les **dones de 13.267,21€**, la qual cosa suposa una lleugera **escletxa salarial del 7%**; en canvi, la **quantia mitja percebuda en concepte de complements salarials dels homes és de 8.856,46€** i la de les **dones de 5.503,40€**, fet que suposa una **escletxa del 38%**.

Com es veurà posteriorment en l'anàlisi comparatiu per llocs de treball, la **lleugera escletxa salarial en salari base** es deu que:

- Hi ha llocs de treball molt nombrosos pel que fa al volum de persones amb escletxes salarials mínimes, però que causen impacte en el conjunt de l'entitat (auxiliar de serveis)

- Els llocs de coordinació i direcció concentren a un 13,6% dels homes i a un 5,2% de les dones

Altrament, **l'escletxa del 38% en els complements salarials** s'origina principalment en els llocs de responsabilitat, en els quals els complements salarials tenen una quantia superior i on els homes reben complements superiors als de les dones. Els llocs de treball amb complements salarials que generen l'escletxa són:

- President o presidenta (1 home)
- Director o directora general (1 home)
- Director o directora d'àrea (1 dona i 3 homes)

Aquests llocs de treball **concentren a més homes que dones i a més, tenen assignats uns complements salarials amb unes quanties molt superiors a la resta de llocs de treball de la plantilla.**

Finalment, les diferències salarials pel que fa als **complements extrasalarials** són mínimes i poc rellevants pel que respecte a l'anàlisi en qüestió; es tracta de quanties percebudes en matèria d'indemnitzacions, incapacitats temporals..., que tenen poca rellevància pel que fa a la generació d'escletxa salarial i que, a més, són retribucions que fan referència a situacions sobrevingudes. A més de ser quanties que es perceben de manera excepcional, moltes vegades aquestes venen fixades per la pròpia normativa i queden fora del nucli dur de la política salarial de l'entitat.

Comparativa salarial en llocs de treball iguals

Com s'ha comentat en l'apartat anterior, les diferències salarials depenen en parts dels llocs de treball; és a dir, cal tenir en compte que les dones i els homes de Sumar es concentren en llocs de treball diferents i que tenen retribucions diferents, la qual cosa pot originar diferències salarials. L'anàlisi que es presenta a continuació es presenta, per ordre alfabètic, l'anàlisi salarial desagregat per llocs de treball:

Nota metodològica. Únicament es mostraran dades salarials dels grups superiors a 3 persones, amb la finalitat de preservar la intimitat salarial. Altrament, no s'analitzen les percepcions extrasalarials, perquè com s'ha vist, la seva quantia és mínima i irrellevant per a la quantificació de l'escletxa salarial de l'entitat; a més, les percepcions en concepte de percepcions extrasalarials no són estructurals del salari de cada persona, sinó que depenen de casuístiques molt específiques i canviants.

Per a la lectura de la taula cal tenir en compte: SB és salari base, CS són complements salarials i ST és salari total

Per a la valoració de l'escletxa salarial cal tenir en compte:

- Les escletxes salarials amb **signe negatiu son favorables als homes i les positives favorables a les dones**
- S'indiquen en **verd les escletxes inferiors a $\pm 5\%$** , en **lila les superiors al 5% favorables a les dones i en gris les superiors al 5% favorables als homes**

Lloc de treball	SB mig	Esc. salarial SB	CS mitjos	Esc. Salarial CS	ST mig	Esc. Salarial ST
Altres persones tècniques (6 dones i 3 homes)	15.248,36 €	-4%	2.814,85 €	11%	18.205,66 €	-2%
Auxiliar de la Llar (101 dones)	12.481,21 €	-	2.107,36 €	-	15.578,83 €	-
Auxiliar de serveis (157 dones i 10 homes)	10.600,22 €	-7%	4.224,41 €	30%	15.337,78 €	4%
Cap de Servei (5 dones i 1 home)	19.641,62 €	1%	20.160,23 €	45%	42.193,06 €	27%
Coordinació de gestió (10 dones)	14.286,62 €	-	4.507,74 €	-	19.042,10 €	-
Coordinació de servei (30 dones i 2 homes)	17.401,91 €	-4%	9.663,79 €	-38%	27.535,83 €	-18%
Coordinació de SAD (18 dones)	17.852,77 €	-	4.466,07 €	-	22.716,99 €	-
Cuiner o cuinera (24 dones i 4 homes)	11.283,21 €	-7%	6.773,20 €	128%	18.504,69 €	25%
Direcció general (1 home)	No es mostren dades per a protegir la privacitat salarial	-	No es mostren dades per a protegir la privacitat salarial	-	No es mostren dades per a protegir la privacitat salarial	-
Direcció de Servei (15 dones)	22.556,55 €	-	13.839,32 €	-	37.517,90 €	-

Direcció d'àrea (1 dona i 3 homes)	19.408,80 €	-2%	46.877,13 €	13%	67.067,00 €	7%
Direcció d'innovació tecnològica (1 home)	No es mostren dades per a protegir la privacitat salarial	-	No es mostren dades per a protegir la privacitat salarial	-	No es mostren dades per a protegir la privacitat salarial	-
Gerocultor o gerocultora (415 dones i 19 homes)	11.474,87 €	6%	6.667,44 €	-9%	18.908,53 €	0%
President o presidenta (1 home)	No es mostren dades per a protegir la privacitat salarial	-	No es mostren dades per a protegir la privacitat salarial	-	No es mostren dades per a protegir la privacitat salarial	-
Responsable de departament (9 dones)	17.082,58 €	-	17.441,98 €	-	35.452,59 €	-
Suport administratiu (31 dones i 3 homes)	13.181,89 €	12%	5.676,23 €	-9%	19.430,71 €	-11%
Tècnic o tècnica d'àrea (19 dones i 1 home)	16.274,09 €	15%	11.976,86 €	12%	28.863,06 €	12%
Tècnic o tècnica de servei (157 dones i 18 homes)	17.396,56 €	-5%	9.508,77 €	-6%	27.149,07 €	-4%
Treballador o treballadora familiar (417 dones i 20 homes)	13.654,94 €	-2%	2.791,25 €	-33%	18.226,36 €	-5%

Vista la taula, s'observa que hi ha 5 llocs de treball en els quals la quantia dels complements salarials és favorable als homes i 6 en els quals és favorable a les dones. No obstant això, cal tenir en compte que **hi ha llocs de treball de direcció únicament ocupats per homes en els quals la quantia dels complements salarials és molt superior als de la resta de la plantilla, la qual cosa origina l'escletxa salarial del 38% esmentada anteriorment**. Si s'exclouen de l'anàlisi les persones que ocupen llocs de direcció l'escletxa salarial dels complements salarials es redueix a més de la meitat, concretament, el 17%.

A nivell general, les diferències de salari fix i de complement de lloc de treball, es deuen als següents factors :

1. Sumar aplica 4 convenis col·lectius en funció del sector d'activitat.
 - a. Pel sector d'activitat de Residències i centres de dia
 - b. Pel sector d'activitat del Servei d'atenció domiciliària
 - c. Pel sector de Violència masclista i infància en risc
 - d. Pel sector d'Oficines i Serveis Centrals
2. Sumar, al ser una empresa pública al servei de les administracions locals, és habitual que adquireixi nous serveis a través de la subrogació de la gestió de serveis preexistents d'altres empreses públiques o privades, i la normativa laboral obliga que la subrogació no vagi en perjudici dels drets salarials de la plantilla subrogades. És per aquest motiu que és habitual trobar amb llocs de treball iguals amb diferent salari fix i complements salarials.
3. Per la desigual tipologia de serveis gestionats, amb diferent àmbit, tipologia, càrregues de treball, responsabilitats ... també és possible que igual lloc de treball, porti inherent desigual retribució. Per exemple, no és d' igual retribució el lloc de treball de Direcció de Servei, d'un servei residencial amb atenció les 24 hores els 365 dies de l'any, que la Direcció de Servei d'un servei no residencial, d'atenció únicament diürna i únicament obert els laborables.
4. Parcialitat : Hi ha llocs de treball a la organització, principalment a SAD i a Violència Masclista que son a temps parcial i per tant, també cal tenir en compte aquest aspecte en la comparació salarial entre igual llocs de treball a temps complet i a temps parcial

Fetes aquestes consideracions, la taula de la pàgina anterior mostra **6 llocs de treball** en els quals les **diferències salarials** entre dones i homes **superen el 5%**; aquests són:

- **Cap de servei:** l'escletxa del 27% a favor de les dones és causada pels **complements salarials**. El lloc de treball de Cap de Servei a Sumar es correspondria a la figura del coordinador o la coordinadora en altres empreses.

Cada Cap de Servei ho és de cadascun dels conjunt de serveis de la mateixa tipologia de Sumar : SAD, Residències, Centres Diürns i Violència Masclista. Per tant, per exemple, la persona Cap de Servei de SAD, únicament ho és dels serveis de SAD.

Examinat l'any 2021, es dona la circumstància que hi ha **6 persones que han ocupat aquest lloc de treball**, no obstant, **dues van causar baixa** a l'empresa al llarg de 2021, i la vacant s'ha cobert amb noves incorporacions. Cadascuna d'aquestes persones que ocupen el mateix lloc de treball de Cap de Servei, tenen diferents serveis a càrrec, més grans o més petits, tenen també diferent números de professionals i equips de direcció de servei a càrrec, **alguns son serveis 24 hores els 365 dies i d'altres son serveis d'atenció només els dies laborables en horari diürn**, com ara la Cap de Servei de Centres Diürns, i d'aquí les diferències de retribució.

A més, es dona la circumstància a més que **una de les figures del Cap de Servei, ho és per la subrogació del servei el juliol de 2020**, i en aquest sentit, ha conservat la retribució anterior, i els complements salarials anteriors, sense que tinguin cap relació amb les altres professionals de Sumar amb la mateix lloc de treball.

- **Coordinació de servei:** la diferència salarial del 18% a favor dels homes es deu a que de les 32 persones que ocupen el lloc de treball, només 2 son homes. En tots els casos, les diferències salarials i de complements es deu a :
 - **A l'aplicació de 3 convenis col·lectius diferents** : Conveni d'Acció Social, conveni GERCAT i Conveni d'oficines i despatxos.
 - En 2 dels casos de dones, a més, hi ha retribucions diferents per **drets de subrogació**, una a serveis de violència masclista i l'altra a serveis de gent gran.
 - **Parcialitat:** el lloc de treball de Coordinació de Servei a Violència Masclista és a temps parcial, atès que els dies d'obertura del servei, no

cobreix la jornada completa (dimecres i divendres tarda, dissabtes i diumenges tot el dia)

A part del que s'ha comentat anteriorment, cal tenir en compte que **els 2 homes apliquen a convenis diferents** (Acció social i Oficines i despatxos).

En un dels casos, les retribucions fixes i complementàries són idèntiques a les del mateix lloc de treball i conveni que les dones, amb l'única diferència que percep un **complement de lloc de treball** de "Tallers", ja que ha realitzat tallers d'activitat física i estimulació cognitiva per a gent gran, que no han realitzat cap de les dones. Tanmateix, a l'altre home se li aplica un conveni diferent, atès que ocupa un lloc de treball que té a veure amb qüestions **d'innovació tecnològica i que, per la seva naturalesa, té una retribució diferent**.

En un dels casos, a més la jornada és completa i comparativament molts dels altres casos son a temps parcial.

- **Cuiner o cuinera:** el 25% de diferències salarials a favor de les dones es deu a que el lloc de treball **només és aplicable a les Residències de Gent Gran de Sumar**. Cap altra servei de Violència, Serveis Centrals, SAD i Centres Diürns té aquest lloc de treball, a excepció del Centre de diürn de Maials (Lleida).

En aquest sentit, **el conveni de GERCAT de Residències és el de referència**. No obstant, cap de les residències que gestiona Sumar son serveis nous i per tant, **Sumar les gestiona a través d'una subrogació, per tant, les diferències salarials, tant en homes com en dones, son degudes per una banda a drets de subrogació**. A tall d'exemple, no tenen els mateixos els drets salarials el personal de cuina de la Residència d'Esparreguera, que de Sant Sadurní d'Anoia, que de Montesquiu o Tona.

Les diferències salarials a favor de les dones, es deuen perquè en **3 dels homes el conveni d'aplicació és el GERCAT**, que té unes retribucions inferiors a les de la majoria de professionals de cuina subrogades amb condicions superiors. En un dels homes, també és subrogat, però es dona la circumstància que la subrogació es va produir d'una empresa privada, que també aplica el mateix conveni GERCAT que a Sumar.

- **Direcció d'àrea:** la lleugera diferència del 7% favorable a les dones té a veure amb el propi creixement professional dins e Sumar. El 2021 hi ha hagut una nova

incorporació a la Direcció d'Àrea, amb la creació d'una nova àrea a Sumar i el 2022 es preveu la incorporació d'una nova Direcció d'Àrea.

Aquestes **dues incorporacions**, tenen un **pla de retribució específic, gradual i ascendent** i es preveu que amb el temps estiguin equilibrats retributivament amb la resta d'àrees.

