

PLA D'IGUALTAT DE TRACTE I OPORTUNITATS ENTRE GÈNERES



2017-2021

SUMAR SERVEIS PÚBLICS D'ACCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, SL



SERVEIS PÚBLICS
D'ACCIÓ SOCIAL
DE CATALUNYA, S.L.

.....



SUMAR Serveis Públics d'Acció

Social de Catalunya, S.L.

B55023832

C/Pla de Salt, 18- 17190 Salt

(Girona)

Responsable

Gabriel Llagostera Castillo

Director de l'Àrea de Gestió de

Persones

gllagostera@sumaracciosocial.cat

Pla d'Igualtat aprovat per:

Comissió d'Igualtat:

Gabriel Llagostera Castillo

Director de l'Àrea de Gestió de

Persones

Laura Pey Perpinyà

Tècnic de l'Àrea de Gestió de

Persones

Natàlia Quintana

Tècnic de Qualitat, PRL i LOPD

Equip Directiu:

Estanis Vayreda i Puigvert

Director General

Mariona Rustullet i Tallada

Directora Tècnica

Gabriel Llagostera Castillo

Director de l'Àrea de Gestió de

Persones

Salvador Peña Romero

Director Administració i Finances

Consell d'Administració

Període de validesa:

01/07/2017 – 01/07/2021

TAULA DE CONTINGUT

1. INTRODUCCIÓ	4
1.1. Presentació	5
1.2. Contextualització	6
1.3. Els plans d'igualtat de gèneres	7
1.4. El pla d'igualtat de SUMAR Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L.	8
2. INICIATIVA (FASE 1)	10
2.1. Compromís de l'empresa	11
3. ANÀLISI DE DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ DE L'EMPRESA (FASE 2)	12
3.1. Metodologia d'anàlisi de diagnosi	13
3.2. Conclusions de l'anàlisi de diagnosi	17
4. DISSENY I ELABORACIÓ (FASE 3)	23
4.1. Àrees d'actuació i millora en matèria d'igualtat de gènere	24
4.2. Mesures del pla d'igualtat	26
5. IMPLEMENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT (FASE 4)	59
5.1. Calendari d'implementació	60
5.2. Pressupost estimat	63
6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT (FASE 5)	64
6.1. Seguiment del pla d'igualtat	65
6.2. Avaluació del pla d'igualtat	67

1.

INTRODUCCIÓ

El principi d'igualtat de gènere és un dels eixos claus de les societats modernes. Tot i la lluita de les societats modernes per equiparar condicions entre gèneres la divisió sexual en l'àmbit laboral continua present i vigent en determinats sectors, organitzant les estructures socials de forma que la igualtat real de gèneres encara sigui un repte a aconseguir.

Actualment, ja s'ha aconseguit la igualtat formal davant la llei, que imposa la obligatorietat de tracte igualitari entre homes i dones, però manca la igualtat real i efectiva, eradicant discriminacions en llocs de treball, retribucions, promocions internes, conciliacions laborals, violència i assetjament sexual, entre d'altres, que comportaria la final consecució d'una societat justa, igualitària i integradora.

1.1. PRESENTACIÓ

Tot i que durant els últims anys s'han desenvolupat uns canvis legislatius i socials que paulatinament, estan modificant la situació de desigualtat de gènere a la nostra societat i està significant un gran pas endavant cap a l'objectiu de la plena igualtat, encara actualment existeixen, generalment, diferències de gènere a les empreses.

SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L. no és una excepció en aquest terreny, atès que, vist el sector d'activitat de l'empresa, dedicada íntegrament als serveis socials de la ciutadania, existeix una alta presència del fenomen de la segregació horitzontal, entès com la concentració d'un gènere concret a determinades ocupacions, en aquest cas, alta presència de dones a llocs de treball estretament lligats amb els serveis socials.

Vista la necessitat de l'empresa de fomentar la igualtat i de prevenir qualsevol tipus de discriminació de gènere i vist que la igualtat d'oportunitats a les empreses és important per al conjunt de la societat, que espera que aquestes es comprometin de forma ètica i responsable amb el desenvolupament i el benestar de la comunitat, s'inicia el present pla d'igualtat.

El primer pla d'igualtat de SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L. pretén regularitzar una possible situació de diferenciació o desigualtat injusta i anòmala que pot existir a l'empresa, i així comptar amb una garantia de qualitat que ajudi al desenvolupament professional de forma coherent amb respecte als drets dels treballadors i les treballadores, tot fomentant la seva integració a l'empresa en igualtat de condicions.

Tanmateix, el present pla d'igualtat buscar complir amb la legislació vigent i ésser un punt de referència i de suport per les empreses del sector que decideixen emprendre un projecte d'aquestes característiques.

Des de SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L. volem agrair totes les persones que han col·laborat en l'elaboració del present pla d'igualtat i expressar que, partint com a base el present document, es seguirà treballant perquè la igualtat de gèneres sigui un dels principis claus de l'empresa.



Estanis Vayreda

Director General

SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L.

1.2. CONTEXTUALITZACIÓ

La gestió de la diversitat de gènere i la conseqüent igualtat de gènere és un dels eixos claus de la societat moderna.

Així es pot observar a la Declaració Universal de Drets Humans, que en el seu article primer es regula que *“tots els sers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets...”* i segueix el segon article exposant que *“tota persona té tots els drets i llibertats proclamats a la Declaració, sense distinció alguna per raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altre índole, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició”* (Declaració Universal de Drets Humans, 1948, article 2.1.).

Si observem la doctrina i normativa estatal també podem veure moltes referències a favor de la igualtat de gènere. Un exemple en seria la pròpia Constitució espanyola, que en el seu article 14 ***“Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”*** (Constitució Espanyola, 1978, article 14); de la mateixa forma, la pròpia llei per a la igualtat efectiva entre homes i dones mostra a la seva exposició de motius la necessitat de fomentar la igualtat de gènere *“La violència de gènere, la discriminació salarial, la discriminació en les pensions de viduïtat, el fet que hi hagi més desocupació femenina, l'encara escassa presència de les dones en llocs de responsabilitat política, social, cultural i econòmica, o els problemes de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar, demostren que la igualtat plena, efectiva, entre dones i homes, la “perfecta igualtat que no admet poder ni privilegi per a uns ni incapacitat per a altres...”*. És necessària, efectivament, una acció normativa dirigida a combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i a promoure la igualtat real entre dones i homes, amb remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen assolir-la” (LO 3/2007, 2007, exposició de motius).

La diversitat de gènere a l'àmbit laboral, entesa com la presència, a l'àmbit laboral, de professionals tant de gènere femení com de gènere masculí, va considerar necessari començar a desenvolupar polítiques d'igualtat de gèneres mitjançant normatives que prohibien la discriminació en el treball per raó de gènere.

L'organització internacional que més s'ha focalitzat en les polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral és l'Organització Internacional del Treball (OIT) concebut que el treball és un dret que han d'exercir totes les persones en igualtat de condicions i sense distinció. Un dels objectius principals de la OIT és ***“promoure oportunitats perquè els homes i les dones puguin aconseguir un treball decent i productiu en condicions de llibertat, equitat, seguretat i dignitat humana”*** (OIT, 1999).

Malgrat a la nostra societat encara són presents aquests estereotips de gènere i segregacions horitzontals importants, cal apuntar que paulatinament la societat està més conscienciada de l'alta importància d'incorporar la perspectiva de gènere, avançant, així cap a una societat igualitària, justa i integradora.

1.3. ELS PLANS D'IGUALTAT DE GÈNERE

La llei 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, té per objectiu fer efectiu el dret d'igualtat d'oportunitats i tracte entre els dos gèneres a través de l'eradicació de la discriminació de les dones i dels homes en qualsevol de les circumstàncies i condicions, i concretament, en les esferes política, civil, laborals, econòmica, social i cultural. Concretament en l'àmbit laboral, la llei proposa actuacions per afavorir l'accés i la promoció a alts càrrecs a les dones i millorar les condicions de la vida personal, laboral i familiar.

En aquest sentit, la llei d'igualtat 3/2007 de 22 de març, regula, en el seu article 46 els plans d'igualtat de gènere empresarials, i exposa que els plans d'igualtat, junt amb la seva diagnosi de la situació de l'empresa, serà el **mecanisme preventiu que permetrà detectar les situacions de discriminació i l'aplicació de les corresponents mesures i accions positives per tal de corregir-les i aconseguir una plena igualtat de gènere de tracte i d'oportunitats a la organització.**

D'acord amb el que disposa l'article 45 de l'esmentat text normatiu, tenen l'obligació d'elaborar un pla d'igualtat les empreses que compten amb una plantilla de treballadors i treballadores superior als 250 professionals, les que es regeixin per un conveni col·lectiu que així ho estableixi, o, en aquells casos que, l'autoritat laboral ho hagi acordat com a substitució de sancions accessòries.

El cas que ens pertoca, el pla d'igualtat de gènere de SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L és, doncs, un **imperatiu legal**.

Les matèries que hauran de ser tractades pels plans d'igualtat de gènere estan estipulats a la mateixa llei d'igualtat, malgrat la llista és oberta de manera que les parts poden incorporar altres aspectes o àmbits que considerin oportuns. Els àmbits que s'estipulen per la llei són: accés al treball, classificació professional, promoció i formació, retribució, ordenació del temps de treball, prevenció de l'assetjament sexual i del assetjament per raó de gènere (Llei 3/2007, article 46.2).

Els beneficis que es vinculen a la incorporació de la igualtat d'oportunitats a l'organització poden concretar-se, entre d'altres, en els següents punts:

- Millora de tota la organització de treball, promou un sistema de treball cooperatiu i facilita les relacions laborals del centre de treball.
- Agilita la intercomunicació, la comprensió jeràrquica de l'empresa tant vertical com horitzontal en les ordres de treball i els objectius de l'empresa.
- Augmenta i millora el clima laboral i redueix els nivells d'absentisme laboral.
- Suposa un acord de la responsabilitat social corporativa i empresarial i mostra el compromís de l'empresa a favor de la diversitat i la igualtat.
- Afavoreix la projecció social i el reconeixement davant les administracions.
- Converteix la diversitat en un recurs per millorar la productivitat i la competitivitat.
- Incrementa la creativitat, la flexibilitat de l'empresa i la capacitat d'adaptació a les demandes, tant del mercat com de la societat.

1.4. EL PLA D'IGUALTAT DE SUMAR, SERVEIS PÚBLICS D'ACCIÓ SOCIAL DE CATALUNYA, S.L.

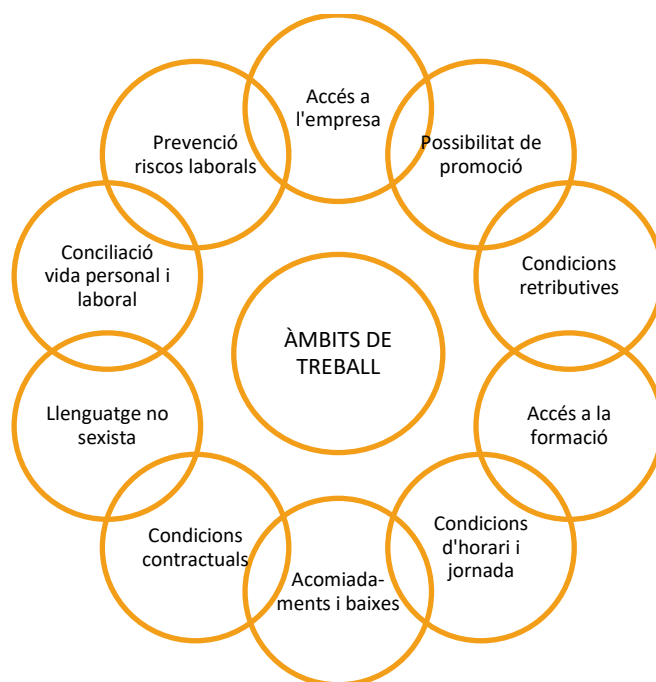
El primer pla d'igualtat de SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L té com a objectiu principal convertir-se en el **marc estratègic d'actuació i el rumb a seguir de l'empresa en relació a la igualtat de gènere**.

Aquest pla ha de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats de totes les persones que treballen a SUMAR i contribuir al desenvolupament d'una societat més justa. A més, pretén enfortir la relació amb i entre les persones, que són el principal actiu de la nostra empresa.