- **Suport administratiu:** la diferència salarial de l'11% favorable als homes es deu als següents motius:
 - Hi ha professionals amb diferent conveni col·lectiu d'aplicació. En concret hi ha professionals amb el conveni col·lectiu d'oficines i despatxos, altres amb d'Acció Social, aplicable a l'àrea de violència masclista i d'altres al Conveni Col·lectiu GERCAT que s'aplica a l'Àrea de Gent Gran
 - Hi ha diferències salarials derivades de drets de subrogació, que afecten a 2 dones i 1 home
 - Un darrer factor a tenir en compte, que afecta a 2 dels 3 homes del lloc de treball de 2021 és que, per contractació temporal de suport derivat dels efectes de la pandèmia, el novembre de 2020 i durant 3 mesos, fins a febrer de 2021, es va contractar per encàrrec de la Generalitat, i per motius de suport a la pandèmia del COVID-19 a 5 professionals de Suport Administratiu, 3 dones i 2 homes amb retribucions i complements diferents a les de Sumar. Aquests 5 professionals, ja no formen part de Sumar.
- **Tècnic o tècnica d'àrea:** la diferència del 12% favorable a les dones es deu als següents 2 motius:
 - Hi ha professionals amb aplicació del conveni col·lectiu d'oficines i despatxos i d'altres amb el d'aplicació de d'Acció Social.
 - L'únic home del lloc de treball de Tècnic d'àrea, s'ha incorporat a principis de 2021 i té un pla de retribució per adequar-se en pocs mesos a la resta de professionals amb responsabilitats i càrregues similars.

2.4 Condicions de treball

Aquest apartat és un dels centrals del Pla d'Igualtat i analitza múltiples variables, les següents:

- Jornada de treball
- Horari i distribució del temps de treball, incloses les hores extraordinàries i complementàries
- Règim de treball per torns
- Sistema de remuneració i quantia salarial, inclosos els sistemes de primes i incentius
- Auditoria salarial
- Sistema de treball i rendiment, inclòs, en el seu cas, el teletreball
- Mesures de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere
- Intimitat en relació amb l'entorn digital i la desconnexió
- Sistema de classificació professional i promoció en el treball, detallant el lloc d'origen i destinació
- Tipus de suspensions i extincions del contracte de treball
- Permisos i excedències de l'últim any
- Implementació, aplicació i procediments resolt en el marc del protocol de lluita contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe implantat a l'empresa
- Absències no justificades, especificant causes, per edat
- Règim de mobilitat funcional i geogràfica
- Les modificacions substancials de les condicions de treball en els últims 3 anys
- Identificació del nombre i condicions de treball de les persones treballadores cedides per una altra empresa
- Inaplicacions de conveni

Jornada de treball

La jornada de treball és variable en funció del conveni col·lectiu d'aplicació en el qual estiguin adherides les persones. Les possibles jornades, segons conveni, són:

- Conveni autonòmic de Catalunya de l'atenció a la gent gran (GERCAT) – 40 hores
- Conveni d'acció social de Catalunya – 38,5 hores
- Conveni d'Oficines i Despatxos de Catalunya – 40 hores
- Conveni Col·lectiu de Servei d'atenció domiciliària – 37 hores

Els convenis indicats són els propis de Sumar, tanmateix, cal tenir en compte que hi ha persones subrogades que es regeixen per altres convenis; tots ells, amb jornades força similars.

Horari i distribució del temps de treball, incloses les hores extraordinàries i complementàries

A Sumar hi ha persones que duen a terme diferents horaris a causa de la naturalesa de les seves activitats; tanmateix, cal tenir en compte, que aquestes persones són dones en la seva pràctica totalitat, atès que el 94% de la plantilla són dones. En aquest sentit, la diversitat d'horaris no és susceptible de causar diferències entre les dones i els homes de Sumar.

Finalment, pel que fa al sistema de compensació d'hores extraordinàries, aquest depèn del conveni. Com a norma general les hores extra es retribueixen, tot i que hi ha convenis que permeten que la persona esculli si prefereix una retribució extraordinària o dies de descans.

Règim de treball a torns

En línia amb el que s'ha comentat anteriorment, hi ha moltes persones que treballen en règim de treball a torns, la qual també són dones en la seva pràctica totalitat. Atesa la composició de la plantilla, aquest tampoc és un motiu de discriminació entre dones i homes.

Sistema de remuneració i quantia salarial, inclosos els sistemes de primes i incentius

El sistema de remuneració i quantia salarial s'ha comentat en l'apartat de classificació professional i retribucions.

Auditoria salarial

Es desagrega en 2 parts, les següents:

- **Concepte d'auditoria salarial**
- **Resultats de l'auditoria salarial**

Concepte d'auditoria salarial

El Reial Decret 901/2020, en el seu article 7, estableix l'obligació d'incloure una auditoria salarial en la diagnosi del Pla d'Igualtat, en el capítol "Condicions de treball". Segons l'article 8 del Reial Decret 902/2020, l'auditoria salarial és complementària de l'anàlisi retributiu. Aquesta diagnosi que té un compte 2 elements:

- L'anàlisi dels salaris dels llocs de treball iguals, amb la finalitat d'assegurar que dones i homes percebin la mateixa quantia per un treball igual. En cas de detectar-se diferències, cal justificar el seu origen.

- L'anàlisi dels salaris de llocs de treball d'igual valor, el qual no s'ha pogut realitzar perquè Sumar no compta amb una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.

Resultats de l'auditoria salarial

L'auditoria salarial, entesa com la síntesi de les conclusions de l'anàlisi retributiu, presenta els següents resultats:

- El salari mig dels homes és un 17% superior al de les dones. Així mateix, les diferències es redueixen al 7% quan es té en compte el salari medià, el qual es podria entendre com el salari més habitual.
- La diferència entre el salari mig i el salari medià es deu a que la major part dels homes es concentren en llocs de comandament, mentre que les dones es distribueixen de manera més uniforme en tots els llocs de treball de l'entitat.
- Conseqüència del punt anterior, l'origen d'aquestes diferències salarials es localitza en els complements salarials, que són un 38% superiors en els homes. Això succeeix perquè en els llocs de direcció les quanties dels complements salarials són molt superiors a la resta de llocs de treball

Vigència de l'auditoria salarial i accions derivades

La present auditoria salarial té una vigència de 4 anys i les accions que se'n deriven s'indiquen expressament en el pla d'accions.

Sistema de treball i rendiment, inclòs, en el seu cas, el teletreball

Aquest anàlisi no aplica a la realitat de Sumar, atès que no està previst el teletreball

Mesures de prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere

La política de prevenció de riscos laborals de Sumar no s'ha elaborat amb perspectiva de gènere.

Intimitat en relació amb l'entorn digital i la desconexió

L'entitat no disposa de mesures de desconexió digital

Sistema de classificació professional i promoció al treball, detallant el lloc d'origen i destinació

El sistema d'organització interna s'ha descrit en l'apartat anterior; Sumar s'organitza en 4 àrees de treball i 22 categories professionals o llocs de treball

Tipus de suspensions i extincions del contracte de treball

Com s'ha vist en el capítol d'anàlisi de baixes i altes, els motius que van comportar la suspensió o extinció de contractes de treball durant l'any 2020 van ser els següents:

- Acomiadament disciplinari
- Acomiadament improcedent
- Acomiadament objectiu empresa
- Acomiadament objectiu persona treballadora
- Baixa per èxitus professional
- Baixa per jubilació
- Baixa Voluntària
- Baixa pensió incapacitat
- Esgotament Període IT
- Excedència Guarda Legal
- Excedència Voluntària
- Fi contracte temporal
- Fi d'obra
- Fi Substitució
- No superació període de prova a instància de la persona treballadora
- No superació període de prova

No s'observen patrons de gènere que posin de manifest l'existència de diferències entre dones i homes en els motius que comporten la fi de la relació laboral.

Permisos i excedències de l'últim any

S'analitzen en l'apartat 3.5, tanmateix, ja s'avança que durant l'any 2020 es van concedir 13 permisos i excedències per motiu de conciliació, totes elles pertanyents a dones.

Implementació, aplicació i procediments resolts en el marc del protocol de lluita contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe implantat a l'empresa

Es descriuen en l'apartat 3.7 del present Pla d'Igualtat

Absències no justificades

En el transcurs del darrer any es van comptabilitzar 28 casos d'absentisme no justificat, de les quals 27 van ser causades per dones (96%) i 1 per homes (4%). Per tant, en certa mesura, aquesta dada és coherent amb la distribució per sexe de la plantilla.

Règim de mobilitat funcional i geogràfica

L'anàlisi de mobilitat funcional no aplica a la realitat de la plantilla de Sumar

Les modificacions substancials de les condicions de treball en els últims 3 anys

No hi ha hagut modificacions substancials de les condicions de treball en els darrers 3 anys.

Identificació del número i condicions de treball de les persones treballadores cedides per una altra empresa

Atesa la naturalesa de la seva activitat, una part molt important de la plantilla de Sumar és subrogada. En aquest sentit, l'any 2021 es van comptabilitzar 795 persones subrogades, de les quals 764 dones (96%) i 31 homes (4%). En aquest sentit, s'observa que el grau de feminització de les persones subrogades és similar al de la plantilla.

Inaplicacions de conveni

No s'han produït inaplicacions de conveni, per la qual cosa aquest apartat no és aplicable a la realitat de Sumar

2.5 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Aquest apartat analitza si els drets de la vida laboral, personal i familiar son iguals per les dones i pels homes, donat que habitualment són les dones les que tenen més necessitats de conciliació, ja que solen assumir la majoria de les tasques vinculades a les cures de les persones més grans i dependents. Amb la finalitat de dur a terme aquest anàlisi, a continuació, s'analitza tota la informació prevista en el R.D. 901/902, la següent:

- Mesures implantades per Sumar per a facilitar la conciliació personal, familiar i laboral i promoure l'exercici corresponsable dels drets anteriors.
- Criteris i canals d'informació i comunicació utilitzats per a informar a treballadores i treballadors sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Permisos i excedències de l'últim any i motius
- Necessitats de conciliació (subapartat addicional no previst a la normativa)

- Anàlisi del mode en què les prerrogatives empresarials afecten particularment a les persones amb responsabilitat de cura (per exemple, canvis de funcions, distribució irregular de la jornada, canvis de centre sense canvi de residència, modificacions substancials de les condicions de treball, trasllats, desplaçaments...)

Mesures implantades per a facilitar la conciliació personal, familiar i laboral i promoure l'exercici corresponsable dels drets anteriors

Les mesures de conciliació previstes a Sumar són les establertes en els diferents convenis pels quals es regeixen les relacions laborals de la plantilla, **8 en convenis en total**:

- **Conveni de la Residència de Sant Sadurní d'Anoia**
- **Conveni de la Residència de Ribes de Freser**
- **Conveni de les empleades i empleats públics de l'Ajuntament d'Esparraguera**
- **Conveni d'acció social de Catalunya**
- **Conveni de les empleades i empleats del Consorci de Benestar Social del Ripollès**
- **Conveni estatal de serveis d'atenció a persones dependents i desenvolupament de l'autonomia personal**
- **Conveni d'oficines i despatxos de Catalunya**
- **Conveni d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya**

Criteris i canals d'informació i comunicació utilitzats per a informar a treballadores i treballadors sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

No es preveu cap sistema de difusió de les mesures de conciliació; tanmateix, en cas que hi hagués una modificació substancial de les condicions de treball o de les mesures de conciliació, es faria una comunicació interna a la plantilla.

Permisos i excedències de l'últim any i motius

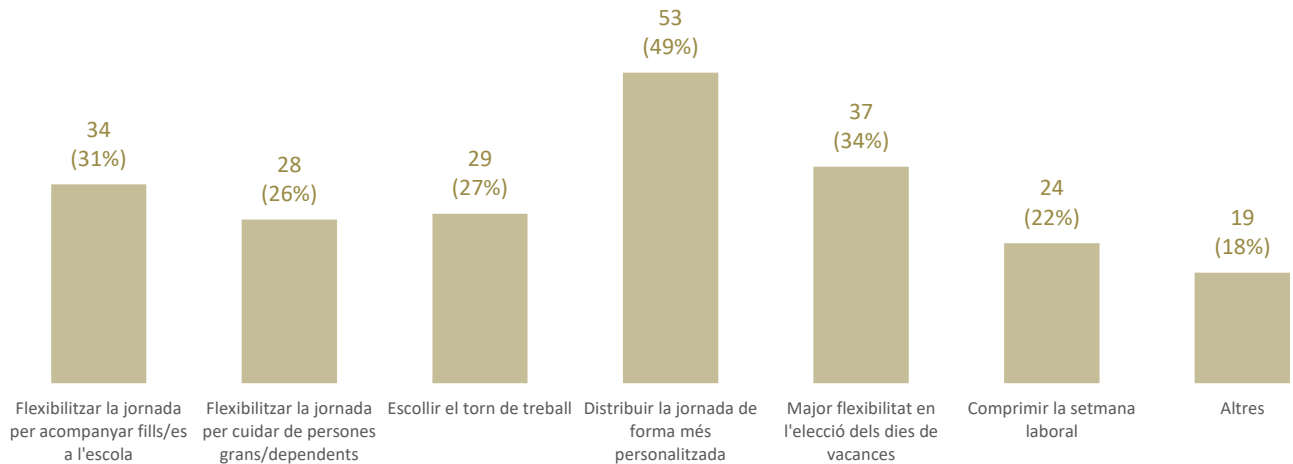
En el transcurs de l'any 2021 hi va haver **13 persones** que es van acollir a **permisos de conciliació i totes elles van ser dones**. Els motius van ser els següents:

- Reducció de jornada per guarda legal – 3 dones
- Excedència per guarda legal – 8 dones
- Excedència per motius familiars – 2 dones