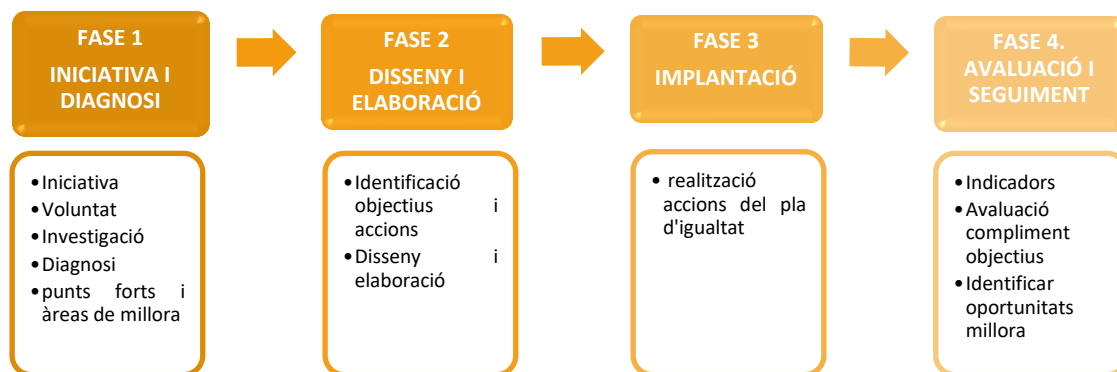
En aquest sentit, les missions del pla d'igualtat es podrien resumir en el següent:

1. L'aplicació efectiva del principi d'igualtat de gèneres, garantint, així, el mateix tracte i les mateixes oportunitats en tots els àmbits i nivells empresarials (selecció, conciliació, retributiu, condicions laborals, promoció interna, formació, entre d'altres).
2. Millorar la responsabilitat social corporativa empresarial, i ser una empresa referent de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el món del treball.

El pla d'igualtat de SUMAR contempla els diferents abasts i àmbits de la organització on podria existir algun tipus de discriminació, que més concretament, que són els que es mostren a continuació:



Es segueix la metodologia de treball que es mostra a continuació:



Font: Les 6 "i" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses.

Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2009.

El present pla d'igualtat compta amb els següents apartats:

1. La fase d'iniciativa, i de compromís per part de la Direcció de l'empresa.
2. La fase de diagnosi de la situació actual en matèria d'igualtat. Cal destacar que en el present document únicament es mostra les conclusions de l'anàlisi, i l'anàlisi sencer i complet es pot consultar al document *"Anàlisi de diagnosi en matèria d'igualtats"*
3. La fase de disseny i elaboració, s'identifiquen els objectius específics del pla d'igualtat, per cadascun dels quals s'elaboren una sèrie de mesures i accions en matèria d'igualtat.
4. La fase d'implementació, on es mostra la planificació per a dur a terme totes les accions plantejades.
5. I la fase d'avaluació i seguiment, on es recullen els mecanismes de seguiment de les accions que s'estan desenvolupant, i l'avaluació del seu grau d'efectivitat.

2.

INICIATIVA DE L'ORGANITZACIÓ

La primera fase, la iniciativa, correspon al moment en què es pren la iniciativa i la direcció de SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L pren el compromís de posar en marxa un pla d'igualtat de tracte i d'oportunitats i s'acorda iniciar la diagnosi de la situació de partida i designar responsables de preparar i posar en marxa el pla d'igualtat de gènere.

A la iniciativa han influït factors externs, com seria l'aplicació de la normativa per a la plena igualtat entre dones i homes (Llei 3/2007 e 22 de març), però també factors interns compostos per la voluntat i el compromís de l'organització de fomentar la igualtat de gènere, evitar qualsevol tipus de discriminació i esser una empresa referent en matèria d'igualtat de gènere.

2.1. COMPROMÍS DE L'EMPRESA

La Direcció de SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L. està compromesa amb la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, presa de decisions i activitats portades a terme a la institució, així com la creació de la comissió d'igualtat de l'empresa.

Així mateix, l'empresa declara el seu compromís en l'establiment de la igualtat real de gènere com a principi estratègic en la política corporativa i de l'àrea de Gestió de Persones, en estricta relació amb el que disposa la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

S'assumeix, per tant, el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en tots i cada un dels àmbits que es desenvolupen a l'empresa, des de la selecció, la conciliació, la promoció interna, les condicions laborals, la política salarial, la formació laboral, la prevenció de riscos i en general, durant tota la gestió empresarial.

En compliment d'aquest compromís, SUMAR emprèn l'elaboració d'un pla d'igualtat de gènere, amb la finalitat de promoure la perspectiva de gènere a l'organització, eradicant i evitant qualsevol tipus de discriminació de gènere, i es compromet a la implementació del mateix, amb un posterior seguiment i avaluació, garantint la plena efectivitat del mecanisme, tal i com es va manifestar en el pla d'actuacions de l'equip de Gestió de Persones, ja en l'any 2016.



MILLORA DE LA SEGURETAT I LA IGUALTAT A TOTS ELS CENTRES I SERVEIS

Millorar la prevenció dels riscos laborals, de la protecció de dades dels nostres usuaris i les seves famílies i que els nostres professionals treballin en un entorn segur i que els permeti conciliar la seva vida personal i familiar.

- Confeccionar i Implantar el **PLA D'IGUALTAT DE SUMAR, i desenvolupar les mesures de Conciliació de la Vida Personal i Familiar**

3.

ANÀLISI DE DIAGNOSI

L'anàlisi és l'eina que ens permet conèixer quins són els punts febles en els quals es fonamenten les desigualtats de gènere en diferents àmbits d'actuació, els quals afecten l'estructura i el funcionament intern de l'organització, dades que ens serveixen com a base per a dissenyar el pla d'actuació a mida segons les característiques i situacions analitzades.

En aquest sentit, conèixer la situació de SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L respecte a la igualtat d'oportunitats de dones i homes és el punt de partida per detectar àrees de millora i fer el disseny del Pla d'Igualtat, amb l'objectiu d'assolir una igualtat plena entre dones i homes dins l'organització.

L'anàlisi de diagnosi complert es recull al document denominat *"Anàlisi de diagnosi en matèria d'igualtat de gèneres de SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L"*.

3.1. METODOLOGIA D'ANÀLISI

L'anàlisi de la situació actual en matèria d'igualtat de SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L s'ha realitzat en primer lloc dividint els diversos àmbits objecte d'estudi, que s'han enumerat a l'apartat 1.4 del present pla d'igualtat.

Seguidament, s'han elaborat un seguit d'indicadors per tal d'avaluar cadascun dels àmbits referits, i s'han avaluat mitjançant tècniques d'investigació qualitatives o tècniques d'investigació quantitatives.

En primer lloc, pel que fa a les **tècniques quantitatives**, s'ha utilitzat com a font primària d'informació la base de dades de l'àrea de Gestió de Persones de SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L i s'ha pres com a referència la situació de la plantilla a data 1 de desembre de 2016. En altres ocasions s'ha estudiat l'indicador durant tot l'any 2016. Tanmateix, un altre mitjà quantitatiu és l'enquesta elaborada per SUMAR, contestada per més del 60% de la plantilla de professionals de SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L i que proporciona informació quantitativa de la opinió dels professionals de l'empresa.

En segon lloc, pel que fa a les **tècniques qualitatives**, s'ha utilitzat també, la mateixa enquesta elaborada per SUMAR, que en algunes ocasions, era idònia per a conèixer la percepció de la plantilla respecte a la discriminació o igualtat de gèneres a SUMAR. D'altra banda, s'ha realitzat una entrevista al Director de l'Àrea de Gestió de Persones, el Sr. Gabriel Llagostera, que, com a font qualitativa, aporta molta informació rellevant per a l'anàlisi i l'obtenció dels resultats.

I per acabar l'anàlisi qualitatiu s'han utilitzat altres fonts documentals, que es consulten per a poder analitzar determinats indicadors. Entre d'altres es destaquen els següents:

1. Document de la política de Gestió de Persones
2. Pla de Gestió de Persones
3. Documents de definició dels llocs de treball.
4. Expedients de processos de contractació i selecció.
5. Pla d'actuacions de l'empresa.
6. Memòria corporativa.
7. Pla d'acollida de l'empresa.
8. Pla de prevenció de riscos.
9. Pla de seguretat i salut.
10. Web corporativa: www.sumaracciosocial.cat

Els indicadors elaborats per a valorar cadascun dels àmbits d'actuació de l'empresa, són els que es detallen tot seguit.

ÀMBIT DE TREBALL	INDICADORS	MÈTODE UTILITZAT
Selecció de personal	Existència d'un sistema de definició dels llocs de treball, segons les competències tècniques, professionals i formatives que ometen altres característiques que no son imprescindibles pel lloc de treball i que poden induir a discriminacions.	Recerca i revisió de documentació
	Existència d'un protocol de selecció de personal amb criteris clars objectius i transparents que evitin la discriminació, i/o existència de formularis de selecció de personal que evitin discriminacions.	Recerca i revisió de documentació
	Existència d'una denominació neutre de cada lloc de treball (sense connotació que els marqui o predetermini com adequats o adreçats a un gènere en concret)	Recerca i revisió de documentació
	Mecanismes o accions positives per assolir una presència equilibrada de dones i homes a l'empresa.	Recerca i revisió de documentació
	Estat de la plantilla actual, nombre de persones a l'empresa segons gèneres. Percentatge comparatiu homes i dones.	Base de dades
	Nombre de treballadors/es contractats en el darrer any, segregat per gènere i diferència entre el nombre de persones que es presenten al procés de selecció i persones contractades.	Base de dades
	Percepció dels treballadors/es de la discriminació o desigualtat en la selecció de personal.	Qüestionari
	Membres de l'equip segons sexe	Recerca i revisió de documentació
Comunicació	Existència d'un protocol on s'estableixen criteris per una comunicació oral i escrita no sexista.	Recerca i revisió de documentació
	Existència d'un protocol on s'estableixen criteris per a una imatge externa no sexista (logos i publicitat).	Recerca i revisió de documentació
	Visibilitat dels dos gèneres en les eines de comunicació de l'empresa (web, intranet i revistes internes)	Recerca i revisió de documentació
	Existència d'un pla de comunicació o mecanismes de difusió de les ofertes laborals que permeten una representació equilibrada de dones i homes que es presenten als processos de selecció.	Recerca i revisió de documentació
	Utilització no sexista del llenguatge oral i escrit en els processos de selecció de personal i descripció dels llocs de treball.	Recerca i revisió de documentació
	Percepció de la plantilla de treballadors/es d'una comunicació oral i escrita no sexista.	Qüestionari
Promoció interna	Nombre de càrrecs directius, segregats per gèneres. Total percentatge comparatiu entre homes i dones.	Base de dades
	Percentatge de dones i homes amb càrrecs directius respecte el percentatge total d'homes i dones en plantilla.	Base de dades
	Nombre de persones que han promocionat durant el darrer any segons sexe i percentatges comparatius entre homes i dones.	Base de dades
	Coneixement de les vacants en càrrecs de responsabilitat per part de tota la plantilla.	Qüestionari
	Mecanismes de promoció professional que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de gènere (formació, coaching, mentoring, etc.)	Recerca i revisió de documentació
	Percepció dels treballadors/es respecte a la igualtat d'oportunitats en l'accés a càrrecs de responsabilitat.	Qüestionari