Necessitats de conciliació

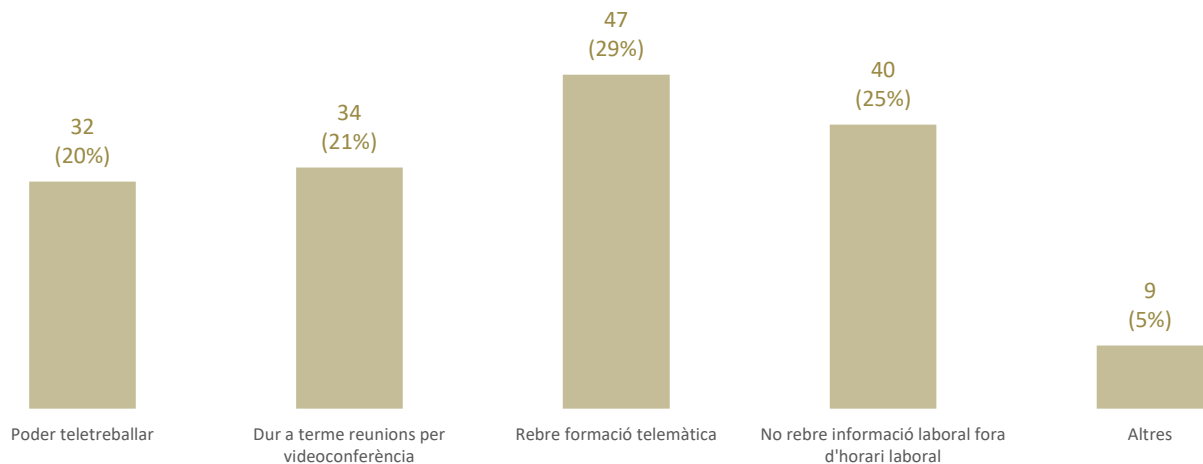
Les necessitats de conciliació de la plantilla s'han identificat en base a l'enquesta, ja esmentada en apartats anteriors. Els resultats són els següents:

Gràfic 7. Necessitats de conciliació de flexibilitat horària



** La pregunta va ser de resposta múltiple i els percentatges estan calculats sobre el total de respostes (108).*

Gràfic 8. Necessitats de conciliació de flexibilitat de l'espai



** La pregunta va ser de resposta múltiple i els percentatges estan calculats sobre el total de respostes (162).*

Per tant, dels resultats es conclou que les principals necessitats de de conciliació de la plantilla a les quals caldria trobar una resposta són:

- Distribuir la jornada de forma més personalitzada en funció del volum i les càrregues de treball (49%)
- Major flexibilitat en l'elecció de les vacances (34%)
- Flexibilitzar la jornada per acompanyar les filles i fills a l'escola (31%)
- I poder rebre formació telemàtica (29%)

Així doncs, es conclou que **les principals necessitats de conciliació de la plantilla responen a necessitats de flexibilitat horàries**, la qual cosa deixa en segon terme les necessitats de conciliació de l'espai.

Les altres necessitats de conciliació es relacionen en l'annex del present document.

2.6 Infrarepresentació femenina

Aquest apartat analitza la representació de les dones i els homes a cada una de les àrees de Sumar amb la finalitat de **detectar si existeix, o no, segregació horitzontal o vertical**. Així doncs, en línia amb allò establert en el R.D. 901/2020, aquest apartat s'organitza de la següent forma:

- La participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals i la seva evolució en els quatre anys anteriors a l'elaboració del diagnòstic
- La correspondència entre els grups i subgrups professionals i el nivell formatiu i experiències de les treballadores i treballadors
- La presència de dones i homes a la representació legal de les treballadores i treballadors i a l'òrgan de seguiment dels plans d'igualtat

La participació de dones i homes en els diferents nivells jeràrquics, grups i subgrups professionals i la seva evolució en els quatre anys anteriors a l'elaboració del diagnòstic

A Sumar la presència de dones i homes en el diversos nivells de responsabilitat és, atès que, si bé **en xifres absolutes els llocs de responsabilitat estan feminitzats, en termes de concentració el percentatge d'homes en llocs de responsabilitat supera al de dones**. Els llocs de responsabilitat són els següents:

	Dones (% sobre el total de dones de Sumar)	Homes (% sobre el total d'homes de Sumar)
President o presidenta	0	1
Director o directora general	0	1
Director o directora d'àrea	2	2
Responsable de departament	1	2
Responsable de serveis generals	5	0

Cap de servei	4	0
Coordinador o coordinadora de servei	37	2
TOTAL	49 (5,2%)	8 (13,6%)

Dit això, cal tenir en compte que si únicament es té en compte el **consell de direcció** la presència d'homes supera la de dones, atès que està format per **3 dones i 4 homes**.

Finalment i a mode qualitatiu, cal tenir en compte que durant el darrer any 2022 es va incorporar 1 home com a cap de servei, la qual cosa implica que es va avançar en l'equilibri de sexe en aquest lloc de treball.

Evolució de la plantilla els darrers 4 anys

Als efectes d'ordenar la informació d'aquest subapartat , l'estructura que es seguirà en l'anàlisi és la següent:

- Anàlisi de la segregació horitzontal (llocs de treball)
- Anàlisi de la segregació vertical (llocs de responsabilitat)

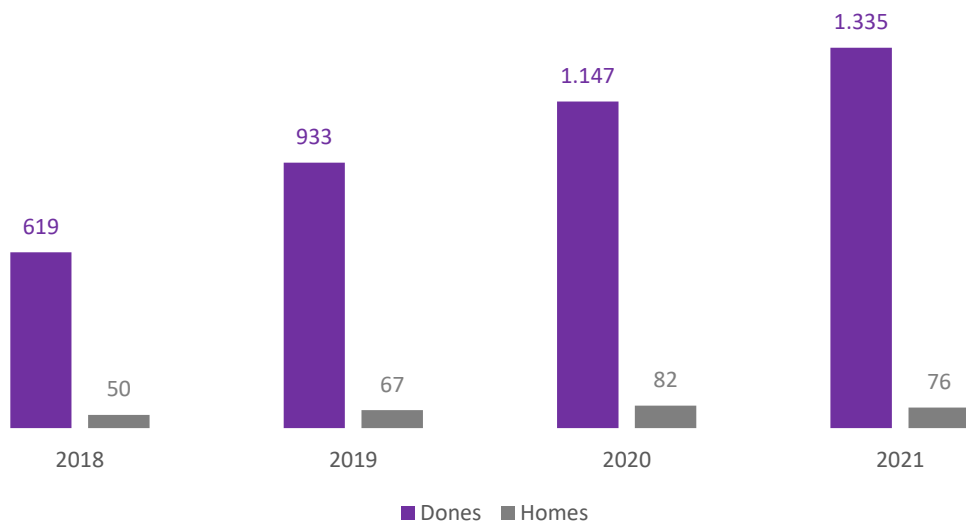
A continuació, es plasma l'evolució de l'estructura de la plantilla des de 2018 fins l'actualitat (2018, 2019, 2020 i 2021). En aquest sentit, metodològicament, és necessari senyalar que la classificació de les persones treballadores en llocs de treball ha anat variant al llarg dels anys (pel que fa a la seva nomenclatura). Per aquest motiu, l'anàlisi comparativa de la classificació horitzontal per llocs de treball no aporta informació precisa i concreta, motiu pel qual el focus de l'anàlisi es posarà en la **presència de dones i homes en llocs directius**.

Primerament, però, cal observar de quina forma la **plantilla ha augmentat durant els darrers 4 anys**:

	Homes	Dones	TOTAL
2018	50 (7,5%)	619 (92,5%)	669
2019	67 (6,7%)	933 (93,3%)	1000
2020	82 (6,6%)	1147 (93,4%)	1232
2021	76 (5,3%)	1335 (94,7%)	1411

Cal tenir en compte que aquestes xifres són el còmput del total de dones i homes que han treballat a Sumar les darreres anualitats. Això implica que el criteri de recompte no és el mateix que l'emprat per a l'elaboració del pla d'igualtat, motiu pel qual les xifres no són coincidents.

Gràfic 9. Evolució de la plantilla (2018 - 2021)



Així, s'observa com durant l'any 2018 els homes van representar un 7,5% del total de la plantilla, mentre que al 2021, la representació masculina disminueix fins al 5,3%. D'aquesta manera es mostra com l'augment exponencial de personal a l'entitat ha comportat un aprofundiment en la feminització de la plantilla.

Anàlisi de la segregació vertical

Al present subapartat s'analitza la distribució de dones i homes als llocs de responsabilitat. S'entenen com a tal els que desenvolupen funcions de direcció i de coordinació.

A la següent taula, es mostra l'evolució de dones i homes a les posicions de coordinació i de direcció, compreses com una mateixa unitat, durant el període 2018 – 2021:

	Dones		Homes	
	Total	(% sobre el total de dones de Sumar)	Total	(% sobre el total d'homes de Sumar)
2018	44	7,1%	3	6%
2019	50	5,3%	4	6%
2020	73	6,3%	6	7,3%

S'observa que, tot i que hi ha moltes més dones que homes en llocs de direcció i coordinació, en nombres absoluts, en xifres percentuals el valor és molt similar, mostrant-se una major proporció d'homes que de dones, a excepció de 2018.

A més, cal observar que la proporció de dones en llocs directius i de coordinació ha anat disminuint, mentre que la d'homes ha anat augmentant al llarg dels anys. Aquest fet entra en contraposició amb el fet que tot i que el nombre total de dones s'ha doblat des de 2018, aquestes han disminuït la seva concentració als llocs de direcció i coordinació.

Si es desglossen aquests llocs de treball entre, per una banda, direcció i, per altra banda, coordinació, s'observa la següent informació:

	Llocs de coordinació			
	Dones		Homes	
	Total	(% sobre el total de dones de Sumar)	Total	(% sobre el total d'homes de Sumar)
2018	36	5,4%	1	2%
2019	43	4,6%	1	1,5%
2020	63	5,5%	3	3,6%

	Llocs de direcció			
	Dones		Homes	
	Total	(% sobre el total de dones de Sumar)	Total	(% sobre el total d'homes de Sumar)
2018	8	1,3%	2	4%
2019	7	0,7%	3	4,4%
2020	10	0,8%	3	3,6%

D'aquesta manera, es conclou el següent:

- Els llocs de coordinació, on s'executen funcions de presa de decisió, però que no representen els màxims nivells de poder de l'entitat, mostren una major proporció de dones que d'homes, tot i que aquesta proporció ha anat disminuint al llarg dels anys; el contrari que en el cas dels homes.
- El fet que la proporció de dones en aquests càrrecs sigui major que la d'homes demostra la **inexistència de biaixos de gènere en relació a la promoció professional**, degut a que aquest grup correspon a la màxima responsabilitat a la qual les persones de Sumar, majoritàriament, poden accedir.

A més, en el cas de Sumar, és possible identificar 3 llocs de treball que conformen l’alta direcció de l’entitat. Els següents:

- Presidència
- Direcció general
- Direcció d’àrea

	Llocs d’alta direcció			
	Dones		Homes	
	Total	(% sobre el total de dones de Sumar)	Total	(% sobre el total d’homes de Sumar)
2018	2	0,32%	3	6%
2019	2	0,21%	4	6%
2020	3	0,26%	3	3,7%

Així doncs, en el cas de l’alta direcció, es mostra com la concentració d’homes que la conformen és molt major que la de dones, sent aquesta diferència encara més marcada que en la direcció en general. Mentre que les dones concentrades ens els llocs d’alta direcció representen menys de l’1% de dones de l’entitat, els homes s’hi concentren en uns percentatges que oscil·len a l’entorn de l’1%.

La correspondència entre els grups i subgrups professionals i el nivell formatiu i experiències de les treballadores i treballadors

Aquest apartat no s’ha pogut elaborar perquè Sumar no té sistematitzat un sistema de recollida d’informació i actualització del nivell formatiu de les persones de la plantilla. Tanmateix, en el Pla d’accions del present pla d’igualtat es compromet a sistematitzar-la als efectes de poder dur a terme aquest anàlisi per a la propera actualització de la diagnosi.

La presència de dones i homes a la representació legal de les treballadores i treballadors i a l’òrgan de seguiment dels plans d’igualtat

La Comissió de Seguiment estarà formada per les mateixes persones que la Comissió Negociadora, per la qual cosa la seva distribució per sexe és equilibrada.

2.7 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Donat que **Sumar disposa d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe** (d'ara endavant el *Protocol*), a continuació i en consonància amb el que estableix el R.D. 901/2020 i l'article 46.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, en aquest apartat, **es descriuen els procediments i/o mesures de sensibilització, prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com l'accessibilitat als mateixos.**

Els procediments que es descriuen són els següents:

- Declaració de principis, definició d'assetjament sexual i per raó de sexe i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'assetjament
- Procediments d'actuació davant l'assetjament per tal de donar cabuda a les queixes o denúncies que es puguin produir, i mesures cautelars i/o correctives aplicables
- Identificació de les mesures reactives davant l'assetjament i, en el seu cas, el règim disciplinari

Els procediments d'actuació responen als següents principis:

- Prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Informació i accessibilitat dels procediments i mesures
- Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades
- Respecte al principi de presumpció d'innocència presumpte persona assetjadora
- Prohibició de represàlies de presumpte víctima o persones que recolzin la denúncia o bé denunciïn supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe
- Diligència i celeritat del procediment
- Garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes

Declaració de principis, definició d'assetjament sexual i per raó de sexe i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'assetjament

Declaració de principis

D'acord amb el que estableix el *Protocol d'Assetjament Sexual*, aquest es dirigeix a tota persona que treballi, col·labori o que tingui una relació laboral amb qualsevol dels centres o serveis que gestioni Sumar.

En aquest sentit, Sumar declara la voluntat d'assolir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones. En aquesta línia, s'estableix que totes les dones i els homes tenen el dret que es respecti la seva dignitat, així com la obligació de tractar a les altres amb

respecte i de col·laborar per a que tothom sigui respectat. És per això que Sumar garanteix que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats i seran sancionats amb contundència.

El protocol de Sumar demana a totes les persones de l'organització i, especialment, a les que tenen autoritat, que assumeixin la responsabilitat, d'una banda, d'evitar accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual i, d'altra, actuar de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions. Així mateix, com a entitat, es compromet a:

- Fer difusió del protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tota la seva plantilla, i, especialment, per a l'equip directiu.
- Donar suport i assistència a les persones que puguin estar patint assetjament; nomenant una persona o bé una relació de persones amb formació per a dur a terme aquest suport i assistència.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució de les situacions d'assetjament dins de l'entitat
- Garantir que no s'admetran represàlies a la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o a les persones que participin en el procés de resolució

Amb la finalitat d'analitzar si els procediments que fixa el protocol segueix els estàndards de bones pràctiques, a continuació es contrasta el protocol de Sumar amb el ***Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referencia*** elaborat per l'Institut de las mujeres del Govern d'Espanya, que és el document de referència en aquest àmbit. Val a dir però, que el contingut del manual de l'*Instituto de las Mujeres* és sols una referència de bones pràctiques, però en cap cas un model obligatori que determini la legalitat del protocol.

En aquest sentit, el manual estableix que, en l'exposició dels motius de l'elaboració del Protocol per part de l'empresa, és important que hi consti les lleis en matèria de violència masclista, donat que són aquestes les que dictaminen l'obligatorietat de disposar de tal eina. Per això cal citar les següents lleis:

- Llei Orgànica 3/2007
- Real Decret 901/2020
- Llei 31/1995
- Llei catalana 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

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

A més, la guia també fixa dues qüestions més referents a la durada i aplicabilitat del *Protocol*:

- La durada del Protocol ha de ser pactada amb la representació legal de les persones treballadores i es recomana que no sigui superior a quatre anys
- El Protocol ha de ser aplicable i a disposició de totes les persones que formin part de la plantilla així com aquelles persones que, no tenint una relació laboral, prestin serveis o col·laborin amb l'organització

Finalment, la guia recomana que el protocol tingui com a principis rectors els següents:

- a) Prevenció i sensibilització de l'assetjament sexual i / o per raó de sexe. Informació i accessibilitat dels procediments i mesures.
- b) Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- c) Respecte a el principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora.
- d) Prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donin suport a la denúncia o denunciïn supòsits d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- e) Diligència, celeritat, seguretat, coordinació i col·laboració en el procediment.
- f) Garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes.
- g) Investigació exhaustiva dels fets, confidencial i basada en els principis de contradicció i oralitat, que es resoldrà després de sentir a les persones afectades i garantint la imparcialitat de qualsevol actuació.
- h) Garantia d'actuació adoptant les mesures necessàries, incloses en el seu cas, les de caràcter disciplinari, contra la persona o persones les conductes d'assetjament resultin provades.
- i) Rescabament a la persona assetjada i protecció de la seva salut psicològica i física.
- j) Enfocament de gènere i drets humans en tot el procediment.

Definició d'assetjament sexual i per raó de sexe i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'assetjament

El *Protocol contra l'Assetjament Sexual* de Sumar, defineix i exemplifica tres conceptes: el d'assetjament sexual, el d'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per motiu d'embaràs o maternitat. Aquests queden definits com:

- **Assetjament sexual:** situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil,

degradant, humiliant o ofensiu. Comportament que són d'exemples d'aquest assetjament són: de tipus verbal (comentaris sexuals obscens, bromes sexuals ofensives, difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona,...); de tipus no verbal (mirades lascives al cos, ús de gràfics o imatges de contingut sexual explícit, contingut sexual de caràcter ofensiu,...); de tipus físic (apropament físic excessiu, contacte físic deliberat i no sol·licitat,...).

Dins de l'assetjament sexual, el manual de *l'Instituto de las Mujeres* defineix també l'assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual i l'assetjament sexual ambiental.

- **Assetjament per raó de sexe:** situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Així mateix, des del *Protocol* s'afirma que l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere. Comportaments que són exemples d'aquest assetjament són: conductes discriminatòries pel fet de ser una dona, formes ofensives d'adreçar-se a la persona, ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones, utilitzar humor sexista i ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe. Tanmateix, el *Protocol* estableix que aquests només són alguns dels exemples que es poden trobar.

Novament, si es posa en contrast el protocol de Sumar amb el manual de *l'Instituto de las Mujeres* s'observa que dins de l'assetjament per raó de sexe, afirma que aquest tipus d'assetjament requereix la concurrència d'una sèrie d'elements conformadors d'un denominador comú, entre els quals:

- a) Assetjament, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
- b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.
- c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- d) Que no es tracti d'un fet aïllat.
- e) El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar elles (embaràs, maternitat,

lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumeixen inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home a qual assetja per dedicar-se a la cura de menors o dependents.

Finalment, el manual també indica que l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, es pot manifestar de forma horitzontal o vertical (descendent o ascendent).

- **Assetjament per motiu d'embaràs o maternitat:** aquest assetjament, encara que consideren que es troba dins de l'assetjament per raó de sexe, dins del *Protocol* s'ha decidit dedicar-li un apartat diferenciat. En aquest sentit, es defineix com que es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Exemples d'aquest són: assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional, assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir, sabotejar la feina feta o impedir -deliberadament- l'accés als mitjans adequats per a realitzar-la, denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

Procediments d'actuació davant l'assetjament per tal de donar cabuda a les queixes o denúncies que es puguin produir, i mesures cautelars i/o correctives aplicables

Pel que fa a les orientacions pràctiques davant un assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, el *Protocol* de Sumar estableix dues casuístiques: orientacions per a persones que consideren que l'estan patint i per persones que són testimonis.

En relació a les persones que l'estan patint, el *Protocol* estableix que aquestes han de deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que consideren que són ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volen que es repeteixin; de forma directa o bé a través d'un escrit. Quan això no sigui possible cal demanar suport. En aquest sentit, Sumar ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i aptituds per a donar suport en el procés.

Per a iniciar el procés, s'esmenten les següents vies:

- Formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència
- Presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, es sancioni la conducta

- Així mateix, es poden exigir accions legals per la via administrativa (a Inspecció de Treball) o bé judicial (via Jutjat Social). Si els fets són constitutius de delictes, cal acudir via penal.

En el cas de les persones que n'han estat testimonis, en el *Protocol* s'estableix que, qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho, de les següents maneres:

- Advertir la persona assetjadora que el seu comportament és inapropiat
- Donar suport a la persona que pateix assetjament
- Informar i/o demanar suport a l'empresa / presentar una queixa o una denúncia interna

En relació a les vies de resolució i resposta a l'intern de l'empresa, el *Protocol*, estableix les següents:

1. Presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació

Aquest procés, tal i com s'avisa al *Protocol*, no és sempre ni en tots els casos l'adequat, sinó que ho és en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària. Tanmateix, el procés per aquesta via, té tres parts. La primera, és la de l'estadi inicial, on es formula una queixa i es comuniquen els fets a qualsevol de les persones que s'han designat per a donar suport. La segona és la de l'anàlisi dels fets, on es recull la informació i la persona de referència s'entrevista amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de sexe. Finalment, es produeix la mediació informal per part de la persona de referència.

La resolució de la queixa, implica -segons el *Protocol*- garantir "que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona i es comunica per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema".

El termini del procés, no pot ser superior als set dies laborals.

2. Denúncia interna i investigació

Aquesta via es considera l'adequada quan els intents de solucionar el problema a través d'una persona de referència no són recomanables degut a la gravetat de la situació, a que s'ha rebutjat el procediment anterior o bé quan el resultat del procediment anterior ha estat insatisfactori. En aquesta via, els procediments són:

- I. Presentar una denúncia interna.

Es comuniquen els fets -per escrit- a la persona, les persones o l'òrgan específic d'instrucció. Aquest òrgan no queda definit d'entrada, sinó que el *Protocol* estableix que pot ser o bé compostat per una comissió acordada entre l'empresa i la representació de les persones treballadores, el Departament de Recursos Humans, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals o bé la persona o departament que assumeix les funcions vinculades amb la direcció i gestió dels recursos humans a l'empresa.

L'òrgan, el departament o bé la persona que rep la denúncia, segons el *Protocol*, haurà de:

- Informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació
- I en tot cas, si no formen part del òrgan designat: Informar els Serveis de Prevenció i els delegats/des dels Serveis de Prevenció / la representació de les persones treballadores.

II. Instrucció del procediment.

El *Protocol* assenyalava que la persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets han de ser acordades per l'empresa i la representació de les persones treballadores. Així mateix, hauran d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe. Per tal d'elaborar aquest informe, hauran de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés)
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés)
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya)

També s'afirma que la persona o les persones que assumeixen la instrucció dels fets podran assessorar-se amb professionals de psicologia, dret, medicina, etc. amb els tècniques i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

Pel que fa a la persones que ha realitzat la denúncia, el *Protocol* dicta que aquesta només haurà d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a les persona demandada a aprovar l'absència de discriminació.

Finalment, s'informa que la instrucció ha d'acabar amb una decisió i incloure una síntesi dels fets a través d'un informe. Aquest, ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines preguntes s'han realitzat i a quines conclusions s'han arribat.

III. Mesures provisionals durant la instrucció

El *Protocol* preveu l'adopció de mesures provisionals durant la instrucció en el cas que calguin quatre supòsits, els quals:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

IV. Resolució

La resolució es realitzarà a través d'un informe escrit on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures (infracció disciplinària)
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

V. Informar del resultat i del dret a recórrer

Aquest supòsit es realitzarà en el cas que el resultat no sigui satisfactori, encara que no s'indiquen els índex d'avaluació d'aquest.

Identificació de les mesures reactives davant l'assetjament i, en el seu cas, el règim disciplinari

Durant la via 2 -de denúncia interna i investigació- el *Protocol* estableix que s'establiran mesures provisionals durant la instrucció en el cas que calgui:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

No obstant això, no s'estableix quines mesures concretes s'establiran ni tampoc s'adjunta el règim disciplinari

Prevenició i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Informació i accessibilitat dels procediments i mesures

En el capítol 3.5 d'Informació, sensibilització i formació del *Protocol*, s'estableix que "SUMAR es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona".

En aquest sentit, el *Protocol* estableix que es duran a terme accions per els següents tres nivells de persones:

1. Les persones que s'incorporen a l'organització
2. Les persones amb responsabilitats de direcció
3. Les persones amb responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes, mediació)

Tanmateix, no s'estableix els mecanismes de difusió de la informació dels procediments i mesures que queden recollides en el Protocol.

El manual de l'*Instituto de las Mujeres* estableix que l'objectiu de les accions de sensibilització, informació i formació per a prevenir i erradicar l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, tenen l'objectiu de sensibilitzar al personal de l'empresa sobre la importància de mantenir un entorn laboral respectuós amb la llibertat i la dignitat de les persones i fomentar valors d'igualtat entre dones i homes. En aquesta línia, el propi manual assenyalava que, una empresa o entitat que promou la tolerància zero davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, ha de:

- a) Informar el personal de la seva organització dels procediments previstos per a presentar queixes o denúncies enfront de les situacions d'assetjament
- b) Informar de les conductes que es consideren assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i de les sancions que comporta en l'àmbit de la seva organització
- c) Realitzar accions formatives periòdiques, jornades, campanyes de sensibilització, etc. entre el personal de la seva organització que incloguin com a contingut mínim:
 - 1. Declaració de principis, definició de l'assetjament sexual i per raó de sexe i identificació de conductes constitutives d'ambdós tipus d'assetjament.
 - 2. Efectes que produeixen l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en la persona assetjada, en l'organització i en la societat.
 - 3. Identificació de les mesures reactives i disciplinàries davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa.
 - 4. Procediment per donar curs a les queixes o denúncies que es puguin produir, previst en el protocol de l'empresa

Així mateix, afegeix que la representació dels treballadors i treballadores participará activament en els cursos formatius que s'organitzin així com en la promoció dels mateixos entre el personal de l'organització. A més a més, Les accions formatives en aquesta matèria es realitzaran, al menys, un cop a l'any i es dirigiran a la plantilla i especialment a les persones que formen part de la comissió instructora i de seguiment, a el personal directiu, comandaments intermedis i representació legal de treballadors i treballadores.

Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades

En el capítol 3.1 de la declaració institucional, el *Protocol* estableix que Sumar es compromet, entre d'altres, a garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat. Així mateix, afegeix que Sumar es compromet a assegurar no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

Finalment, en el capítol 3.8 de garanties del procés i terminis, el *Protocol* declara que "Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment". I afegeix que, "Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades".

Respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora

Encara que en el *Protocol* no s'especifica com es garanteix el principi d'innocència, el llenguatge que s'utilitza per a referir-se a la persona denunciada és en qualificatiu de "persona presumptament assetjadora", la qual cosa indica que Sumar és conscient que ha de garantir aquest principi. Així mateix, en el capítol 3.8 de Garanties del procés i terminis s'estableix que la persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

Prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que recolzin la denúncia o denunciïn supòsits d'assetjament sexual i per raó de sexe

En el capítol 3.1 de la Declaració institucional, Sumar es compromet, entre d'altres coses, a "Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució".

Diligència i celeritat del procediment

El *Protocol*, en el capítol 3.8 de Garanties del procés i terminis, estableix que totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment. Així mateix, afegeix que les persones que intervinguin en el procés, han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Aquest requisit s'estableix per tot el procediment. A més a més, la informació que obtinguin, es tractarà de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

Finalment, estableix que la durada de tot el procés no serà superior als set dies laborables.

Garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes

En el capítol 3.8 de Garanties del procés i terminis, s'estableixen els drets de la persona que presenta una queixa o una denúncia així com els drets de la persona acusada d'assetjament sexual o per raó de sexe. Aquests són:

Drets de la persona que presenta una queixa o una denúncia:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.

- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

,Drets de la persona acusada d'assetjament sexual o per raó de sexe:

- %Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

Sensibilitat vers l'assetjament sexual i per raó de sexe a Sumar

Tal i com s'ha observat, Sumar disposa d'un Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe que compleix àmpliament amb el mínim fixat a la normativa. A més, si bé és cert que es tracta d'un protocol que podria concretar de manera més precisa alguna qüestió (definicions més actualitzades, procediment de difusió més concret...,) és homologable amb els estàndards de bones pràctiques fixats per l'administració pública.