ÀMBIT DE TREBALL	INDICADORS	MÈTODE UTILITZAT
Conciliació vida personal i laboral	Existència d'un Pla de conciliació de la vida personal i laboral	Recerca i revisió de documentació
	Mesures i serveis per facilitar la comptabilitat laboral i personal (jornada continuada, horari flexible, reduccions de jornada...) i personal a qui van dirigides.	Recerca i revisió de documentació
	Coneixement per part de tota la plantilla de les mesures de conciliació per a comptabilitzar el temps laboral i personal.	Qüestionari
	La conciliació de la vida personal i laboral forma part de la cultura organitzativa de l'empresa.	Recerca i revisió de documentació
	Inclusió de les formacions en horari laboral	Recerca i revisió de documentació
	Serveis de comptabilització temps laboral i personal (tiquets guarderia, tiquets restaurant, menjadors d'empresa, serveis de salut, guardaria d'empresa...).	Recerca i revisió de documentació
	Treballadors/es que s'han acollit a mesures de conciliació de la vida personal i laboral per gèneres (teletreball, excedències, permisos, reduccions de jornada i paternitat i maternitat).	Base de dades
	Percepció dels treballadors/es de la discriminació en matèria de conciliació.	Qüestionari
Prevenió de riscos laborals	Existència de mesures específiques de prevenció de riscos laborals per cada lloc de treball i en concret en cas de dones embarassades i en període de lactància.	Recerca i revisió de documentació
	Existència d'un pla de seguretat i salut laboral que té en compte especificitat de les dones i els homes.	Base de dades
	Existència d'un protocol específic per a prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament per raó de gènere a la l'empresa, existeixen canals per recollir denúncies o reclamacions en cas de conèixer o ser víctima d'assetjament sexual.	Recerca i revisió de documentació
	Existència d'altres mesures específiques per prevenir la violència i l'assetjament sexual.	Recerca i revisió de documentació
	S'ha fet difusió d'aquests protocols d'assetjament i violència a tots els treballadors/es.	Recerca i revisió de documentació
	L'empresa disposa d'una responsabilitat i declaració institucional on explicita el seu compromís per l'eradicació i prevenció de la violència al lloc de treball i de l'assetjament per raó de gènere.	Recerca i revisió de documentació
	Nombre d'accidents dins l'empresa durant l'any 2016. Percentatge comparatiu entre homes i dones.	Recerca i revisió de documentació
	Existència a l'empresa de Comitè de Seguretat i Salut en representació paritària de homes i dones	Recerca i revisió de documentació
	Existència d'una instrucció en Manipulació Manual de Càrregues	Recerca i revisió de documentació
Retribució	Transparència de la política retributiva de l'empresa, i de l'estructura salarial, incloent la definició i les condicions de tots els elements, plusos complements del sector o de l'empresa.	Recerca i revisió de documentació
	Percepció dels treballadors/es de la desigualtat o discriminació retributiva per raó de gènere.	Qüestionari
	Percentatge de dones respecte el total de dones de l'empresa i percentatge d'homes respecte el total d'homes de l'empresa per nivells retributius.	Base de dades

ÀMBIT DE TREBALL	INDICADORS	MÈTODE UTILITZAT
Condicions laborals	Es fan públiques dades segregades per gèneres en funció a les condicions laborals.	Recerca
	Dades segregades per gèneres de la tipologia de contracte dels treballadors/es, temporal o indefinit.	Base de dades
	Dades segregades per gèneres de la tipologia de jornada de treball, jornada completa i jornada parcial.	Base de dades
	Dades segregades per gèneres de les baixes voluntàries i els acomiadaments del darrer any 2016.	Base de dades
	Dades referents a les vacances retribuïdes durant el darrer any 2016	Base de dades
	Percepció dels treballadors/es de la desigualtat o discriminació per raó de gènere de les condicions laborals.	Qüestionari
Accés a formació	Existència d'un pla de formació en funció de les necessitats de la plantilla.	Recerca
	Mètode de selecció de les formacions a realitzar, amb independència dels gèneres sinó de les necessitats de la plantilla.	Recerca i revisió de documentació
	Mètodes de comunicació de la formació a tota la plantilla que hi pot tenir accés, en funció de la categoria professional i no en funció del gènere	Recerca i revisió de documentació
	Nombre de formacions que s'han realitzat durant el darrer any 2016 i personal que hi ha accedit, segregat per gèneres.	Base de dades
	Percepció dels treballadors/es de diferència o discriminació per raó de gènere en la formació.	Qüestionari
Gestió organitzativa igualitària	Personal d'agent d'igualtat en plantilla.	Recerca i revisió de documentació
	Pressupost específic per a mesures igualtat.	Recerca i revisió de documentació
	Percepció global de la plantilla en matèria d'igualtat de gènere.	Recerca i revisió de documentació
	Compromís – referències igualtat a la documentació corporativa.	Qüestionari

3.2. Conclusions de l'anàlisi de diagnosi

En termes generals es pot concloure que malgrat existeixen moltes àrees de millora, on cal establir procediments i actuacions tendents a equiparar les condicions entre gèneres, **no es proven discriminacions per raó de gènere, pròpiament dites, a SUMAR Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L, atès que, les àrees de millora no es deuen a accions deliberades per part de l'organització tendents a la discriminació d'un gènere en concret.**

Dit d'una altra forma, es pot afirmar que efectivament existeixen molts àmbits on hi ha diferenciacions de gènere, així com accions a millorar i discriminacions a prevenir, motiu pel qual es realitza el present pla d'igualtat, però cal destacar que, en cap cas s'ha provat que aquestes diferenciacions siguin per raó de gènere (discriminacions), sinó que són diferenciacions que afecten als gèneres però que són per raons alienes a aquests.

La situació de desigualtat més accentuada que es dona a SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L deriva del fet que existeix una important segregació ocupacional tant a nivell vertical com horitzontal. Pel que fa a la segregació horitzontal ([contractació i selecció de personal](#)), l'organització està conformada en un 91,87% per dones i un 8,13% d'homes fet que porta a concloure que hi ha una important diferenciació de gèneres i de personal a l'empresa, malgrat això, cal tenir present que aquest fet no és fruit de cap acció deliberada per part de l'organització, sinó que la socialització diferencial per raó de gènere influeix profundament en els currículums que arriben per determinades àrees, i aquest fet explicaria la segregació horitzontal de l'empresa.

Pel que fa a la segregació vertical ([promoció a alts càrrecs](#)), succeeix a SUMAR, Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L el mateix que a la majoria de les grans companyies i és que, generalment, els homes ocupen en major proporció els alts càrrecs que les dones. A SUMAR, el 83% dels alts càrrecs són homes i 17% són dones, dit d'una altra forma, dels homes totals de la plantilla el 13,3% són càrrecs directius, i del total de dones el 0,3% són directives.

D'altra banda, el tercer sector on es considera que caldria incorporar més mesures de prevenció de la discriminació seria a l'àmbit de la [conciliació de la vida personal i laboral](#), on d'acord amb les dades extretes de la base de dades, les dones són les úniques s'acullen a mesures de conciliació durant el 2016 (un 11,8 % de la totalitat de les dones en plantilla), en definitiva, en aquest apartat manquen mesures importants com seria la creació i aplicació d'un pla de conciliació.

Així mateix, el sector de la [comunicació](#) es mostra susceptible d'ésser altament millorat atès que manquen moltes de les característiques essencials d'una comunicació sense discriminacions, incorporant la perspectiva de gènere i elaborant protocols de comunicació que facilitin el foment de la igualtat de gènere.

Seguidament, pel que fa a l'àmbit de [condicions laborals](#) no s'observen indicis discriminatoris ni a les tipologies de contractes, ni a les jornades de treball ni períodes de vacances. No obstant, els resultats extrets de la base de dades referents a les finalitzacions de les relacions laborals de l'any 2016 surten lleugerament alterats, al mostrar que 162 dones han causat baixa durant aquest període enfront 13 homes. Aquesta diferenciació és raonable si s'observa el nombre de dones que es contracten i que hi ha en plantilla enfront el nombre d'homes i també cal tenir en compte que moltes baixes són causades per treballadors/es que tenen contracte d'interinitat de dies puntuals.

D'igual forma, es pot constatar que els resultats extrets de la base de dades en relació a l'àmbit de [prevenció de riscos laborals](#) (accidents laborals durant l'any 2016) surten lleugerament alterats al mostrar que el 97,06% dels accidents laborals durant l'any 2016 han estat a dones. Malgrat aquest fet, si es compara amb el total de dones de la plantilla es pot concloure que el 10% de les dones han patit un accident laboral durant l'any 2016 enfront un 3% dels homes, fet que comporta concloure que no es tracta d'una diferenciació molt significativa sinó més aviat raonable, vista l'alta presència de dones a l'empresa.

La resta d'àmbits no nombrats, que serien, l'[àmbit retributiu](#) i l'[àmbit de formació](#), no mostren indicis discriminatoris tot i que, s'observen, també punts a millorar, i sobretot, s'observa la necessitat, com a tots els àmbits, d'implementar mesures que en un futur puguin prevenir qualsevol tipus de discriminació.

A banda de tots els aspectes a millorar en matèria d'igualtat de gènere, cal destacar que també s'han detectat al llarg del diagnosi varies potencialitats desenvolupades per l'empresa a favor de la igualtat de gènere, i actuacions i formes de treballar que ometen els aspectes discriminatoris. Així ho demostra l'alt percentatge de treballadors/es que consideren que no existeix cap tipus de discriminació a l'empresa (75% dels treballadors/es enquestats) enfront els professionals que respongueren que sí que podrien existir discriminacions per raó de gènere (un 10% dels treballadors/es enquestats, que es pot elevar fins a un 18%).

Per a veure l'anàlisi i resultats detallats del qüestionari, veure annex 2 del document "*Anàlisi de diagnosi en matèria d'igualtat de gèneres*".

A mode de sumari de l'anàlisi de diagnosi, es mostra a continuació els punts forts a favor de la igualtat de gènere que compta l'empresa, així com els punts febles o les àrees de millora per cadascun dels àmbits d'anàlisi.

SELECCIÓ DE PERSONAL I PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA	
PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
✓ Existència d'un sistema de definició dels llocs de treball que omet característiques personals discriminatòries. ✓ Existència, generalment, d'una denominació neutre dels llocs de treball. ✓ Existència, generalment, de protocols amb criteris clars objectius i transparents. ✓ Poca percepció per part dels treballadors/es de discriminació de gènere en matèria de selecció de personal (aprox. 6% dels professionals enquestats (62% del 10% que considera que podria existir discriminació))	✗ Finalitzar i implementar el sistema de gestió per competències ✗ Estat de la plantilla actual d'un 91,87% de dones i un 8,13% d'homes (segregació horitzontal) ✗ Necessitat de revisió sistema de definició de llocs de treball, ampliar-lo als llocs que manquen i evitar possibles denominacions discriminatòries. ✗ Protocol de selecció escàs que requereix revisió i actualització. ✗ No existència de mecanismes o accions positives per assolir presència equilibrada d'homes i dones. ✗ Necessitat de prevenció de possibles denominacions discriminatòries en el sistema de definició de llocs de treball. ✗ Més del 94% dels professionals contractats durant l'any 2016 són dones, enfront el 6% d'homes. ✗ Alta percepció dels treballadors/es de SUMAR de diferenciació significativa de gèneres en matèria de selecció de personal. ✗ Necessitat d'adoptar mesures de prevenció de qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria. ✗ Prevenir la presència discriminatòria en el Departament de Gestió de Persones en la Política de Fluxe de l'empresa.

COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA	
PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
✓ Poca percepció dels treballadors/es de discriminació de gènere en matèria de comunicació (aprox. 6% del total dels enquestats). ✓ Visibilitat no discriminatòria en les vies de difusió i comunicació de l'empresa etc	✗ No existència d'un protocol de comunicació oral i escrita no sexista. ✗ No existència d'un protocol per a una imatge externa no sexista ✗ No existència d'un pla de comunicació. ✗ No existència d'una eina de difusió corporativa que arribi a tots els treballadors/es. ✗ Necessitat de revisió de possibles denominacions sexistes o discriminatòries de la documentació i actes corporatius. ✗ Necessitat d'adoptar mesures de prevenció de qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria. ✗ Poc coneixement, per part de la plantilla, de l'estat de l'empresa en matèria d'igualtat

PROMOCIÓ INTERNA	
PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
✓ Poca percepció per part dels treballadors/es de discriminació de gènere en matèria de promoció interna (aprox. El 7% dels professionals enquestats (71% del 10% que considera que podria existir discriminació))	✗ Poca promoció interna a l'empresa. ✗ Poca presència de dones en càrrecs directius (83% homes – 17 % dones). ✗ Falta de coneixement de les vacants amb responsabilitat a tota la plantilla de centre/servei ✗ No existència de pla o document on consti el per escrit, el procediment de promoció interna. ✗ No assistència de formació reglada relativa a la promoció de personal. ✗ Necessitat d'adoptar mesures de prevenció de qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria. ✗ Del 10% de la plantilla que considera que pot existir discriminació de gèneres, la promoció interna és l'ítem considerat major discriminatori.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL	
PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
✓ Existència de mesures de conciliació de la vida personal i laboral a l'abast de la plantilla. ✓ Comunicació de les mesures de comptabilització de la vida personal i laboral a tota la plantilla, al moment de la incorporació, amb independència del gènere. ✓ Poca percepció de discriminació per part dels treballadors/es en matèria de conciliació (aprox. 6 % professionals enquestats) ✓ Existència de conciliació entre les activitats formatives i la vida personal	✗ No existència d'un pla de conciliació. ✗ Millora la comunicació de la política de conciliació de l'empresa i augmentar el seguiment de les mesures aplicades. ✗ Estudiar la possibilitat de fomentar els serveis de comptabilització (tiquets guarderia, serveis de salut) i de les mesures de conciliació (reduccions de jornada, excedències...). ✗ Les dones són les úniques que s'acullen a mesures de conciliació (11,8% de la totalitat de dones en plantilla) ✗ Fomentar la realització de les formacions dins l'horari laboral de les persones. ✗ Necessitat d'adoptar mesures de prevenció de qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria.

PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	
PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
✓ Existència de mesures específiques de prevenció de riscos laborals per cada lloc de treball i concretament en cas de dones embarassades. ✓ Existència d'un pla de seguretat i salut laboral. ✓ Existència d'un protocol específic per a prevenir, detectar i actuar en casos d'assetjament sexual per raó de gènere. ✓ S'ha realitzat difusió tant del protocol com del pla de seguretat i salut laboral. ✓ Existència de compromís i declaració institucional per l'eradicació i prevenció de la violència. ✓ Existència de diferenciació entre els accidents comesos per homes i dones durant l'any 2016 (97,06 % dones accidentades – 2,94% homes accidentats) però es resol que no es deu a motius discriminatoris de l'empresa (10 % de dones accidentades del total de dones de la plantilla respecte un 3% d'homes del total d'homes en plantilla)	✗ Necessitat d'augmentar la difusió i el seguiment de la comunicació de les mesures de prevenció de riscos. ✗ No existència d'altres mesures de prevenció de la violència i assetjament de riscos com ara formacions diverses i campanyes de sensibilització. ✗ Necessitat d'adoptar mesures de prevenció de qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria. ✗ Necessitat d'actualitzar la política de eradicació i prevenció de la violència i l'assetjament a la feina ✗ Necessitat de creació d'una guia única en matèria de Manipulació de Càrregues amb la inclusió d'ambdós gèneres. ✗ No existència d'un Comitè de Seguretat i Salut en representativitat paritària d'homes i dones

RETRIBUCIÓ	
PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
✓ S'informa al treballador en relació al mètode de percepció de la nòmina a l'acollida. ✓ No existència de diferenciació significativa entre els salaris percebuts per homes i dones, segons categories professionals i convenis aplicables, durant l'any 2016 ✓ Mínima percepció de discriminació per part dels treballadors/es en matèria de remuneració (aprox. 5,5 % dels professionals enquestats)	✗ No existència de transparència de la política retributiva i concretament dels complements salarials. ✗ Manca seguiment i revisió de les possibles diferències salarials entre gèneres de les mateixes categories professionals. ✗ Necessitat d'adoptar mesures de prevenció de qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria.

CONDICIONS LABORALS	
PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
✓ No existència de diferenciació significativa entre la tipologia de contracte d'homes i dones, segons categories professionals, durant l'any 2016 (37,5% dels homes tenen contractes temporals enfront el 33 % de les dones) ✓ No existència de diferenciació significativa entre la jornada de treball d'homes i dones, segons categories professionals, durant l'any 2016 (el 53% dels homes tenen jornada parcial enfront el 67 % de les dones) ✓ No existència de diferenciació significativa entre l'accés a les vacances d'homes i dones, segons categories professionals, durant l'any 2016. ✓ Existència de diferenciació significativa de les finalitzacions de les relacions laborals, entre homes i dones, segons categories professionals, durant l'any 2016, però no es pot considerar per motius de gènere (162 baixes de dones enfront 13 d'homes) ✓ Mínima percepció de discriminació per part dels treballadors/es en condicions laborals (aprox. 4 % dels professionals enquestats)	✗ No existeix transparència de les condicions laborals dels treballadors/es. ✗ Necessitat d'analitzar les desviacions contractuals, entre contracte temporal i indefinit. ✗ Existeix un sistema de seguiment del calendari laboral poc eficaç. ✗ Necessitat d'adoptar mesures de prevenció de qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria.

ACCÉS A LA FORMACIÓ	
PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
✓ Existència d'un pla de formació anual. ✓ No es mostren indicis discriminatoris en el mètode de selecció de les formacions ✓ No existència de diferenciació significativa entre homes i dones de les formacions realitzades durant l'any 2016 ✓ Mínima percepció de discriminació per part dels treballadors/es en matèria de remuneració (aprox. 4,5 % dels professionals enquestats)	✗ Sistema de publicitat de les formacions poc directe amb els treballadors/es. ✗ Necessitat d'adoptar mesures de prevenció de qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria.

GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALTÀRIA	
PUNTS FORTS	PUNTS FEBLES
✓ Compromís d'implantació del Pla d'Igualtat recollit al Pla d'actuació per l'any 2016 ✓ La percepció de la plantilla respecte a la igualtat és que no tenen constància de cap discriminació de gènere d'acord amb l'anàlisi del qüestionari que s'adjunta (annex 2).	✗ No existència de la figura d'agent d'igualtat. ✗ No existència de referències a la igualtat de gènere en la documentació corporativa. ✗ Poca referència al compromís de l'empresa cap a la plena igualtat de gèneres a la documentació i actes corporatius. ✗ No existència d'un pressupost específic assignat al disseny i implementació de mesures d'igualtat.

4.

DISSENY I ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

La fase de disseny i elaboració és la fase on pròpiament s'elabora la proposta de Pla d'Igualtat. En aquest sentit, d'acord amb els resultats extrets de l'anàlisi i els punts febles o punts a millorar, s'estableixen uns objectius.

Aquests objectius són la base del Pla d'Igualtat de gènere. I a partir d'aquests, es busquen un conjunt de mesures que augmentin la igualtat de gènere o bé, previnguin i evitin qualsevol futura possibilitat de discriminació de gèneres a l'organització.

4.1. ÀREES D'ACTUACIÓ I MILLORA EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERES I OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA D'IGUALTAT

Cadascun dels punts febles esmenats anteriorment, són les àrees de millora i actuació del pla d'igualtat que s'elabora. Com a resultat de l'anàlisi i detecció de les àrees de millores s'estableixen un recull d'objectius que són:

○ ÀREA SELECCIÓ DE PERSONAL

- **Objectiu 1.** Garantir de manera efectiva, iguals possibilitats d'accés a l'empresa per part del gènere femení com del gènere masculí.
- **Objectiu 2.** Augmentar l'equilibri entre el gènere femení i masculí a l'empresa.
- **Objectiu 3.** Establir mesures de prevenció de la discriminació en matèria de selecció de personal.

○ ÀREA COMUNICACIÓ

- **Objectiu 4.** Promoure l'ús del llenguatge i l'ús de la imatge corporativa de forma no sexista
- **Objectiu 5.** Establir mesures de prevenció de la discriminació en matèria de comunicació oral i escrita.

○ ÀREA PROMOCIÓ INTERNA

- **Objectiu 6.** Garantir, de manera efectiva, iguals possibilitats de promoció interna a l'empresa per part del gènere femení com del gènere masculí
- **Objectius 7.** Establir mesures de prevenció de la discriminació en matèria de promoció interna.

○ ÀREA DE CONCILIACIÓ

- **Objectiu 8.** Mantenir unes condicions igualitàries en matèria de conciliació de la vida laboral i personal i
- **Objectiu 9.** Establir mesures de prevenció de la discriminació en matèria de conciliació de la vida personal i laboral.

○ **ÀREA DE PREVENCIÓ**

- **Objectiu 10.** Fomentar i fer difusió de les mesures i accions de prevenció de riscos laborals que els treballadors i treballadores tenen al seu abast.
- **Objectiu 11.** Establir mesures de prevenció de la discriminació en matèria de prevenció de riscos laborals.

○ **ÀREA DE RETRIBUCIÓ**

- **Objectiu 12.** Garantir la no existència de tracte discriminatori respecte les retribucions dels treballadors i treballadores i desenvolupar mesures de transparència.
- **Objectiu 13.** Establir mesures de prevenció de la discriminació en matèria de retribucions.

○ **ÀREA DE CONDICIONS LABORALS**

- **Objectiu 14.** Mantenir i garantir la no existència de tracte discriminatori en cap condició laboral, entre homes i dones, desenvolupar mesures de transparència.
- **Objectiu 15.** Establir mesures de prevenció de la discriminació en matèria de condicions laborals.

○ **ÀREA DE FORMACIÓ:**

- **Objectiu 16.** Mantenir el tracte igualitari en les formacions i establir mesures de prevenció de la discriminació en matèria de formacions.

○ **ÀREA DE GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA:**

- **Objectiu 17.** Garantir i fomentar una gestió de l'organització en termes igualitaris i prevenir discriminacions en tota la organització empresarial.

4.2. MESURES I ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT

1

OBJECTIU 1

GARANTIR DE MANERA EFECTIVA IGUALS POSSIBILITATS D'ACCÉS A L'EMPRESA PER PART DEL GÈNERE FEMENÍ COM DEL GÈNERE MASCULÍ

MESURA 1.1.

ACTUALITZACIÓ DE LES DESCRIPCIONS DE CADA LLOC DE TREBALL QUE INCORPORI LES COMPETÈNCIES PERSONALS I LABORALS OMETENT DISCRIMINACIONS ENTRE GÈNERES

Descripció	Existeix un sistema de definició de llocs de treball correcte i idoni per les circumstàncies de l'empresa. Es tracta de fitxes de definició dels llocs de treball complertes, amb bones definicions i explicacions de les funcions i tasques. Malgrat això, és necessari revisar les descripcions per tal d'adaptar-les a les competències personals i laborals de cada lloc de treball, revisant els llocs de treball que no hi ha la descripció realitzada. Aquesta mesura comporta, també, elaborar les descripcions amb llenguatge no sexista.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 1.1. són les següents: 1. Actualització de totes les fitxes de definició de llocs de treball existents 2. Adaptar les descripcions de lloc de treball a les competències personals i laborals de cada lloc de treball. 3. Elaborar les descripcions dels llocs de treball que manquen. 4. Evitar i eliminar qualsevol denominació discriminatòria en les fitxes de definició dels llocs de treball.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores d'elaboració de la nova documentació del Departament Amb cost si es sol·licita assessorament professional extern
Termini d'aplicació	Segon semestre 2017
Indicadors	Indicadors numèrics: • Percentatge de les fitxes dels llocs de treball realitzades amb els nous estàndards versus els llocs de treball de l'empresa Indicadors documentals: • Revisió que la documentació generada sense discriminacions sexistes

MESURA 1.2. ACTUALITZACIÓ D'UN PROTOCOL DE SELECCIÓ AMB CRITERIS OBJECTIUS, CLARS I TRANSPARENTS, QUE INCORPORI LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES	
Descripció	Actualització del document vigent que estableix el procediment i el protocol que es segueix durant procés de selecció, i on s'estableixen, les fases, la metodologia, la forma i els criteris objectius i transparents de selecció, amb l'aplicació de la gestió per competències. Aquest protocol ha de seguir-se en tots els casos de contractacions de SUMAR i és el full de ruta per a la selecció de personal.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 1.2. són les següents: 1. Observar, i analitzar els criteris que actualment s'utilitzen en la selecció de personal. 2. Procurar que es tracti de criteris clars, objectius i transparents, eliminant aquells procediments o criteris que no ho siguin i incorporar-ne de nous que comptin amb aquestes característiques. 3. Fer constar els criteris en un únic protocol de selecció. 4. Incorporar la gestió per competències en el protocol de selecció 5. Establir un sistema de recompte senzill i entenedor de les contractacions realitzades anualment, dividint persones seleccionades per gèneres i candidats totals per gèneres.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Noves incorporacions a la plantilla de personal de SUMAR.
Cost	Cost d'hores d'elaboració de la nova documentació del Departament. Amb cost si es sol·licita assessorament professional extern
Termini d'aplicació	Segon semestre 2018
Indicadors	Indicadors numèrics: • Nombre de seleccions de personal realitzades • Percentatge de candidats/es presentats diferenciats per gènere • Percentatge de professionals seleccionats/des diferenciats/des per gènere. Indicadors documentals: • Verificació de l'actualització i redacció del protocol de selecció. • Protocol de selecció clar, transparent i que no porti confusions o dubtes, i que incorpori la gestió per competències. Indicadors de satisfacció: • Qüestionari / Entrevista de seguiment a les persones seleccionades per conèixer opinió respecte els criteris que es van utilitzar al llarg de les seves seleccions.

2

OBJECTIU 2

AUGMENTAR L'EQUILIBRI ENTRE EL GÈNERE FEMENÍ I EL GÈNERE MASCULÍ A L'EMPRESA

MESURA 2.1.

DETECTAR I ESTABLIR MECANISMES O ACCIONS POSITIVES PER ASSOLIR UNA PRESÈNCIA MÉS EQUILIBRADA ENTRE HOMES I DONES

Descripció	Estudiar mecanismes o accions positives que poden incorporar-se en els procediments de selecció de personal de l'empresa, que ajudin a assolir una presència més equilibrada entre homes i dones. En aquest sentit, algunes de les mesures que podrien estudiar-se serien: • Potenciar el procés de selecció hi hagi representació curriculars d'ambdós gèneres. • Potenciar que en el procés de selecció hi hagi representació equilibrada de tècnics/ques que realitzen el procés • En el cas que dos candidats presentin les mateixes qualitats per un lloc de treball, potenciar gènere menys representat.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 2.1. són les següents: 1. Pensar i buscar formes, mecanismes o accions que ajudin a assolir una presència més equilibrada entre homes i dones a l'empresa sense que, en cap cas, aquestes mesures comportin accions discriminatòries. 2. Recollir i fer constar aquestes mesures dins el document de selecció, de forma clara i entenedora. 3. Emprendre i desenvolupar, durant els nous processos de selecció aquests mecanismes.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Noves incorporacions a la plantilla de SUMAR
Cost	Cost d'hores d'elaboració de la nova documentació del Departament. Amb cost si es sol·licita assessorament professional extern.
Termini d'aplicació	Primer semestre 2019
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de l'establiment i utilització de noves accions de selecció de personal. • Verificació que en el protocol de selecció s'incorporin els criteris per afavorir la presència més equilibrada d'ambdós gèneres Indicadors numèrics: • Percentatge anual de l'estat de la plantilla amb diferenciació de gèneres

3

OBJECTIU 3

ESTABLIR MESURES DE PREVENCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ EN MATÈRIA DE SELECCIÓ DE PERSONAL

MESURA 3.1.

REVISIÓ DE TOTA LA DOCUMENTACIÓ DE GESTIÓ DE PERSONES I EVITAR I ELIMINAR QUALSEVOL TIPUS DE DENOMINACIÓ DISCRIMINATÒRIA

Descripció	Revisió de la documentació corporativa del departament de Gestió de Persones per eliminar, si escau, les denominacions que poden ésser discriminatòries. Entre d'altres, la documentació que cal revisar és: • Descripció llocs de treball • Política i Protocols de Gestió de Persones • Documentacions d'acollida
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 3.1. són les següents: 1. Repàs de la documentació corporativa de Gestió de Persones de l'empresa. 2. Detecció i eliminació de denominacions o conceptes que poden induir a tractes discriminatoris.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR
Cost	Cost d'hores de revisió de la documentació del Departament.
Termini d'aplicació	Segon semestre 2018
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de l'efectiva eradicació de qualsevol denominació que pugui comportar termes discriminatoris o diferenciats entre gèneres a tota la documentació corporativa de Gestió de Persones de l'empresa.

MESURA 3.2. ELABORACIÓ D'UNA ESTADÍSTICA ANUAL DE L'ESTAT DE LA PLANTILLA I DE LES CONTRACTACIONS DE L'ANY NATURAL	
Descripció	Elaboració d'estadístiques anuals per valorar: - de l'estat de la plantilla, dividit per gèneres, que mostri el percentatge de persones actives segons gènere. - les contractacions que hi ha hagut al llarg de l'any anterior, dividits també per gènere, per tal de comparar el percentatge de persones contractades, segons gènere.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 3.2. són les següents: 1. Anàlisi de la situació de la plantilla. 2. Elaboració de l'estadística anual de l'estat de la plantilla de professionals 3. Anàlisi del nombre de contractacions del darrer any, dividit per gènere i comparat amb el total de candidats i candidates de cada procés de selecció. 4. Elaboració de l'estadística de contractacions, anual.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR
Cost	Cost d'hores de implicació del personal del Departament
Termini d'aplicació	Cada primer semestre de l'any a partir del 2018.
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de la creació de l'estadística de l'estat de la plantilla anual. • Verificació de la creació de l'estadística de contractacions anuals de personal. Indicadors numèrics: • Percentatge dels professionals en plantilla diferenciat per gènere • Percentatge de contractacions realitzades diferenciat per gèneres

MESURA 3.3. INFORMAR I DOCUMENTAR EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE ALS TÈCNICS/QUES ENCARREGATS/DES DE LA SELECCIÓ DE PERSONAL DE L'EMPRESA	
Descripció	Informar i documentar en matèria d'igualtat de gènere al personal que s'encarrega de la selecció de professionals, amb l'objectiu principal d'evitar qualsevol criteri o mecanisme discriminatori que pugui ser utilitzat al llarg dels processos de contractació i selecció a l'empresa.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 3.3. són les següents: 1. Formar a personal propi de l'empresa que realitzen les seleccions de personal de l'empresa en la redacció i/o supervisió de la documentació i informació del procés 2. Formar als tècnics/ques involucrats en el procés de selecció per la comunicació durant les seleccions. 3. Efectiva realització de la documentació i informació en matèria d'igualtat de gèneres. 4. Verificació de l'assoliment del coneixement i l'aplicació en matèria d'igualtat en el procés de selecció de professionals.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Departament de Gestió de Persones, i concretament, personal encarregat de la selecció de persones de l'empresa.
Cost	Cost de la formació dels professionals implicats en el procés de selecció de l'empresa Cost d'hores de realització i supervisió de la informació i documentació en matèria d'igualtat Cost d'hores dels tècnics/ques del Departament de Gestió de Persones per l'assoliment del coneixement
Termini d'aplicació	Primer semestre del 2018
Indicadors	Indicadors documentals: • Certificat de formació en matèria d'igualtat als tècnics/ques encarregats del procés de selecció • Efectiva realització de la selecció de personal obviat criteris o mecanismes que podrien comportar indicis discriminatoris.

4

OBJECTIU 4

PROMOURE L'ÚS DEL LLENGUATGE I L'ÚS DE LA IMATGE CORPORATIVA DE FORMA NO SEXISTA

MESURA 4.1.

ELABORACIÓ D'UN PROTOCOL OFICIAL DE COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA (PLA DE COMUNICACIÓ), ON S'INCLOGUI L'APARTAT DE "LLENGUATGE I IMATGE NO SEXISTA A SUMAR" I FER-NE DIFUSIÓ ALS PROFESSIONALS DE L'EMPRESA

Descripció	Elaboració d'un document on s'exposi el mode de comunicació de l'empresa, i on es faci referència al llenguatge i a la imatge no sexista a l'empresa i els modes de realitzar-ho i enviar-ho a tots els professionals de l'empresa.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 4.1. són les següents: 1. Analitzar i detectar un protocol oficial de comunicació de l'empresa. 2. Fer constar aquest protocol a un document escrit. 3. Incloure un apartat que faci referència al llenguatge i a la imatge no sexista. 4. Fer difusió del protocol als professionals de SUMAR.
Òrgan encarregat	Departament de Comunicació
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR
Cost	Cost d'hores internes dels tècnics/ques de l'àrea de Comunicació Cost d'assessorament professional extern, si es sol·licita.
Termini d'aplicació	Segon semestre del 2019
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de l'efectiva creació d'un protocol de comunicació amb l'apartat de "llenguatge i imatge no sexista a SUMAR", amb • l'existència de criteris clars, i concisos que ometen tractes discriminatoris. • Verificació de l'efectiu compliment del pla de comunicació. Indicadors de satisfacció: • Qüestionari/Entrevista per comprovar l'efectiva difusió del pla de comunicació i per conèixer opinió dels treballadors/es en matèria de comunicació.

MESURA 4.2. REVISIÓ DE LA DOCUMENTACIÓ CORPORATIVA, ELIMINANT POSSIBLES DENOMINACIONS DISCRIMINATÒRIES, SI ESCAU	
Descripció	Revisió de tota la documentació corporativa eliminant possibles denominacions discriminatòries entre gèneres, entre la qual podem destacar: • Memòria corporativa • Revistes i tríptics d'empresa • Web corporativa i blogs corporatius • Procediments i documents estandarditzats
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 4.2. són les següents: 1. Recull de tota la documentació corporativa. 2. Revisió de la documentació. 3. Eradicació i eliminació de possibles denominacions, criteris o nomenclatures que podrien portar indicis discriminatoris.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores de revisió documental del tècnic/a format en matèria d'igualtat
Termini d'aplicació	Primer semestre 2019
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de l'existència d'una nomenclatura no discriminatòria. Indicadors de satisfacció: • Qüestionari / Entrevista per conèixer la opinió dels treballadors/es respecte la nomenclatura que utilitza l'empresa.

5

OBJECTIU 5

ESTABLIR MESURES DE PREVENCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ DE LA COMUNICACIÓ ORAL I ESCRITA

MESURA 5.1.

ACCIONS DE FORMACIÓ I INFORMACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT ALS TÈCNICS/QUES QUE ELABOREN REDACTATS

Descripció	Formar al personal de Departament de Secretaria, Comunicació i Àrea Tècnica amb l'objectiu principal d'evitar utilitzar denominacions i imatges que puguin tenir indicis discriminatoris.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 5.1. són les següents: 1. Formar a personal propi de l'empresa per la difusió interna del coneixement en matèria d'igualtat. 2. Realització de formació interna de l'empresa en les àrees de Secretaria, Comunicació i Tècnica.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Àrea de Secretaria, Departament de Comunicació, Àrea Tècnica i professionals que ho requereixin pel seu lloc de treball
Cost	Cost de la formació d'un professional propi intern a l'empresa en matèria d'igualtat Cost d'hores de realització i supervisió de la informació i documentació en matèria d'igualtat Cost d'hores dels tècnics/ques dels diferents departaments per l'assoliment del coneixement
Termini d'aplicació	Primer semestre del 2018
Indicadors	Indicadors documentals: • Acreditació de la formació en matèria d'igualtat d'un professional intern • Efectiva realització formació dels tècnics/es de les àrees de Secretaria, Comunicació i Tècnica, i altres professionals que ho requereixin pel seu lloc de treball, obviant criteris o mecanismes que podrien comportar indicis discriminatoris. • Verificació que la documentació realitzada no contingui discriminacions de caràcter sexista.

MESURA 5.2.**ACCIONS DE SENSIBILITZACIÓ EN MATÈRIA D'IGUALTAT, A TOTA LA PLANTILLA DE PERSONAL**

Descripció	Realitzar accions de sensibilització, campanyes informatives, comunicats o formacions en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats a tota la plantilla de personal, especialment a aquells professionals que utilitzen les eines de comunicació virtuals, per tal de transmetre'ls la importància d'una organització amb perspectiva de gènere.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 5.2. són les següents: 1. Informar i documentar als professionals dels centres que utilitzen eines de comunicació virtual per sensibilitzar en el redactat de les diferents actualitzacions. 2. Analitzar i estudiar quines campanyes o accions es podrien dur a terme des de l'empresa per a sensibilitzar a la plantilla de treballadors i treballadores en aquesta matèria. 3. Efectiva realització d'accions de sensibilització, campanyes informatives, comunicats o formacions
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores de la realització de la documentació en temes d'igualtat per professional intern Si es requereix d'una empresa externa, cost vinculat al servei que presti
Termini d'aplicació	Primer semestre 2020
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de l'entrega i assoliment del contingut en matèria d'igualtat per part de la plantilla. Indicadors de satisfacció: • Qüestionari/ Entrevista als treballadors/es per conèixer l'efectiva realització de les accions programades, de l'efectivitat d'aquestes i de suggeriments, propostes i/o opinions en la matèria.