Tanmateix, moltes vegades la millor prevenció contra l'assetjament sexual no és la mera protocol·lització de les vies d'actuació o, ni tant sols l'establiment d'un codi disciplinari, sinó la pròpia sensibilització i refús de la plantilla vers les situacions d'assetjament. És per aquest motiu que en l'enquesta per a l'elaboració del present pla d'igualtat **es va preguntar a la plantilla si havien observat alguna conducta constitutiva d'assetjament sexual** en l'entorn laboral de Sumar; les respostes van ser les següents:

Conducta constitutiva d'assetjament	Percentatge de persones que l'han observat a Sumar
Tocar físicament a una persona de manera deliberada i no desitjada	97,2%
Fer comentaris de contingut sexual, ja sigui directa o indirectament	91,7%
Mirar una persona de forma obscena i actitud intimidatòria	96,2%
Enviar constantment missatges a una persona dins i fora d'horari laboral	96,9%

Conversar recurrentment sobre temes sexuals	96,9%
Fer bromes sexuals	88,6%
Proposar constantment a una persona de quedar fora d'horari laboral	99,0%
Llançar "piropos" a una altra persona	90,7%
Fer comentaris o burlar-se d'una persona per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere	97,4%
Aïllar o marginar una persona a causa de la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere	98,5%
Mostrar actituds agressives contra una persona per la seva orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere	99,0%

Per tant, l'enquesta posa clarament de manifest que la plantilla de Sumar està altament sensibilitzada en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, atès que quasi totes les situacions més d'un 95% de persones les interpreten com assetjament sexual o per raó de sexe. No obstant això, hi ha **3 conductes en les quals aquest percentatge es situa prop del 90%** i sobre les quals caldrà fer pedagogia, són les següents:

- Fer bromes sexuals
- Llançar "piropos" a una altra persona
- Fer comentaris de contingut sexual, ja sigui directa o indirectament

3 PLA D'ACCIONS

3.1 Vigència

Com s'ha indicat anteriorment, la vigència del Pla d'Igualtat de Sumar és de 4 anys, des del segon trimestre del 2022 al primer trimestre del 2026.

3.2 Objectius

D'acord amb les conclusions extretes de la diagnosi, els **objectius qualitatius** del Pla són els següents:

- Avançar cap a l'equilibri de gènere en totes les àrees, estaments i llocs de treball de l'empresa
- Incloure la perspectiva de gènere en els processos rutinaris de l'empresa
- Formar la plantilla en igualtat, d'acord a les prioritats detectades a l'enquesta i tenint en compte les necessitats de les dones i els homes
- Incloure la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals
- Ajustar el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la normativa vigent
- Afavorir el desenvolupament dels plans de carrera de les dones de la plantilla i la promoció professional
- Aplicar criteris de comunicació no sexista a la documentació interna i externa de l'empresa

Altrament, els **objectius específics i quantitius** del pla d'igualtat venen definits en el pla d'accions, en tant que cada mesura té definit un objectiu amb uns indicadors de seguiment que permetran verificar el seu assoliment.

3.3 Eixos i mesures

El pla d'accions s'ha elaborat per donar resposta a allò que s'ha detectat a la diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats i s'ha estructurat en eixos coherents amb la diagnosi que es concreten en mesures específiques.

A més, cada una de les accions incorpora la informació prevista en el Reial Decret 901/2020, que és la següent:

- **Denominació de la mesura**
- **Descripció de la mesura que es desenvoluparà**

- **Objectius als que respon**
- **Indicadors de seguiment**
- **Recursos humans i materials**
- **Calendari i prioritizació**

0. Transversal

Mesura	Descripció	Objectius	Indicadors	Recursos humans i materials	Prioritat	Calendari d'inici
0.1. Seguiment del pla d'igualtat	Aquesta mesura suposa que l'empresa facilitarà semestralment a la plantilla una infografia/report/informe en el qual es posi de manifest el grau d'avanç de les accions previstes en el present pla d'igualtat	- Mantenir informada a la plantilla del grau d'avanç del pla d'accions al qual s'ha compromès a implementar Sumar	- Nombre d'informes anuals generats - Contingut de l'informe	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones	- Alta	- 1r semestre 2023
0.2. Difusió del pla d'igualtat	Sumar elaborarà una infografia que sintetitzi el contingut del pla d'igualtat de manera visual i el difondrà a la plantilla per a què en tinguí coneixement	- Assegurar que tota la plantilla de Sumar té coneixement del contingut del pla d'igualtat i les seves mesures	- Nombre de persones a les quals s'ha remès la infografia	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones	- Alta	- 2n semestre 2022
0.3. Canal d'igualtat	Sumar habilitarà mecanismes que permetin que les persones de la plantilla puguin fer arribar a reclamacions, observacions, propostes..., relacionades amb qüestions d'igualtat d'oportunitats. Es garantirà que aquests canals siguin accessibles i, si s'escau, anònims.	- Posar en marxa vies de comunicació en igualtat entre l'empresa i la plantilla	- Nombre i tipus de canals posats en marxa	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - 1 persona de l'àrea d'operacions - Infraestructura tecnològica per al canal (a concretar)	- Mitja/alta	- 2n semestre de 2023

1. Procés de selecció i contractació

1.1. Equilibri de sexe en les candidatures que apliquen als processos de selecció	Aquesta acció suposa que els processos de selecció no iniciaran si entre les candidatures no hi ha, com a mínim, un 25% de les persones del sexe menys representat.	- Avançar en l'equilibri per sexe dels diferents llocs de treball de Sumar, que com a norma general estan molt feminitzats	- Percentatge de dones i homes entre les candidatures de cada un dels processos de selecció	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones	- Mitja	- 1r semestre 2024
---	---	--	---	--	---------	--------------------

	Quan no compleixin aquest requisit, només podran iniciar-se els processos de selecció d'especial urgència o necessitat.		- Percentatge de processos de selecció en els quals s'ha assolit el percentatge fixat			
1.2. Col·laboració amb centres de formació per a equilibrar el percentatge de dones i homes en els processos de selecció	Aquesta acció és complementària a l'anterior i suposa establir acords de col·laboració que ofereixin formació professional en matèria de serveis socials. Aquests acords aniran orientats a que el centre de formació proposi a Sumar candidatures de persones del sexe menys representat o que, aquestes duguin a terme pràctiques professionals en l'entitat	- Afavorir la presència de candidatures de persones del sexe menys representat en els processos de selecció	- Nombre d'acords signats - Nombre de candidatures proposades pel centre de formació	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones	- Mitja/alta	- 2n semestre de 2023
1.3. Discriminació positiva com a criteri de desempat	En els processos de selecció duts a terme en àrees masculinitzades o feminitzades (menys del 40% d'un dels 2 sexes), es donarà prioritat a incorporar persones del sexe menys representat, sempre i quan hi hagi igualtat pel que fa a mèrits i capacitats	- Equilibrar la distribució per sexe en les àrees masculinitzades o feminitzades de l'empresa	- Nombre de processos de selecció en els quals s'ha recorregut a aquest criteri	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones	- Alta	- 2n semestre de 2022
1.4. Càpsula en igualtat en el pack de benvinguda a l'empresa a les noves incorporacions	Les persones que s'incorporin a la plantilla hauran de cursar de manera obligatòria una càpsula en igualtat d'entre 1 i 2h de durada. Aquesta formació tractarà sobre conceptes bàsics en igualtat, com per exemple: sistema sexe-gènere, perspectiva de gènere, sostre de vidre, etc.	- Sensibilitzar en igualtat d'oportunitats a totes les persones de la plantilla de Sumar	- Durada de la formació - Nombre i tipus de continguts de la formació - Noves incorporacions - persones formades en igualtat	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - Entitat formadora externa experta en igualtat	- Mitja	- 1r semestre de 2024
2. Classificació professional						
2.1. Elaboració d'una valoració de llocs de	Sumar elaborarà una valoració de llocs de treball consensuada amb la plantilla	- Elaborar una valoració de llocs de treball d'acord a	- Nombre de llocs de treballs valorats	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones	- Baixa	- Any 2026

treball amb perspectiva de gènere	que incorpori els criteris fixats en el RD 902/2020. Aquesta valoració de llocs de treball, doncs, puntuarà numèricament els llocs de treball de l'empresa d'acord a alguns dels criteris fixats en l'article 4 de l'esmentada normativa	criteris objectius i neutres que no causin un biaix de gènere - Assegurar la correspondència entre la valoració de llocs de treball i la política retributiva	- Nombre i tipus de criteris que s'han tingut en compte en la valoració de llocs de treball	- Assessorament extern especialitzat		
3. Formació						
3.1. Pla de formació amb perspectiva de gènere	Sumar facilitarà anualment una enquesta de detecció de necessitats formatives a la plantilla amb perspectiva de gènere, a través de la qual identificarà les necessitats i prioritats de formació de les dones i els homes de la plantilla. Els resultats d'aquesta enquesta s'analitzaran desagregats per sexe, amb la finalitat que les formacions que s'ofereixen tinguin en compte, per igual, les necessitats i interessos d'ambdós sexes.	- Assegurar que les formacions previstes en el pla de formació responen a les prioritats, interessos i necessitats de les dones i els homes de la plantilla	- Nombre de necessitats formatives, desagregades per sexe - Alineament del pla de formació amb les prioritats de les dones i els homes	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - 1 persona de l'àrea d'operacions	- Alta	- 2n semestre 2022
3.2. Formació en igualtat a la plantilla	Sumar formarà a la plantilla en igualtat. El contingut de la formació serà el mateix que la del pack del benvinguda, la qual cosa assegurarà que a mig termini totes les persones estan sensibilitzades en la matèria	- Sensibilitzar a tota la plantilla de Sumar en igualtat d'oportunitats	- Durada de la formació - Nombre i tipus de continguts de la formació	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - Entitat formadora externa experta en igualtat	- Mitja	- 1r semestre de 2024
3.3. Formació en biaixos inconscients de gènere a l'equip directiu i de RR.HH	Sumar formarà a les persones implicades en els processos de selecció en biaixos inconscients de gènere amb la finalitat d'assegurar que els processos de selecció es regeixen per criteris neutres i objectius	- Assegurar que els processos de selecció es duen a terme en base a criteris objectius no condicionats pel gènere	- Durada de la formació - Nombre i tipus de continguts de la formació	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - Entitat formadora externa experta en igualtat	- Mitja/alta	- 2n semestre de 2023

3.4. Formació en aplicació pràctica del pla d'igualtat a les persones responsables de la seva aplicació	Sumar formarà a les persones responsables de l'aplicació del pla d'igualtat en eines, tècniques i mètodes que garanteixin la seva correcta implementació	- Dotar d'eines i coneixements a l'equip responsable de l'aplicació del pla d'igualtat, per tal d'assegurar que aquest s'implementa adequadament	- Durada de la formació - Nombre i tipus de continguts de la formació	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - 2 persones de l'àrea de violència masclista	- Alta	- 2n semestre de 2022
3.5. Formació sobre assetjament sexual i per raó de sexe	Una vegada elaborat el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, Sumar impartirà una formació a la plantilla perquè tinguin coneixement de com aplicar-lo i en quins casos cal aplicar-lo	- Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, tot assegurant la funcionalitat del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, la qual cosa requereix que la plantilla tingui coneixement de com aplicar-lo	- Durada de la formació - Nombre i tipus de continguts de la formació	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - 2 persones de l'àrea de violència masclista	- Baixa	-1r semestre 2024
3.6. Formació en llenguatge no sexista	Aquesta formació és complementària a la mesura 4.4 i implicarà que la plantilla de Sumar rebi formació en llenguatge no sexista i en com fer ús de les eines que Sumar posarà al seu abast. Es buscarà que aquesta formació sigui directament aplicable a la plantilla de Sumar i posi exemples molt ajustats a la realitat del llenguatge que habitualment la plantilla usa en les seves comunicacions	- Dotar a la plantilla de Sumar del coneixement i les competències necessàries per a redactar en llenguatge no sexista	- Durada de la formació - Nombre i tipus de continguts de la formació	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - Entitat formadora externa experta en igualtat	- Alta	- 2n semestre 2022
3.7. Difusió de formació en igualtat	Anualment Sumar farà difusió de l'oferta formativa en igualtat d'altres entitats, com per exemple, l'Institut Català de les Dones, l'Instituto de las Mujeres, o altres organismes que ofereixen formació telemàtica gratuïta en igualtat, i animarà a la plantilla a cursar-la	- Posar a disposició de la plantilla formació externa en igualtat d'oportunitats	- Nombre d'accions formatives difoses - Nombre d'organismes dels quals s'ha fet difusió de l'oferta formativa	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones	- Alta	- 1r semestre de 2023