MESURA 5.3. INCORPORAR A LA WEB CORPORATIVA I A LA DOCUMENTACIÓ CORPORATIVA QUE ESCAIGUI, LA RESPONSABILITAT DE L'EMPRESA VERS LA IGUALTAT DE GÈNERE	
Descripció	Incorporar a la web corporativa de l'empresa, així com a tota la documentació que es consideri necessari, el compromís de l'empresa a favor de la igualtat de gènere. Alguna de la documentació on podria constar aquesta responsabilitat, a mode exemplificatiu és: • Documentació d'acollida de l'empresa. • Memòria corporativa • Web corporativa.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 5.3. són les següents: 1. Recull de la documentació corporativa oportuna. 2. Incorporació del compromís i responsabilitat de l'empresa vers aquesta matèria.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones Departament de Comunicació
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores de la realització de la documentació per professionals interns formats en matèria d'igualtat Cost de l'empresa informàtica per a l'actualització de la web corporativa
Termini d'aplicació	Primer semestre 2018
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de l'efectiva difusió de la responsabilitat social corporativa a favor de la igualtat de gènere

6

OBJECTIU 6

GARANTIR, DE MANERA EFECTIVA, IGUALS POSSIBILITATS DE PROMOCIÓ INTERNA A L'EMPRESA PER PART DEL GÈNERE FEMENÍ COM DEL GÈNERE MASCULÍ

MESURA 6.1.

REVISAR QUIN SERIA EL SISTEMA DE SELECCIÓ EN SUPÒSITS DE PROMOCIÓ INTERNA, ESTABLIR-HO COM A PROTOCOL D'ACTUACIÓ I MANTENIR-HO OPERATIU

Descripció	Documentar dins el protocol de selecció el desenvolupament de la selecció en cas de promoció interna: vies de comunicació a tots els professionals que podrien tenir accés a la plaça promocionada, les fases de selecció, el desenvolupament de la selecció, el mètode d'adjudicació i la corresponent comunicació i transparència.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 6.1. són les següents: 1. Analitzar el sistema actual de promoció interna de l'empresa. 2. Evitar qualsevol tipus de denominació o sistema discriminatori. 3. Fer-lo constar per escrit en un document corporatiu. 4. Mantenir-lo operatiu, actualitzat i utilitzar-lo quan sigui possible, en funció de les possibilitats i oportunitats de promoció interna
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR
Cost	Cost de hores d'elaboració de la nova documentació del Departament. Amb cost si es sol·licita assessorament professional extern.
Termini d'aplicació	Segon semestre del 2018
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de l'efectiva creació del protocol de selecció amb l'apartat destinat a les promocions internes • Verificació de l'aplicació del protocol en les promocions internes.

7

OBJECTIU 7

ESTABLIR MESURES DE PREVENCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ EN MATÈRIA DE PROMOCIÓ INTERNA

MESURA 7.1.

ANALITZAR I CREAR ACCIONS POSITIVES PER A PROMOURE LA PRESÈNCIA EQUILIBRADA DE DONES I HOMES EN LES PROMOCIONS INTERNES

Descripció	Crear i fomentar diferents accions positives i mecanismes per tal d'equilibrar la situació de diferenciació en els alts càrrecs de dones i homes de l'organització. En aquest sentit, algunes de les mesures que podrien estudiar-se serien: • Realitzar comunicació interna a tots els professionals que, per la seva experiència o currículum, puguin accedir a les places vacants prioritzant el gènere menys representat. • Potenciar que en el procés de selecció hi hagi representació curriculars d'ambdós gèneres. • En el cas que dos candidats presentin les mateixes qualitats per un lloc de treball, potenciar gènere menys representat.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 7.1. són les següents: 1. Pensar i buscar formes, mecanismes o accions que promoguin la presència equilibrada de gèneres. 2. Recollir i fer constar aquestes mesures dins el document corporatiu relatiu a la promoció de personal. 3. Emprendre i desenvolupar, aquestes accions durant els processos de promoció interna de l'empresa.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR
Cost	Cost de hores d'elaboració de la nova documentació del Departament. Amb cost si es sol·licita assessorament professional extern.
Termini d'aplicació	Segon semestre del 2018
Indicadors	Indicadors documentals • Analitzar els processos de promoció interna, si n'hi ha, i detectar quines accions positives s'han dut a terme per a equilibrar la presència d'homes i dones. • Verificació de l'efectiva creació d'accions positives d'equilibri.

8

OBJECTIU 8

MANTENIR UNES CONDICIONS IGUALITÀRIES EN MATÈRIA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL

MESURA 8.1.

ELABORACIÓ D'UN PLA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL ON ES RECULLIN TOTES LES MESURES QUE L'EMPRESA POSA A DISPOSICIÓ DE LA PLANTILLA PER A FOMENTAR LA CONCILIACIÓ

Descripció	Elaboració d'un document de conciliació de la vida personal i laboral a l'empresa on exposi clarament la política de l'empresa en fomentar la conciliació de la vida personal i laboral i les mesures destinades a aquest objectiu.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 8.1. són les següents: 1. Analitzar i agrupar les mesures de conciliació de la vida personal i laboral que compta l'empresa. 2. Evitar qualsevol tipus de denominació discriminatòria. 3. Plasmar-ho per escrit en un pla de conciliació de l'empresa. 4. Fer difusió a tota la plantilla de SUMAR
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost de les hores d'elaboració de la documentació per part del professionals del Departament
Termini d'aplicació	Segon semestre 2020
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de l'elaboració del pla de conciliació, sense discriminacions sexistes. Aquest pla de conciliació ha de ser entenedor, clar i on exposi totes les mesures de conciliació. Indicadors numèrics: • Percentatge de professionals en plantilla que han rebut la informació sobre els plans de conciliació de la vida professional i personal diferenciat per gènere

MESURA 8.2. COMUNICACIÓ, DIFUSIÓ I PROMOCIÓ DE LES MESURES DE CONCILIACIÓ A TOTS ELS TREBALLADORS/ES	
Descripció	Fer difusió i comunicar a tota la plantilla de treballadors/es les mesures que tenen al seu abast en matèria de conciliació de vida personal i laboral, i transmetre totes les disposicions que es recullen en el pla de conciliació que s'haurà creat.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 8.2. són les següents: 1. Fer un resum de les mesures de conciliació de la vida personal i laboral en el Manual d'Acollida del treballador/a amb llenguatge entenedor i clar. 2. Enviar i fer difusió a tots els treballadors i treballadores de l'empresa les mesures que tenen al seu abast.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores d'elaboració de la documentació per professionals del Departament Si és el cas, cost de plataformes virtuals d'accés pels treballadors/es
Termini d'aplicació	Segon semestre 2020
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació que el Manual d'Acollida contingui la informació necessària de conciliació de la vida personal i laboral Indicadors numèrics: • Percentatge de nous professionals que han rebut el Manual d'Acollida amb informació sobre els plans de conciliació de la vida professional i personal • Percentatge de professionals en plantilla que ha rebut informació sobre els plans de conciliació de la vida professional i personal. Indicadors de satisfacció: • Qüestionari/entrevista per detectar el coneixement, en matèria de conciliació per part de la plantilla.

9

OBJECTIU 9

ESTABLIR MESURES DE PREVENCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ EN MATÈRIA DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL

MESURA 9.1

ESTUDIAR NOVES FORMES DE TREBALL QUE AFAVOREIXIN LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL

Descripció	Fer recerca de noves opcions de conciliació de la vida personal i laboral que es poden posar a l'abast de la plantilla de persones, que fomentin i augmentin el nivell de conciliació de la persona.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 9.1. són les següents: 1. Actualització anual del Pla de Conciliació de la Vida Personal i Laboral revisant i estudiant noves formes de conciliació, i incorporar-les en el pla 2. Evitar, en qualsevol dels casos, que siguin mesures que tinguin indicis discriminatoris. 3. Fomentar les formacions dels professionals dins el seu horari laboral, en la mesura que sigui possible.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores de professionals del Departament per a la redacció i actualització del Pla de Conciliació Amb cost si es sol·licita assessorament professional.
Termini d'aplicació	Primer semestre 2021
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de l'actualització anual del Pla de conciliació amb l'establiment, si és el cas, noves mesures de conciliació. Indicadors numèrics: • Nombre de mesures de conciliació establertes per l'empresa, anualment • Percentatge de professionals que s'acullen a les mesures de conciliació, amb diferenciació de gènere • Percentatge de les formacions dins l'horari laboral.

10

OBJECTIU 10

FOMENTAR LES MESURES I ACCIONS DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS QUE ELS TREBALLADORS I TREBALLADORES TENEN AL SEU ABAST

MESURA 10.1.

REVISIÓ DE LES MESURES I ACCIONS DE PREVENIÓ DE RISCOS LABORALS, MANTENIR-LES VIGENTS I OPERATIVES I FER-NE DIFUSIÓ A TOTS ELS TREBALLADORS I TREBALLADORES

Descripció	Fer una revisió, per part d'un professional expert en la matèria, del protocol i mesures de PRL de l'empresa, i reenviar mesures de PRL a tots els directores i directores de centre per tal de que es faci la correcta difusió a tot el personal, sobretot al personal de llarga durada que, al no ser nova incorporació, no ha obtingut el pla d'acollida junt amb les mesures de prevenció.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 10.1. són les següents: 1. Revisió de totes les mesures i accions de prevenció de riscos de l'empresa, sense diferenciació per raó de gènere. 2. Fer difusió de totes les mesures de prevenció de riscos a tot el personal de l'empresa, ja sigui de forma directa o mitjançant els directores i directores de centre i serveis. 3. Mantenir, sempre i en tot cas, les mesures i accions de prevenció de riscos, operatives i vigents.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores de professionals interns per l'aplicació de les mesures i accions de prevenció Cost del Serveis de Prevenció Aliè a l'empresa en la redacció de la documentació
Termini d'aplicació	Cada primer semestre a partir del 2018
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de la vigència i actualització de les mesures de PRL • Verificació que la documentació de PRL no hi hagi discriminació per raó de gènere Indicadors numèrics: • Percentatge d'avaluacions de riscos realitzades anualment Indicadors de satisfacció: • Qüestionari/Entrevista per detectar el coneixement, per part de la plantilla, dels riscos associats al lloc de treball.

MESURA 10.2.**INCORPORAR D'ALTRES MESURES DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS COM ARA FORMACIONS O CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ**

Descripció	Sensibilitzar a tots els treballadors/es de la importància de conèixer la mesures de prevenció de riscos laborals, incorporant noves accions formatives en la matèria, tríptics informatius o jornades d'informació a tots els treballadors/es.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 10.2. són les següents: 1. Analitzar i estudiar noves formes de sensibilització a la plantilla de les mesures de prevenció de riscos laborals, ja sigui mitjançant noves formacions, guies informatives, tríptics o noves campanyes. 2. Efectiva realització de les noves accions analitzades i estudiades.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores de formació dels professionals de SUMAR Cost d'hores de redacció de les diverses campanyes informatives/guies específiques per tècnics/es especialistes de SUMAR Cost del Servei de Prevenció Aliè en l'execució de la informació i formació
Termini d'aplicació	Segon semestre 2021
Indicadors	Indicadors documentals: • Efectiva creació i realització d'altres mesures relacionades amb la prevenció de riscos laborals, sense discriminació per gènere Indicadors numèrics: • Percentatge de professionals que ha realitzat formació en PRL durant l'any, diferenciada per gènere • Percentatge de professionals que han rebut informació de PRL relativa en el seu lloc de treball, diferenciada per gènere Indicadors de satisfacció • Qüestionari / Entrevista sobre el grau de coneixement de la plantilla de SUMAR dels riscos associats al seu lloc de treball.

11

OBJECTIU 11

ESTABLIR MESURES DE PREVENCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

MESURA 11.1.

REVISAR ELS PROTOCOLS DE VIOLÈNCIA I ASSETJAMENT SEXUAL, MANTENIR-LOS VIGENTS I OPERATIUS, I FER-NE DIFUSIÓ, SI ESCAU

Descripció	Revisar i actualitzar, si és el cas, el protocol de violència i assetjament sexual, per tal de mantenir-lo vigent, operatiu i adaptat a les circumstàncies que vagin apareixent.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 11.1. són les següents: 1. Actualitzar la política d'eradicació i prevenció de la violència i l'assetjament al lloc de treball. 2. Revisar el protocol de violència i el protocol d'assetjament sexual que compta SUMAR, amb redactat sense discriminació per gènere. 3. Adaptar-lo a possibles noves situacions o circumstàncies aparegudes i mantenir-lo actualitzat i vigent. 4. En casos de modificacions, fer difusió del nous protocols o dels canvis elaborats a tots la plantilla de professionals.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores de redacció i actualització de la documentació per part de professionals del Departament. En el cas que es delegui a un ens extern, cost del servei.
Termini d'aplicació	Primer semestre 2018
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de l'actualització la documentació en matèria d'assetjament i violència al lloc de treball, amb redactat sense discriminacions per raó de gènere • Efectivitat de la difusió de les modificacions, si escau.

MESURA 11.2. REVISAR QUE ELS PROTOCOLS DE VIOLÈNCIA I D'ASSETJAMENT SEXUAL ESTAN VISIBLES A CADA CENTRE DE TREBALL PER A TOTS ELS TREBALLADORS/ES	
Descripció	Controlar que a cada centre de treball té exposat el protocol de violència i assetjament sexual així com les formes de denúncia i que tots els treballadors i treballadores hi poden tenir accés. En cas de que no hi siguin, fer-los visibles, de forma immediata i obligatòria.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 11.2. són les següents: 1. Examinar si els protocols de violència i assetjament sexual estan visibles a tots els centres de treball de SUMAR. 2. En el cas que no estiguin visibles, fer difusió, de nou, del protocol i obligar la seva immediata publicació dels protocols a un lloc del centre de treball visible que hi puguin tenir accés tots els treballadors i treballadores.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores de verificació dels professionals del Departament.
Termini d'aplicació	Segon semestre 2018
Indicadors	Indicadors documentals: • Revisió dels centres de treball i comprovar l'efectiva visibilitat dels protocols. Indicadors de satisfacció: • Qüestionari / Entrevista per a detectar el coneixement, per part de la plantilla, dels protocols.

MESURA 11.3. CREACIÓ DE COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT RESPECTANT LA PARITAT DE GÈNERE	
Descripció	Creació del Comitè de Seguretat i Salut en matèria de prevenció de riscos laborals potenciant la composició paritària entre homes i dones, sempre que les condicions ho permetin.
Accions	La principal acció prevista per al compliment de la mesura 11.3. és la creació del Comitè de Seguretat i Salut en els centres i serveis de més de 50 treballadors/es, potenciant la paritat entre homes i dones.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Delegats/des de personal de centres i serveis amb més de 50 treballadors/es. Personal tècnic de l'empresa involucrats en el Comitè de Seguretat i Salut.
Cost	Cost d'hores dels professionals del Departament per la constitució, la creació i assistència en les reunions del Comitè de Seguretat i Salut Cost d'hores d'assistència en els Comitès de Seguretat i Salut dels professionals de l'empresa. Cost del Servei de Prevenció Aliè en la creació i assistència als Comitès de Seguretat i Salut.
Termini d'aplicació	Segon semestre 2018
Indicadors	Indicadors documentals: Revisió dels membres que conformen els diferents Comitès de Seguretat i Salut

12

OBJECTIU 12

MANTENIR I GARANTIR LA NO EXISTÈNCIA DE TRACTE DISCRIMINATORI RESPECTE LES RETRIBUCIONS DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES

MESURA 12.1.

INFORMAR I NOTIFICAR ALS PROFESSIONALS LA POLÍTICA RETRIBUTIVA DEL SEU LLOC DE TREBALL, I DELS COMPLEMENTES SALARIALS CORRESPONENTS

Descripció	Introducció de la política retributiva dels llocs de treball al manual d'acollida del treballador/a, i informar de tots els temes relacionat amb la forma de retribució, categories professionals, complements salarials, assignacions, incentius i d'altres conceptes.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 12.1. són les següents: 1. Analitzar i agrupar tota la informació retributiva de l'empresa que ja està creada i redactar tota aquella informació que manca respecte a la política de retribució de l'empresa. 2. Plasmar-ho en manual d'acollida dels professionals, fent evident la no discriminació segons gènere. 3. Fer difusió de l'apartat de retribucions a tots els professionals de l'empresa i a les noves incorporacions entregar el manual d'acollida.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores d'elaboració i recerca de la informació per editar el manual d'acollida
Termini d'aplicació	Primer semestre 2020
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de l'efectiva introducció de la informació retributiva dins el manual d'acollida i sense discriminació per gènere Indicadors de satisfacció: • Qüestionari / Entrevista per a detectar el coneixement, per part de la plantilla, dels protocols.

MESURA 12.2.

CALCULAR I ESTABLIR UNA RELACIÓ DE LES BRETXES SALARIALS PER GRUPS I GÈNERES EN RELACIÓ A CADA LLOC DE TREBALL, AVALUAR LES BRETXES SALARIAL I BUSCAR MESURES PER ERADICAR-LES, SI ESCAU

Descripció	Revisar i analitzar les diferències salarials anuals, a partir d'aquí, detectar si existeixen incongruències segons categories professional i gèneres i, en aquest cas, buscar les solucions adients per tal d'evitar qualsevol tipus de discriminació en matèria retributiva.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 12.2. són les següents: 1. Analitzar les retribucions anuals dels professionals de l'empresa. 2. Detectar possibles incongruències segons categories professionals i gèneres. 3. Estudiar el motiu pel qual es generen les incongruències. 4. Eradicar, en la mesura de lo possible, les bretxes salarials per grups i gèneres.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores de recerca i avaluació de les diferències salarials detectades.
Termini d'aplicació	Cada primer semestre de l'any a partir del 2018
Indicadors	Indicadors numèrics: • Percentatge de casos detectats amb desviacions salarials injustificat. Indicadors documentals: • Verificació de l'efectiu anàlisi i estudi de possibles solucions per a les incongruències, si és el cas.

13

OBJECTIU 13

ESTABLIR MESURES DE PREVENCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ EN MATÈRIA DE RETRIBUCIONS

MESURA 13.1.

MILLORAR LA COMUNICACIÓ I SEGUIMENT DE LA INFORMACIÓ CONTINGUDA EN LES FULLES SALARIALS PER AUGMENTAR LA CONFIANÇA I EVITAR INCIDÈNCIES

Descripció	Establir un circuit informatiu i de comunicació amb els treballadors/es de seguiment amb la comprensió dels conceptes que es detallen a les fulles salarials, i sobretot en els casos on hi ha variables i/o incidències.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 13.1. són les següents: 1. El primer pas és establir un protocol de comunicació i seguiment mensual en l'entrega de les fulles salarials a tots els treballadors/es. 2. Aplicar el protocol prioritzant els casos que els treballadors/es tinguin variables i/o hagin causat algun tipus d'incidències
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores dels professionals tècnics/ques de l'àrea de Gestió de Persones en la comunicació i seguiment.
Termini d'aplicació	Segon semestre del 2018
Indicadors	Indicadors documentals: • Existència d'un protocol de treball d'informació, comunicació i seguiment de les fulles salarials als treballadors/es de l'empresa. Indicadors numèrics: • Percentatge de incidències rebudes mensual per temes de comprensió de nòmines, diferenciat per gènere Indicadors de satisfacció: • Trucades de seguiment per a detectar l'augment de la comprensió de les fulles salarials

14

OBJECTIU 14

MANTENIR I GARANTIR LA NO EXISTÈNCIA DE TRACTE DISCRIMINATORI EN CAP CONDICIÓN LABORAL, ENTRE HOMES I DONES I DESENVOLUPAR MESURES DE TRANSPARÈNCIA

MESURA 14.1.

ESTABLIR INDICADORS PER AVALUAR LA NO DISCRIMINACIÓ DE LES CONDICIONS LABORALS DELS TREBALLADORS/ES DE FORMA ANUAL, ANALITZAR-LO I BUSCAR MESURES PER A SOLUCIONAR LES INCONGRUÈNCIES, SI ES CAU

Descripció	Establir un conjunt d'indicadors per tal d'analitzar la igualtat o discriminació en matèria d'igualtat en tot el conjunt de condicions laborals, realitzar l'anàlisi anual, i determinar sectors on poden existir discriminacions. Buscar mesures de solució dels sectors que comptin amb diferenciacions anòmales. Les condicions laborals inclouen els següents àmbits de jornada i horari de treball, vacances i baixes i acomiadaments.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 14.1. són les següents: 1. Crear els indicadors i la forma més idònia d'avaluar tot el conjunt de condicions laborals. 2. Avaluar i analitzar, anualment, les condicions laborals, segons categoria professional i gènere dels professionals de l'empresa per a detectar si poden existir indicis discriminatoris. 3. En cas d'incongruències, buscar solucions per a resoldre-les.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores de recerca i avaluació de la informació de condicions laborals de la plantilla per part de professionals de l'àrea.
Termini d'aplicació	Cada primer semestre d'any a partir del 2018
Indicadors	Indicadors documentals • Creació d'indicadors d'avaluació i control de les condicions laborals • Estudi de les possibles desviacions de les condicions laborals

MESURA 14.2. MILLORAR EL SISTEMA DE SEGUIMENT DEL CALENDARI LABORAL DELS DIFERENTS CENTRES I SERVEIS	
Descripció	Vist la dificultat per a detectar si tots els treballadors/es realitzen de forma idònia, el calendari laboral que els pertoca, cal establir un sistema més eficaç de seguiment del calendari laboral dels professionals.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 14.2. són les següents: 1. Implementar un sistema de seguiment dels calendaris laborals dels professionals de l'empresa que sigui més eficaç, transparent, senzill i de fàcil comprensió. 2. Formar als professionals de direcció i coordinació de centres de la gestió del nou aplicatiu informàtic. 3. Informar als treballadors/es de la gestió i comunicació de les condicions mitjançant l'aplicatiu
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost de l'aplicatiu informàtic per la gestió dels calendaris laborals dels professionals Cost d'hores de tècnics de l'àrea per la introducció de les dades dins l'aplicatiu i de la seva gestió
Termini d'aplicació	Primer semestre del 2019
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de canvi del sistema de calendaris laborals • Verificació de la formació als directius/ves i coordinadors/es de centres i serveis en la gestió del calendari mitjançant l'aplicatiu informàtic • Verificació d'entrega de la informació dels calendaris laborals a tots els professionals Indicadors de satisfacció • Qüestionari / Entrevista de verificació de l'augment de l'eficàcia i senzillesa del calendari laboral pels professionals del departament de Gestió de Persones

15

OBJECTIU 15

ESTABLIR MESURES PER LA PREVENCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ EN MATÈRIA DE CONDICIONS LABORALS

MESURA 15.1.

FER DIFUSIÓ I COMUNICAR ALS TREBALLADORS/ES ELS RESULTATS DELS INDICADORS I MILLORAR LA TRANSPARÈNCIA DE LES CONDICIONS LABORALS

Descripció	Augmentar la transparència en matèria d'igualtat de les condicions laborals dels professionals de l'empresa. Les condicions laborals inclouen els següents àmbits: • Jornada i horari de treball • Vacances • Baixes i acomiadaments.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 15.1. són les següents: 1. El primer pas l'efectiu establiment dels indicadors per a valorar la igualtat de gènere de les condicions laborals i l'efectiva avaluació de les mateixes. 2. Un cop s'hagi realitzat aquesta valoració, seria perceptiu realitzar un resum dels resultats. 3. Fer-ne difusió a tots els professionals de l'empresa, per tal d'augmentar la transparència en aquesta matèria.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores de tècnics/ques de l'àrea per l'estudi de les condicions laborals i difusió dels resultats als professionals.
Termini d'aplicació	Cada primer semestre de cada any a partir del 2018
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de l'execució de la comunicació i difusió del document d'informació retributiva. Indicadors de satisfacció: • Qüestionari / Entrevista per a detectar l'augment del coneixement, per part de la plantilla de les diferents condicions laborals de l'empresa.

16

OBJECTIU 16

MANTENIR EL TRACTE IGUALITARI EN MATÈRIA DE FORMACIONS I ESTABLIR MESURES DE PREVENCIÓ DE LA DISCRIMINACIÓ EN MATÈRIA DE FORMACIONS

MESURA 16.1.