4. Condicions de treball

4.1. Compromís de Sumar amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes	Aquesta mesura implicarà que, una vegada aprovat el present pla d'igualtat, Sumar enviarà una comunicació formal a la plantilla signada per tot l'equip directiu en la qual es posarà de manifest que Sumar és una entitat compromesa amb la igualtat d'oportunitats que i que no permetrà cap discriminació sexista	- Prioritzar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi rector de la política d'empresa de Sumar	- Percentatge de persones de l'equip directiu que signa el comunicat - Percentatge de persones que han rebut el comunicat	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - Direcció de Sumar	- Alta	- 2n semestre de 2022
4.2. Prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere	Sumar incorporarà la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals. Això implicarà incorporar-la en les qüestions que es gestionen de manera interna i externa, fet que suposarà sol·licitar a l'empresa externa que gestiona una part de la política de prevenció que incorpori la perspectiva de gènere. Per a l'avaluació dels riscos dels llocs de treball es valorarà la possibilitat d'aplicar el manual CAT21 COPSQ, o algun altre similar, que posi l'accent en els riscos laborals psicosocials	- Garantir que les mesures de prevenció de riscos laborals tenen en compte els riscos propis de les dones i els homes de la plantilla	- Nombre i tipus de d'ajusts en la política de prevenció de riscos laborals - Nombre i tipus de factors de risc que s'han tingut en compte	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - Assessorament extern especialitzat	- Mitja/alta	- 2n semestre de 2023
4.3. Visibilitat dels estereotips de gènere del sector social	Aquesta mesura implica que, en tant que Sumar desenvolupa la seva activitat en un sector clarament feminitzat, durà a terme campanyes sensibilització anuals que posin de relleu els estereotips de gènere del sector. A tall d'exemple, això podria traduir-se en l'elaboració d'un vídeo en el que es donés visibilitat a diversos perfils professionals i en el qual les	- Donar visibilitat als estereotips de gènere al qual estan sotmeses les persones que treballen en el sector social, àmpliament feminitzat	- Nombre de perfils professionals als que es dona visibilitat - Nombre i tipus de situacions sexistes a les que es dona visibilitat - Tipus d'accions que es duen a terme per	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - Persones de la plantilla de Sumar (a escollir) - Infraestructura tecnològica per a l'elaboració del material audiovisual	- Mitja/baixa	-2n semestre de 2024

	dones expliquessin la seva experiència sobre estereotips, comentaris, sexismes..., que han patit al llarg de la seva trajectòria; això també seria aplicable als homes, que sovint també poden exposar-se a comentaris sexistes per desenvolupar-se en sectors feminitzats.		a donar visibilitat als estereotips sexistes - Canals de difusió de les accions dutes a terme			
5. Llenguatge no sexista						
5.1. Comunicació no sexista	Sumar es compromet a comunicar-se amb llenguatge no sexista (tant escrit com visual), la qual cosa implica que assegurarà que totes les comunicacions internes no incorporen genèrics masculins, ni expressions i imatges sexistes	- Assegurar que totes les comunicacions de Sumar incorporen el llenguatge no sexista	- Percentatge de comunicacions internes redactades en llenguatge no sexista	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - Implicació de tota la plantilla	- Alta	- 2n semestre 2022
5.2. Guia de llenguatge no sexista	Sumar facilitarà a la plantilla una guia i/o eines digitals que li facilitin la redacció de documents en llenguatge no sexista. Al seu torn, les persones responsables de cada un dels departaments enviaran un comunicat remarcant la obligatorietat de fer ús d'aquestes	- Facilitar que la plantilla de Sumar redacti en llenguatge no sexista - Implicar els i les responsables de departament en l'adquisició d'hàbits de redacció no sexista	- Grau d'utilitat de la guia/eines de llenguatge no sexista - Adequació de la guia al llenguatge de Sumar - Nombre de comunicacions dels i les responsables de departament per promoure l'ús de la guia (Aquesta acció requereix ser avaluada amb una enquesta)	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - Responsables de departament de Sumar	- Mitja/Baixa	- 2n semestre de 2024

5.3. Revisió de documentació interna i de la web de Sumar amb perspectiva de gènere	Aquesta mesura implica revisar la documentació interna que es facilita a la plantilla i la web de Sumar amb la finalitat de corregir eventuais expressions sexistes del llenguatge i masculins genèrics. També s'assegurarà que totes les imatges tenen una presència equilibrada de dones i homes i no reproduïen estereotips de gènere	- Assegurar que la pàgina web té una imatge equilibrada i està redactada amb perspectiva de gènere	- Nombre de genèrics masculins, estereotips de gènere, expressions sexistes..., detectades en la pàgina web	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - 1 persona de l'àrea d'operacions	- Baixa	- Any 2025
6. Conciliació i corresponsabilitat						
6.1. Identificació de necessitats de conciliació de la plantilla	Sumar facilitarà amb caràcter anual una enquesta a la plantilla amb la finalitat de controlar i identificar les seves necessitats de conciliació i analitzar les principals mesures per afrontar-les. En cas que la Comissió de Seguiment ho consideri, aquesta enquesta podria abordar altres temes d'igualtat, no estrictament vinculades a conciliació.	- Conèixer i abordar les necessitats de conciliació de les dones i homes de la plantilla i actuar en conseqüència	- Nombre de preguntes i contingut de l'enquesta - Nombre i tipus de necessitats de conciliació detectades	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - 1 persona de l'àrea d'operacions	- Mitja/alta	- 2n semestre 2023
6.2. Foment de la corresponsabilitat	Sumar durà a terme accions de sensibilització a la plantilla en matèria de corresponsabilitat en el marc d'efemèrides com, per exemple, el 8 de març. La sensibilització pot ser molt diversa: mail informatiu, notícia a la intranet, cartell i/o customització de la imatge de l'empresa, etc.	- Sensibilitzar als homes de la plantilla de la importància de que es corresponsabilitzin en l'assumpció de les càrregues domèstiques i familiars - Equilibrar el percentatge de dones i homes que s'acullen a mesures de conciliació	- Nombre de campanyes anuals realitzades - Nombre i tipus d'accions posades en marxa	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones	- Alta	- 1r semestre de 2023
6.3. Sistematització del teletreball	Sumar elaborarà i consensuarà amb la RLT un document en el qual deixi constància dels supòsits i condicions en les quals una persona pot acollir-se	- Protocolitzar una mesura de conciliació de flexibilitat de l'espai ajustada a les necessitats i la tipologia de servei que prestar Sumar	- Acords assolits - Supòsits en els quals es pot teletreballar	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones	- Mitja	- 1r semestre de 2024

	al teletreball per a conciliar la seva vida personal, familiar i laboral		- Perfils professionals als quals es permet teletreballar			
6.4. Protocol de desconnexió digital	Sumar elaborarà un protocol en el qual s'identifiquin de manera clara i objectiva mesures que permetin la desconnexió digital de la plantilla. Es tracta de regular qüestions com: l'obligatorietat d'atendre el correu de l'empresa, desconnectar les vies de comunicació amb l'empresa en període de vacances, etc.	- Posar en marxa un seguit de mesures que permetin que les persones de Sumar no estiguin exposades a informació laboral fora del seu horari, especialment, les que duen a terme tasques d'oficina	- Nombre i tipus de mesures regulades en el protocol - Satisfacció de la plantilla amb el protocol (Aquesta acció requereix ser avaluada amb enquesta)	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones	- Mitja	- 1r semestre de 2024
6.5. Bossa d'hores per a formacions externes en igualtat	Aquesta mesura és complementària a la 3.8 i implica que si una persona cursa una formació en igualtat, la seva persona responsable acordarà amb ella una quantitat d'hores setmanals que podrà destinar a fer la formació. El nombre d'hores variarà en funció de la durada i abast de la formació	- Facilitar la conciliació per motius de formació, quan aquesta és en igualtat d'oportunitats	- Nombre d'hores mig d'hores setmanals que s'han atorgat a les persones que han cursat formacions en igualtat - Nombre de persones que han cursat formacions externes en igualtat	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones	- Alta	- 1r semestre de 2023
6.6. Negociació de mesures d'igualtat	Sumar es compromet a negociar amb la representació legal de la plantilla dues mesures per a millorar les condicions laborals, amb perspectiva de gènere. Es tracta d'una bossa d'hores recuperable per a persones amb familiars malalts a càrrec i la possibilitat de teletreballar en supòsits de maternitat o paternitat.	- Consensuar mesures que permetin a la plantilla disposar de millors condicions de conciliació familiar i personal	- Nombre i tipus de mesures negociades - Nombre i tipus d'acords assolits	- Comissió Negociadora	- Alta	- 1r semestre de 2023

7. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

7.1. Revisió del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe	Sumar ajustarà el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe amb la finalitat d'adaptar-lo als estàndards de bones pràctiques, com el Manual de referència de l'Instituto de las Mujeres. Això implica, entre d'altres: incorporar les referències legals a les que atén el protocol, especificar la seva durada, revisar els seus principis rectors o les formes en les quals es pot manifestar l'assetjament (horitzontal i vertical). Aquest protocol també disposarà d'un apartat específic que regularà el mecanisme d'actuació i sancions en cas d'actituds masclistes.	- Disposar d'un protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe actualitzat, solvent i ajustat als estàndards de bones pràctiques	- Nombre i continguts del protocol que s'han ajustat - Grau d'ajust entre el protocol de Sumar i el manual de referència de l'Instituto de las Mujeres	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - 2 persones de l'àrea de violència masclista	- Alta	- 1r semestre de 2023
7.2. Règim disciplinari en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe	El protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe incorporarà un capítol de règim disciplinari en el qual es concretaran les sancions i gravetat d'aquestes a les que s'exposen les persones que incorrin en conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe	- Augmentar l'efectivitat del protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe, tot preveient mecanismes sancionadors que alertin a les eventuais persones assetjadores de la gravetat de les conductes tipificades com a tal	- Tipus de sancions previstes - Percentatge de conductes tipificades com a assetjament sexual i per raó de sexe per a les quals es preveu sanció	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - 2 persones de l'àrea de violència masclista	- Alta	- 1r semestre de 2023
7.3. Procediment d'actuació amb persones externes i usuàries dels serveis de Sumar	En tant que el personal de Sumar treballa molt directament amb persones externes a l'organització (principalment usuàries), el protocol preveurà un mecanisme que protegeixi a les persones de la plantilla en cas de	- Protegir a les persones treballadores de Sumar dels eventuais assetjaments sexuals i per raó de sexe que puguin patir en l'exercici de les seves funcions d'atenció a la ciutadania	- Tipus de relacions per a les quals es preveu l'activació del protocol - Vies de resolució de casos d'assetjament en cas de relació amb	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - 2 persones de l'àrea de violència masclista	- Alta	- 1r semestre de 2023

	patir assetjament sexual o per raó de sexe per part d'aquestes.		persones externes de Sumar - Percentatge de persones que realitzen tasques d'atenció directa que queden cobertes amb el protocol			
7.4. Difusió del protocol a la plantilla de Sumar	El protocol preveurà un capítol que posi de manifest l'obligatorietat d'assegurar que tota la plantilla té coneixement del protocol i els seus procediments. A mode més pràctic, això podria concretar-se amb una infografia/mapa d'actuació que recopili les formes d'activació del protocol i els possibles recorreguts de resolució	- Assegurar que la plantilla de Sumar coneix el protocol i té accés a documentació que li permetin comprendre'l de manera ràpida i efectiva	- Nombre i tipus d'accions de difusió del protocol - Percentatge de persones de Sumar a les quals s'ha difós el protocol	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones	- Mitja	- 2n semestre de 2023
8. Violència masclista						
8.1. Difusió dels drets de les dones víctimes de violència masclista	Sumar farà difusió dels drets laborals específics de les dones víctimes de violència masclista, amb la finalitat d'assegurar que si alguna de les dones de la plantilla és víctimes tingui coneixement dels recursos que la normativa posa al seu abast	- Garantir que les dones de la plantilla que puguin ser víctimes de violència masclista coneixen els recursos que tenen a l'abast	- Nombre i tipus de canals pels que s'ha fet la difusió - Nombre de drets dels quals s'ha fet difusió	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - 2 persones de l'àrea de violència masclista	- Alta	- 2n semestre de 2022
8.2. Persona referent en violència masclista	Sumar designarà una persona referent en matèria de violència masclista. En cas que alguna de les dones de la plantilla en pateixi, aquesta persona la informarà i assessorarà perquè tingui a la seva disposició tots els recursos que té a l'abast	- Disposar d'una persona de referència, amb capacitat per a donar suport a les eventuais víctimes de violència masclista	- Persones a les quals ha donat suport la persona referent	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - 2 persones de l'àrea de violència masclista	- Mitja/Baixa	- 2n semestre 2024

8.3. Formació a la persona referent en violència masclista	Sumar formarà a la persona referent en matèria de violència masclista amb la finalitat de que conegui tots els recursos per a dones víctimes i que sàpiga com actuar i donar suport en cas que hi hagi alguna dona víctima a la plantilla	- Assegurar que la persona referent en violència masclista té coneixement de com actuar i donar suport a les dones víctimes de la plantilla	- Durada de la formació - Nombre i tipus de continguts de la formació	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones - 2 persones de l'àrea de violència masclista	- Mitja	- 1r semestre de 2024
9. Retribucions						
9.1. Comunicació del registre retributiu	Abans de la finalització del primer trimestre, cada any Sumar consultarà a la representació legal de la plantilla l'elaboració del registre retributiu, el qual incorporarà el contingut fixat en l'article 28.2 de l'estatut dels treballadors i l'article 4 del RD. 902/2020	- Donar compliment al principi de transparència retributiva amb la finalitat d'assegurar que totes les persones de l'entitat perceben el mateix salari per desenvolupar un treball igual, amb independència del seu sexe	- Percentatge de persones de la representació legal dels treballadors a la que s'ha consultat - Dies d'antelació amb els quals s'ha informat a la representació legal de l'elaboració del registre	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones	- Alta	- 1r semestre de 2023
9.2. Informació dels complements salarials	Sumar informará a la representació legal de la plantilla de la quantia dels complements salarials que es perceben en cada un dels centres de treball d'acord amb els convenis pels quals es regeixen. Aquesta informació s'actualitzarà quan hi hagi canvis en l'estructura salarial	- Aprofundir en la transparència retributiva de l'entitat, tot assegurant que les persones de cada un dels centres de treball son retribuïdes d'acord amb els complements fixats pel seu conveni	- Nombre i tipus de complements dels quals es proporciona informació, desagregada per convenis i centres de treball	- 2 persones de l'àrea de gestió de persones	- Alta	- 1r semestre de 2023

4 SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El sistema de seguiment i avaluació de el Pla d'Igualtat que es presenta a continuació s'ajusta a el contingut de l'article 9 de Reial Decret 901/2020, que és el marc normatiu que regula el seguiment i avaluació dels plans d'igualtat interns. En aquest sentit, Sumar posarà en marxa el **Pla d'Igualtat per una vigència de 4 anys** en els quals durà a terme els següents **informes de seguiment i avaluació**:

- **Informes de seguiment semestral**
- **Avaluacions anuals**
- **Avaluació final**

En línia amb el que fixa la normativa, el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat serà coordinat per una **Comissió de Seguiment i Avaluació**. El funcionament d'aquesta comissió (estructura, periodicitat de les reunions, competències...) es definirà mitjançant un reglament de funcionament de la Comissió, que assegurarà que el present pla d'igualtat esdevingui un document viu i capaç d'adaptar-se als canvis d'entorn.

Així mateix, en cas que la Comissió de seguiment identifiqui necessitats específiques en un col·lectiu, centre de treball, territori..., estarà facultada per a proposar accions que siguin d'aplicació específica, només a les parts afectades.

Periodicitat del seguiment i l'avaluació

La periodicitat tindrà un caràcter semestral. Així mateix, s'elaboraran **3 tipus de documents** diferents, els quals:

- **Documents de seguiment periòdics:** s'elaboraran cada **6 mesos** i contindran una síntesi ordenada i estructurada de dades quantitatives; és a dir, grau d'execució de les accions que s'han posat en marxa durant el període de control. A més a més, indicaran les accions que s'han implementat amb desviacions respecte la planificació inicial i el motiu de la mateixa durant el període de control.
- **Documents d'avaluació anual:** s'elaboraran **cada any** i seran documents que combinaran dades quantitatives i qualitatives. En aquest cas, es mostrarà un resum del grau d'execució del Pla d'igualtat i cada un dels àmbits d'actuació, les desviacions en la implementació de les accions, dificultats per a la seva posada en marxa i incorporaran un apartat de recomanacions en el que s'indicaran suggeriments que millorin la implementació de les accions que encara no s'han posat en marxa. En aquest últim apartat, també es podran

proposar correccions de les accions que encara no s'han posat en marxa perquè siguin més eficaces (poden ser correccions metodològiques, de contingut, d'objectius, agents implicats, etc.). L'avaluació es diferencia del seguiment perquè és més exhaustiva, en el benentès que la seva finalitat és **contrastar els resultats assolits amb els objectius fixats**.

- **Documents d'avaluació final:** s'elaborarà l'any 2025 després de la fi de la vigència del Pla d'Igualtat. Aquest document incorporarà dades relatives al grau d'execució total del pla d'igualtat, justificarà els motius pels quals, eventualment, alguna acció no s'ha posat en marxa, les dificultats per implementar-les i incorporarà recomanacions que serveixin de guia per a l'elaboració del proper pla d'igualtat. Aquestes recomanacions poden ser molt variades, des d'orientació de les noves accions, a les accions que han de tenir continuïtat, la informació que seria útil que es veiés reflectida en el nou diagnòstic, etc. Així mateix, el tret diferencial de l'avaluació final amb les anuals és que incorporarà una valoració de l'impacte de les accions (sigui quantitativa o qualitativa), la qual cosa requerirà establir contacte amb la plantilla per conèixer la seva opinió.

Recomanacions pel seguiment i l'avaluació

A continuació, es recomanen algunes bones pràctiques que milloraran l'eficàcia del seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.

- **Planificació prèvia i més acurada de les accions.** El present Pla d'Igualtat és una guia que recopila totes les accions que es duran a terme, però sense entrar a precisar la metodologia i el contingut concret de les accions, la qual cosa dóna marge a la Comissió Negociadora perquè s'adapti segons els recursos materials i econòmics i les necessitats de la plantilla. En aquest sentit, **es recomana que amb caràcter previ a la posada en marxa de cada acció es desenvolupi un calendari d'execució de cada acció**, la qual cosa permetrà millorar la seva eficàcia, anticipar riscos i dur a terme una avaluació més precisa, ja que es podrà contrastar millor si aquesta s'ha implementat segons el previst
- **Traçabilitat.** En el cas que alguna de les circumstàncies esmentades anteriorment (novetats normatives, demandes de la plantilla, finançament, recursos humans ...) **modifiquin els objectius, contingut, orientació d'una acció, es suggereix deixar constància d'això per millorar la qualitat de la avaluació**
- **Generació d'un quadre de comandament.** Es recomana que a l'entrada en vigor del present Pla d'Igualtat es generi un quadre de comandament (que pot ser en format Excel o similar) en què s'anoti tota la informació necessària per al seu seguiment i avaluació (objectius de l'acció, valor objectiu dels indicadors, valor real dels indicadors, agents implicats, dificultats d'implementació, desviacions respecte a la planificació inicial ...). Es

suggereix que el quadre de comandament es vagi alimentant paral·lelament al desenvolupament de les accions

- **Coordinació entre els agents implicats.** Es recomana que totes les persones de la Comissió Negociadora tinguin accés al quadre de comandament i que acordin la manera en com s'ha d'emplenar; és a dir, si hi haurà una persona o grup de persones que centralitzaran la informació i seran responsables d'alimentar-lo o bé si aquest s'omplirà de manera col·laborativa.
- **Establiment de la valor objectiu dels indicadors.** En general s'ha procurat que els indicadors de el Pla d'Igualtat siguin quantitatius, fet que suposa que poden mesurar-se amb un valor numèric.
- **Generació de les fonts d'alimentació dels indicadors.** Amb caràcter previ a la implementació de les accions es recomana generar instruments que permetin alimentar els indicadors, la qual cosa implica que si, per exemple, un indicador és "assistència de dones i homes" es generarà un registre que deixi constància de la mateixa, o si un indicador és "grau de satisfacció de la plantilla" es generarà un qüestionari en què es preguntí el grau de satisfacció en una escala d'1 a 10

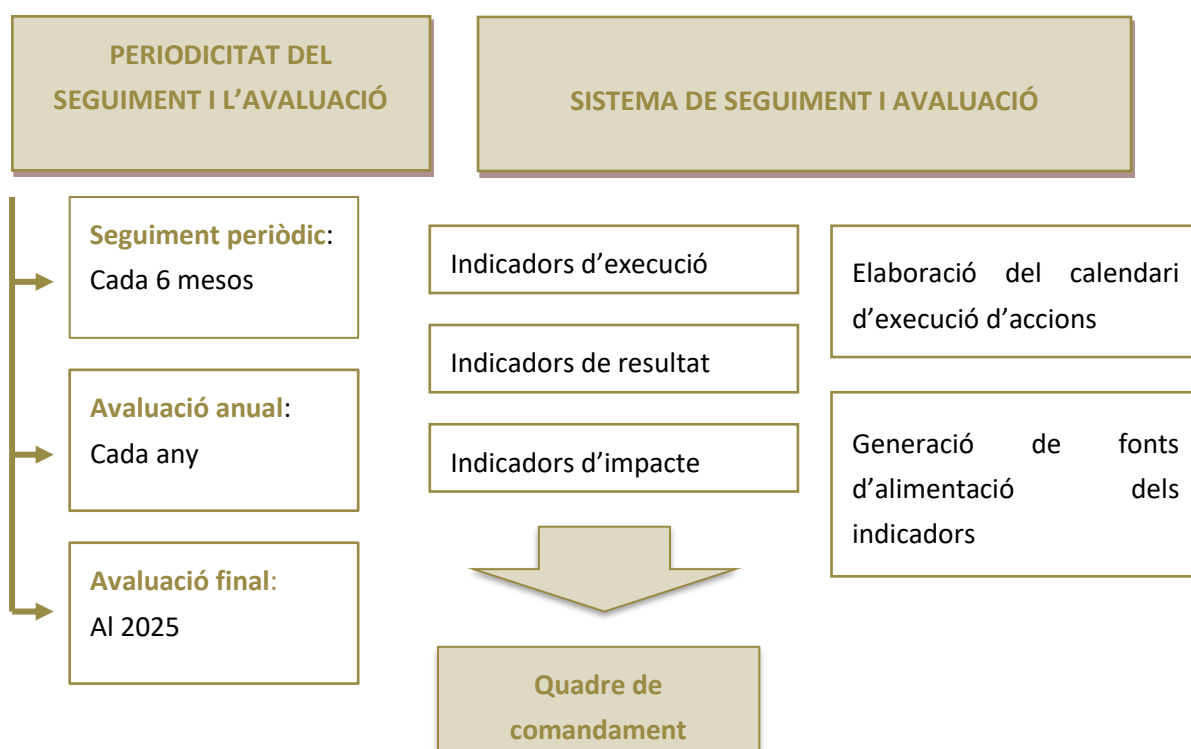
Recomanacions pel seguiment i l'avaluació

Un dels punts crítics en l'avaluació i seguiment dels plans d'acció és mesurar el grau d'execució de les accions de manera quantitativa. És per això que, a continuació, es proposa una escala de mesurament d'aquestes, on **0 significa un grau d'implementació nul i 5 una implementació completa** (aquesta escala pot fer-se més simple o més complexa segons s'estimi durant la posada en marxa del Pla d'Igualtat).

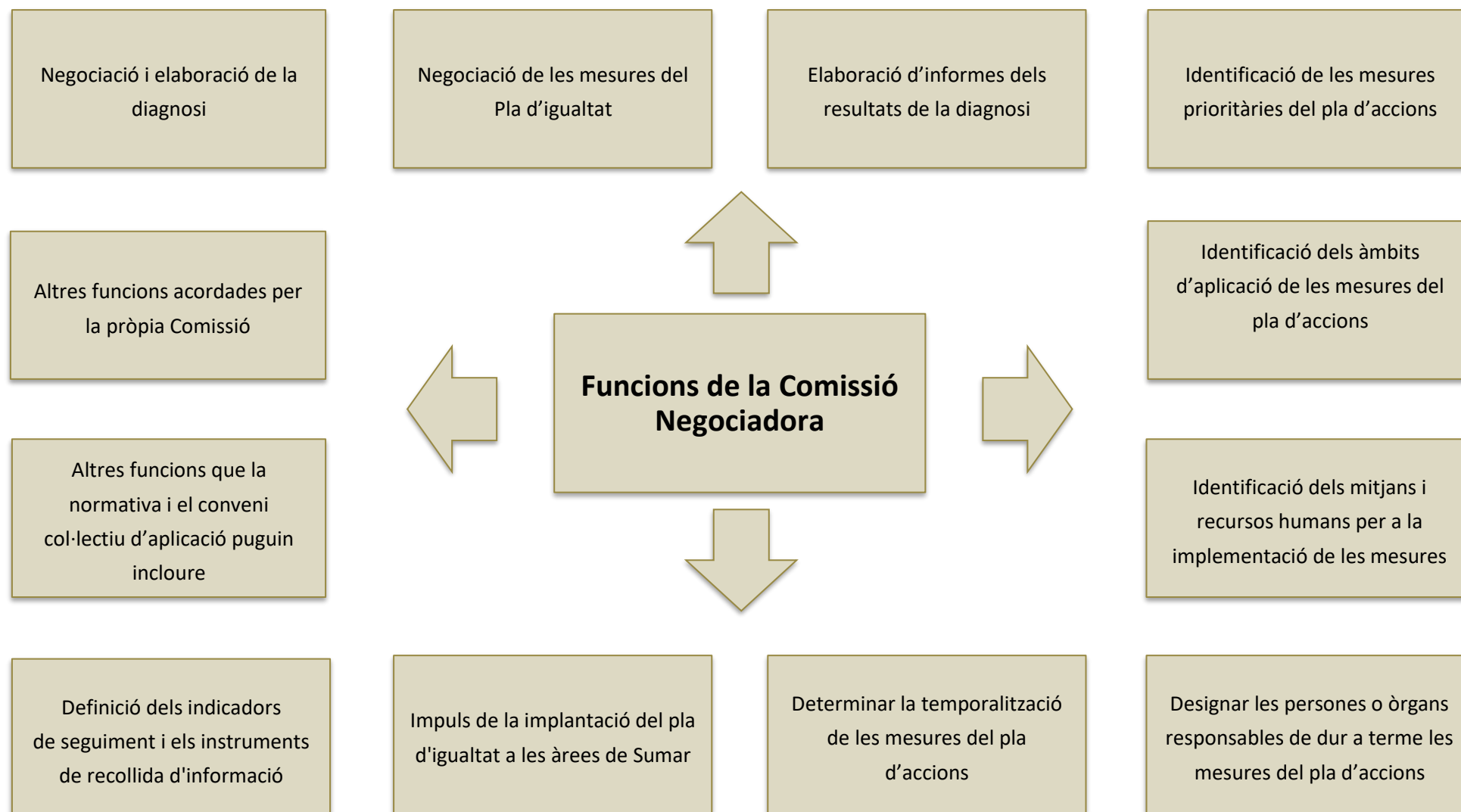
- **0.** L'acció no s'ha pressupostat ni planificat
- **1.** L'acció està pressupostada, però no planificada
- **2.** L'acció està pressupostada i planificada (s'entendrà com a planificada quan la planificació prevegi un període d'implementació)
- **3.** L'acció a començat a implementar-se i es troba en una fase inicial (s'han executat menys del 50% de les tasques previstes)
- **4.** L'acció ha començat a implementar-se i es troba en fase avançada (s'han executat entre el 50 i el 99% de les accions previstes)
- **5.** L'acció s'ha desenvolupat per complet
- **N*.** Es col·locarà un asterisc al costat del nombre quan l'acció s'estigui planificant, desenvolupant o s'hagi implementat amb desviacions respecte de la previsió inicial. En aquest cas, el quadre de comandament recollirà la desviació en qüestió.

En els casos en què es consideri que no cal pressupostar una acció s'avaluarà directament amb un 1.

En els casos en què una acció sigui molt simple i tècnicament no es consideri necessari elaborar un calendari d'execució previ, s'avaluarà directament amb un 2 (sempre i quan hi hagi prevista una data per començar a implementar-la).



Les funcions es sintetitzen en el gràfic expositiu de la següent pàgina:



Procediment de modificació i solució de conflictes

Les modificacions del pla d'igualtat es poden presentar en les circumstàncies següents:

- De manera normal, durant les reunions que celebrarà periòdicament l'òrgan de seguiment per dur-ne a terme el control. Aquestes reunions es recolzaran en els informes de seguiment, prèviament elaborats per Sumar i facilitats als membres de la Comissió de Seguiment. En cas de detectar-se punts de millora, s'acordaran les mesures i correccions a incorporar al pla d'igualtat.
- De manera extraordinària, quan una de les parts negociadores identifiqui deficiències en l'execució del pla d'igualtat o punts de millora, podrà sol·licitar la celebració d'una reunió extraordinària i orientada a donar resposta als desajustos eventuais que s'hagin detectat.
- Addicionalment, quan qualsevol persona de la plantilla detecti deficiències en l'execució del pla d'igualtat o punts de millora, podrà comunicar-ho a la representació legal o la pròpia empresa pels canals de comunicació habituals. Si les parts ho consideren oportú poden convocar una reunió extraordinària de seguiment per avaluar els desajustos comunicats i modificar el pla d'igualtat.

En cas que hi hagi un conflicte o discrepància entre les parts que no es pugui resoldre per mitjans interns, es pot resoldre mitjançant recurs als sistemes de solució de conflictes laborals corresponents.

A més, en tot cas, en línia amb el que fixa l'article 9.2 del Reial decret 901/2020, el pla d'igualtat s'ha de revisar quan concorri alguna de les circumstàncies següents:

- Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos en els següents apartats 4 i 6.
- Quan es posi de manifest la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui substancialment la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.

- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris

A més, quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

Òrgan de seguiment

D'entrada, l'òrgan de seguiment queda compost per les persones integrants de la Comissió Negociadora, que passen a constituir-se com a Comissió de Seguiment.

En cas que alguna de les persones causi baixa o hi hagi alguna substitució s'elaborarà una acta de modificació de la Comissió de Seguiment que deixi constància dels canvis produïts.

ANNEX I. DOCUMENTACIÓ ANALITZADA

A continuació es mostren els documents que s'han analitzat per a l'anàlisi documental, així com la informació detallada de les dades que s'han obtingut:

- **Distribució de la plantilla per:**
 - Sexe
 - Edat
 - Àrea/departament
 - Categoria professional
 - Vincle / relació laboral
 - Hores de la seva jornada
 - Centre de treball
- **Registre salarial de 2021**, que inclou: salari desagregat per salari base, complements salarials i percepcions extrasalarials
- **Altes de la plantilla el darrer any** (desagregades per les variables anteriors)
- **Baixes i motius de les baixes de la plantilla el darrer any** (desagregades per les variables anteriors)
- **Promocions dels darrers 2 anys (2019 i 2020)** (desagregades per les variables anteriors) i lloc d'origen de la persona que promociona i lloc al qual accedeix.
- **Persones** que s'han acollit a **mesures de conciliació** els 2 darrers anys (2019 i 2020) (desagregades per les variables que s'esmenten a distribució de la plantilla)
- **Canals de publicació de:**
 - Ofertes vacants (web municipal, CIDO, premsa local...,)
 - Noves contractacions
 - Pla de formació / accions formatives
 - Vacants per promoció
- **Persones que van cursar accions formatives (2020)** (desagregades per les variables que s'esmenten a distribució de la plantilla), horari i modalitat.
- **Relació d'accions formatives del 2019** amb horari i modalitat
- **Evolució de la plantilla els darrers 4 anys**
- **Convenis col·lectius d'aplicació a Sumar:**
 - **Conveni de la Residència de Sant Sadurní d'Anoia**
 - Conveni de la Residència de Ribes de Freser
 - Conveni de les empleades i empleats públics de l'Ajuntament d'Esparraguera

- Conveni d'acció social de Catalunya
- Conveni de les empleades i empleats del Consorci de Benestar Social del Ripollès
- Conveni estatal de serveis d'atenció a persones dependents i desenvolupament de l'autonomia personal
- Conveni d'oficines i despatxos de Catalunya
- Conveni d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya

ANNEX II. COMPLEMENTS SALARIALS PER TERRITORIS

1- CONCEPTES ECONÒMICS

SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya és una empresa 100% pública amb seu a Girona, que gestiona diferents equips i serveis socials per tot Catalunya.

RESIDÈNCIES SUBROGADES PER SUMAR

Residència de gent gran de Sant Sadurní d'Anoia des de 2016.

El personal subrogat el 01 de Gener del 2016 es regia pel conveni col·lectiu del personal laboral del patronat d'assistència social de Sant Sadurní d'Anoia i tenen els següents conceptes diferenciats:

- Conceptes específics – Treballadors/es Sant Sadurní d'Anoia		
Concepte	Conveni	Descripció
Paga incentivació	Sí	Art. 42 CC: paga complementaria associada al lloc de treball de gerocultor/a per haver treballat els dies festius (900€ per una jornada completa)
Fons Social*	Sí	Fons social segons article 51 CC.
Incapacitat temporal	Sí	Retribució segons Art. 53 CC:

*actualment només ho tenen 2 professionals

Els conceptes que es detallen a continuació són específics de 3 professionals de cuina que es regien pel conveni col·lectiu del sector de la indústria d'Hosteleria i turisme (codi de conveni num. 79000275011992)

- Conceptes específics treballadors conveni Hosteleria		
Concepte	Conveni	Descripció
Plus roba treball	Sí	Plus roba de treball segons article 41 del CC.
Plus manutenció	Sí	Plus manutenció segons article 38 del CC.

Els conceptes que es detallen a continuació són específics de 4 professionals que es regien pel conveni col·lectiu del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya (codi de conveni num. 79001525011999)

- Conceptes específics treballadors conveni Hosteleria		
Concepte	Conveni	Descripció
Plus festiu	Sí	Retribució de diumenges i o festius treballats segons art. 43 CC.

Residència gent gran d'Esparreguera, aplica els/les professionals subrogat amb data 01/07/2017.

Els conceptes que es detallen a continuació són específics dels professionals que es regeixen per l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament d'Esparreguera per als anys 2015-2018 (codi de conveni núm. 08016262142010)

Conceptes específics - Treballadors Ajuntament Esparreguera		
Concepte	Conveni	Descripció
Salari base	No	Salari base segons PGE per el personal funcionari
Antiguitat pública	No	Diferència salarial en el plus antiguitat de les persones subrogades amb conveni Residències, entre l'import que estableix el Conveni i l'import que tenen els professionals en el moment de la subrogació.
Complement destí	Sí	Retribució segons l'art. 72.1 CC
Complement específic	Sí	Retribució segons l'art. 72.2 CC
Plus de meritació variable d' especial rellevància	Sí	Retribució segons l'art. 74.1 CC
Plus nocturnitat	Sí	Retribució segons l'art. 75.1 CC
Plus festiu	Sí	Retribució segons l'art. 76.1 CC
Fons Social	Sí	Retribució segons l'art. 103 CC
Complement baixa	No	Complement empresa per baixa mèdica
Paga productivitat	Sí	Retribució segons l'art. 81 CC

Residència gent gran de Ribes de Freser aplica els/les professionals subrogat amb data 01/04/2019.

Els conceptes que es detallen a continuació són específics dels professionals que es regien per el Conveni col·lectiu de condicions econòmiques - laborals del personal laboral de l'organisme autònom de la Residència Municipal de la Gent Gran de Ribes de Freser, per als anys 2015-2016 (codi de conveni núm. 17100252012016)

Conceptes específics - Treballadors Residència Ribes de Freser		
Concepte	Conveni	Descripció
Plus diumenge	Sí	Retribució segons l'art. 9 CC
Plus festiu	Sí	Retribució segons l'art. 9 CC
Plus festiu especial	Sí	Retribució segons l'art. 9 CC
Fons Social	Sí	Retribució segons l'art. 24 CC

Residència de gent gran de Cassà de la Selva desde 2020

El personal subrogat el 01 de Juliol del 2020 es regia per l'acord d'empresa 2016/2017 de l'organisme autònom residència geriàtrica Sant Josep aprovat pel consell general de residència i tenen els següents conceptes:

- Conceptes específics – Treballadors/es Cassà de la Selva		
Concepte	Conveni	Descripció
Plus cap de setmana	Sí	Retribució segons Art.33 CC:

Plus disponibilitat	Sí	Retribució segons Art.33 CC:
Plus nocturnitat	Sí	Retribució segons Art.33 CC:
Compensació per incapacitat temporal	Sí	Retribució segons Art. 36 CC:

Residència gent gran de Santa Coloma de Farners aplica els/les professionals subrogat amb data 01/01/2022.

Els conceptes que es detallen a continuació són específics dels professionals que es regeixen per Conveni negociat els/les representants de la Residència Geriàtrica de Sant Salvador d'Horta, organisme autònom de l'Ajuntament de Santa Coloma de Farners, i els/les representats dels treballadors/es:

Conceptes específics - Treballadors Residència Santa Coloma de Farners		
Concepte	Conveni	Descripció
Salari base	Sí	Retribució segons l'art. 28.a) CC
Plus diumenge	Sí	Retribució segons l'art. 28.d) CC
Plus festiu especial	Sí	Retribució segons l'art. 28.d) CC
Plus nocturnitat	Sí	Retribució segons l'art. 28.c) CC
Festiu especial significació	Sí	Retribució segons l'art. 28.e) CC
Complement coordinació	Si	Retribució segons l'art. 28.f) CC
Complement atenció continuada	Si	Retribució segons l'art. 28.h) CC
Complement especial responsabilitat	Si	Retribució segons l'art. 28.i) CC
Complement baixa	No	Complement empresa per baixa mèdica

SAD'S SUBROGATS PER SUMAR

Servei d'Atenció Domiciliària del Gironès, aplica els/les professionals subrogat amb data 01/03/2009

RESOLUCIÓ TSF/2699/2020, de 20 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya (codi de conveni núm. 79001525011999).

Els professionals subrogats del SAD Gironès de l'empresa antecessora SERSA tenen com a millora de subrogació de les despeses de desplaçament del primer i últim servei de l'usuari.

Servei d'Atenció Domiciliària del Girona, aplica els/les professionals subrogat amb data 15/05/2018

RESOLUCIÓ TSF/2699/2020, de 20 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya (codi de conveni núm. 79001525011999).

Els professionals subrogats del SAD Girona amb una antiguitat anterior al 30/03/2014 tenen com a millora la retribució del quilometratge serà de 0.27€/km

Servei d'Atenció Domiciliària de la Garrotxa, aplica els/les professionals subrogat amb data 01/02/2019

RESOLUCIÓ TSF/2699/2020, de 20 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya (codi de conveni núm. 79001525011999).

Els professionals subrogats del SAD Garrotxa de l'empresa antecessora "EDAT3" tenen com a millora la retribució del km a 0.23€/km i els professionals de l'empresa antecessora "La Caritat" tenen com a millora la retribució del quilometratge a 0.22€/km

Servei d'Atenció Domiciliària de La Selva (població d'Arbúcies), aplica els/les professionals subrogat amb data 01/01/2021

RESOLUCIÓ TSF/2699/2020, de 20 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu d'empreses d'atenció domiciliària de Catalunya (codi de conveni núm. 79001525011999).

Els professionals subrogats del SAD La Selva, que prestaven servei a la població d'Arbúcies tenen com a millora la retribució del quilometratge a 0.30€/km.

A la mateixa població hi ha 3 professionals que perceben un complement de 200€/ bruts mensuals per desenvolupar unes funcions superiors a la seva categoria

Servei d'Atenció Domiciliària del Ripollès, aplica els/les professionals subrogat amb data 01/02/2021.

Regulat amb la Resolució per la qual disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions laborals dels empleats/ades públics del Consorci Benestar Social del Ripollès, de Ripoll (codi de conveni núm. 17100192142017).

En virtut de l'article 44 de l'Estatut dels Treballadors, aquest conveni serà aplicable fins que passi una de les següents coses (el que primer succeeixi) : 1) El conveni del consorci perdi vigència per denuncia d'una de les parts negociadores 2) Entre en vigor un nou conveni de SAD (en principi previst per 1 de gener de 2023)

- Conceptes específics – Treballadors/es del SAD Ripollès		
Concepte	Conveni	Descripció
Salari base	-	Salari base segons PGE per el personal funcionari. Article 47 de l'Acord Regulador
Antiguitat pública	si	Retribució segons l'art. 48 de l'Acord Regulador del Ripollès.
Complement destí	Sí	Retribució segons l'art. 48 de l'Acord Regulador del Ripollès
Complement específic	Sí	Retribució segons l'art. 48 de l'Acord Regulador del Ripollès
Millores Socials	Sí	Retribució segons Capítol V de l'Acord Regulador del Ripollès

Servei d'Atenció Domiciliària del Berguedà, aplica els/les professionals subrogades 01/04/2022.

A aquestes professionals, encara els és d'aplicació la RESOLUCIÓ EMT/3758/2021, de 20 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT) (codi de conveni núm. 79100235012021).

- Conceptes específics – Treballadors/es del SAD Berguedà		
Concepte	Conveni	Descripció
Salari base	si	Art. 40, 41 i Annex I del Conveni del GERCAT
Antiguitat pública	si	Art. 40 i del Conveni del GERCAT
Millores Voluntàries	No	Millores Voluntàries a les professionals del Sad Berguedà (entre 150€ bruts mensuals – 250 € mensuals)



www.daleph.com
dalep@daleph.com