ELABORACIÓ D'UN RESUM ANUAL DE LES FORMACIONS DE L'ANY ANTERIOR, DIVIDIT PER GÈNERES, ANALITZAR-LO I BUSCAR MESURES PER A SOLUCIONAR LES INCONGRUÈNCIES, SI S'ESCAU

Descripció	Realitzar indicadors de síntesi de les formacions realitzades al llarg de l'any anterior, de la mateixa forma que s'està elaborant a l'actualitat, però dividint entre gèneres per a detectar la diferència en l'assistència.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 16.1. són les següents: 1. Elaborar indicadors de síntesi de totes les formacions realitzades l'any anterior, de la mateixa forma que es realitza a l'actualitat, incorporant la divisió de gènere per a detectar el nombre d'homes i de dones que han assistit a la formació. 2. Analitzar les dades que sorgeixen del document. 3. En cas d'incongruències, detectar la raó per la qual apareixen i buscar mesures per a solucionar-les.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores d'elaboració i avaluació de les formacions realitzades per part dels tècnics/ques de l'àrea.
Termini d'aplicació	Cada primer semestre de l'any a partir del 2018
Indicadors	Indicadors numèrics: • Percentatge de professionals que han assistit a les formacions durant l'any en curs versus el percentatge de professionals convocats/des, diferenciat per gènere. Indicadors documentals • Verificació de l'efectiva creació d'indicadors anual de les formacions dividit per gèneres • Verificació de l'anàlisi i estudi del resultat dels indicadors i d'eradicació, si es el cas, de les possibles diferenciacions de gènere, en aquesta matèria.

MESURA 16.2. ESTABLIR UN SISTEMA DE COMUNICACIÓ DE LES FORMACIONS DIRECTA ENTRE DEPARTAMENT DE GESTIÓ DE PERSONES I TREBALLADOR/A I FER-NE DIFUSIÓ	
Descripció	Millorar el sistema de comunicació de les formacions de manera que hi hagi la seguretat que la informació de la formació arriba de forma satisfactòria a tots els treballadors/es sense excepcions (via correu electrònic, Intranet, cartes dirigides als treballadors/es...)
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 16.2. són les següents: 1. Pensar, estudiar i implementar un sistema eficient de comunicació de les formacions. 2. Assegurar que es tracta d'un sistema just, eficient i públic per a tots els professionals de l'empresa. 3. Comunicar i fer difusió del nou sistema de comunicació de les formacions als treballadors/es de l'empresa.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost de l'aplicatiu informàtic per la gestió d'avisos als treballadors/es. Cost de la realització i gestió de la comunicació per part dels professionals tècnics/ques de l'àrea
Termini d'aplicació	Segon semestre del 2021
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de la implementació de la gestió d'un nou sistema d'avisos entre l'àrea de Gestió de Persones i els/les treballadors/es. • Verificació de l'efectivitat de les comunicacions mitjançant del nou sistema. Indicadors de satisfacció: • Qüestionari / Entrevista per verificar la millora de la comunicació i transparència de les formacions.

17

OBJECTIU 17

GARANTIR I FOMENTAR UNA GESTIÓ DE L'ORGANITZACIÓ EN TERMES IGUALITARIS I PREVENIR DISCRIMINACIONS EN TOTA L'ORGANITZACIÓ EMPRESARIAL

MESURA 17.1.

ASSIGNAR PERSONA RESPONSABLE EN MATÈRIA D'IGUALTAT

Descripció	Formar a la plantilla de personal de l'empresa un professional responsable en matèria d'igualtat, una persona encarregada de la gestió igualitària de gèneres de l'empresa, ja sigui a dedicació completa o a dedicació parcial, però que tingui com a missió, gestionar la igualtat de gènere a l'empresa.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 17.1. són les següents: 1. Elaborar un pla de formació en matèria d'igualtat per tal d'assignar un professional responsable en matèria d'igualtat de la plantilla de professionals actual de l'empresa. 2. Assignar-li les funcions de coordinació en matèria d'igualtat de gènere a l'empresa.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Professionals tècnics de l'àrea de Gestió de Persones
Cost	Cost de temps de formació al professional assignat. Cost del curs de formació en matèria d'igualtat.
Termini d'aplicació	Segon semestre del 2017
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de la formació del professional tècnic en matèria d'igualtat

MESURA 17.2. ASSIGNAR UNA PARTIDA PRESSUPOSTÀRIA ANUAL PER POSAR EN MARXA MESURES D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES A L'EMPRESA	
Descripció	Incorporació al pressupost anual de l'empresa una partida pressupostària específica encarregada de dur a terme totes les mesures d'igualtat de gèneres
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 17.2. són les següents: 1. Crear una partida pressupostària específica per a l'aplicació del pla d'igualtat i per a qualsevol concepte econòmic relacionat amb l'eradicació de la discriminació de gènere a l'empresa.
Òrgan encarregat	Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost de la confecció i justificació de la partida pressupostària assignada en matèria d'igualtat per part del Director de l'Àrea de Gestió de Persones
Termini d'aplicació	Cada primer semestre de l'any a partir del 2018.
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de l'efectiva inclusió de la partida econòmica específica al pressupost anual a partir del 2018

MESURA 17.3. INCORPORACIÓ DE COMPROMÍS, REFERÈNCIES I AVANÇAMENTS EN LA IGUALTAT DE GÈNERE EN LA DOCUMENTACIÓ CORPORATIVA	
Descripció	Fer referència a la documentació corporativa de l'empresa, del compromís amb l'eradicació de la discriminació de gènere. Cal incloure referències del pla d'igualtat a espais com: • La memòria corporativa • Protocols d'empresa • Pàgina web • Xarxes socials
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 17.3. són les següents: 1. Incorporar el compromís per a la igualtat de l'empresa a la diferent documentació corporativa. 2. Incorporar directament el pla d'igualtat a la pàgina web, a les xarxes socials, i llocs corporatius possibles. 3. A més, incloure a la documentació corporativa el compromís i tots els avançaments que al llarg de l'aplicació del pla d'igualtat s'aconsegueixin.
Òrgan encarregat	Departament de Comunicació Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores de dedicació a la confecció de la documentació Cost d'empresa de gestió informàtica externa per incloure-ho a les xarxes socials.
Termini d'aplicació	Segon semestre del 2021
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de l'efectiva publicació de les referències d'igualtat als espais esmentats.

MESURA 17.4. COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT I DELS RESULTATS OBTINGUTS DE FORMA ANUAL A TOTA LA PLANTILLA DE PERSONAL	
Descripció	Fer difusió del pla d'igualtat quan aquest estigui finalitzat així com dels resultats obtinguts, de forma anual.
Accions	Entre d'altres, les principals accions previstes per al compliment de la mesura 17.4. són les següents: 1. Comunicar a tots els treballadors i treballadores de l'empresa de la finalització de l'elaboració del pla d'igualtat de gèneres i fer-los arribar, ja sigui mitjanant correu electrònic, a través dels directors i directores de centre.. 2. Fer difusió, així mateix, dels resultats que s'obtenen de l'aplicació del pla d'igualtat de forma anual.
Òrgan encarregat	Departament de Comunicació Departament de Gestió de Persones
Persones destinatàries	Tota la plantilla de professionals de SUMAR.
Cost	Cost d'hores d'elaboració de la documentació per part dels tècnics de l'àrea de Gestió de Persones Cost d'hores de difusió per part dels professionals tècnics de l'àrea de Comunicació Cost d'empresa aliena si s'utilitza alguna infraestructura telemàtica per gestionar les comunicacions.
Termini d'aplicació	Primer semestre de cada any a partir del 2018
Indicadors	Indicadors documentals: • Verificació de l'efectiva difusió del pla a tota la plantilla de personal. Indicadors de satisfacció: • Qüestionari / Entrevista als treballadors/es relatiu al coneixement de la implementació del pla d'igualtat i dels seus resultats

5.

IMPLEMENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

La quarta fase és la implementació, que comporta, la planificació i l'efectiva aplicació i execució de cadascuna de les mesures i actuacions dissenyades durant la fase anterior.

Per tal d'implementar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes es prioritza les diferents mesures en planificacions anuals, i així mateix, es crea un pressupost orientatiu de la despesa que comportarà la implementació de totes les mesures.

5.1. CALENDARI

	2017		2018		2019		2020		2021	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
INICIATIVA										
Voluntat empresa	X									
Creació Comissió Igualtat	X									
ANÀLISI DE DIAGNOSI										
Anàlisi de diagnosi	X									
Conclusions anàlisi	X									
Detecció objectius	X									
PLA D'IGUALTAT										
Mesura 1.1. Actualització de les descripcions de cada lloc de treball que incorpori les competències personals i laborals ometent discriminacions entre gèneres		X								
Mesura 1.2. Actualització d'un protocol de selecció en criteris objectius, clars i transparents que incorpori la gestió per competències				X						
Mesura 2.1. Detectar i establir mecanismes o accions positives per assolir una presència més equilibrada entre homes i dones.					X					
Mesura 3.1. Revisió de tota la documentació de Gestió de Persones i evitar i eliminar qualsevol tipus de denominació discriminatòria				X						
Mesura 3.2. Elaboració estadística anual de l'estat de la plantilla i de les contractacions de l'any natural.			X		X		X		X	
Mesura 3.3. Informar i documentar en matèria d'igualtat de gènere als tècnics/ques encarregats/des de la selecció de personal de l'empresa		X								
Mesura 4.1. Elaboració d'un protocol oficial de comunicació interna i externa (pla de comunicació), on s'inclougui l'apartat de "llenguatge i imatge no sexista a Sumar" i fer-ne difusió als professionals de l'empresa						X				
Mesura 4.2. Revisió de la documentació corporativa, eliminant possibles denominacions discriminatòries, si escau.					X					
Mesura 5.1. Accions de formació i informació en matèria d'igualtat als tècnics/ques que elaboren redactats			X							
Mesura 5.2. Accions de sensibilització en matèria d'igualtat, a tota la plantilla de personal							X			
Mesura 5.3. Incorporar a la web corporativa i documentació corporativa que escaigui, la responsabilitat de l'empresa vers la igualtat de gènere			X							
Mesura 6.1. Revisar quin seria el sistema de selecció en supòsits de promoció interna, establir-ho com a protocol d'actuació i mantenir-ho operatiu.				X						
Mesura 7.1. Analitzar i crear accions positives per a promoure la presència equilibrada de dones i homes en càrrecs directius				X						
Mesura 8.1. Elaboració d'un pla de conciliació de la vida personal i laboral on es recullin totes les mesures que l'empresa posa a disposició de la plantilla per a fomentar la conciliació								X		
Mesura 8.2. Comunicació i difusió de les mesures de conciliació a tots els treballadors/es								X		

	2017		2018		2019		2020		2021	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
Mesura 9.1. Estudiar noves formes de treball que afavoreixin la conciliació de la vida personal i laboral									X	
Mesura 10.1. Revisió i fer difusió de les mesures i accions de prevenció de riscos laborals, mantenir-les vigents i operatives i fer-ne difusió a tots els treballadors i treballadores			X		X		X		X	
Mesura 10.2. Incorporar d'altres mesures de prevenció de riscos laborals com ara formacions o campanyes de sensibilització.										X
Mesura 11.1. Revisar el protocol de violència i assetjament sexual, mantenir-lo vigent i operatiu, i fer-ne difusió, si escau.			X							
Mesura 11.2. Revisar que els protocols de violència i d'assetjament sexual estan visibles a cada centre de treball per a tots els treballadors/es						X				
Mesura 11.3. Creació d'un Comitè de Seguretat i Salut respectant la paritat de gènere				X						
Mesura 12.1. Informar i notificar als professionals de la política retributiva de l'empresa del seu lloc de treball i els complements salarials corresponents							X			
Mesura 12.2. Calcular i establir una relació de les bretxes salarials per grups i gèneres en relació a cada lloc de treball, avaluar les bretxes salarials i buscar mesures per eradicar-les si s'escau.			X		X		X		X	
Mesura 13.1. Millorar la comunicació i seguiment de la informació continguda a les fulles salarials per augmentar la confiança i evitar incidències.				X						
Mesura 14.1. Establir indicadors per avaluar la no discriminació de les condicions laborals dels treballadors/es de forma anual, analitzar-ho i buscar mesures per solucionar les incongruències si s'escau			X		X		X		X	
Mesura 14.2. Millorar el sistema de seguiment del calendari laboral dels diferents centres i serveis					X					
Mesura 15.1. Fer difusió i comunicar als treballadors/es els resultats dels indicadors i millorar la transparència de les condicions laborals.			X		X		X		X	
Mesura 16.1. Elaboració d'un resum anual de les formacions del any anterior, dividit entre gèneres, analitzar-lo i buscar mesures per a solucionar les incongruències, si escau.			X		X		X		X	
Mesura 16.2. Establir un sistema de comunicació de les formacions directa entre departament de Gestió de Persones i treballador/a i fer-ne difusió.										X
Mesura 17.1. Assignar persona responsable en matèria d'igualtat			X							
Mesura 17.2. Assignar una partida pressupostària anual per posar en marxa mesures d'igualtat entre homes i dones a l'empresa			X		X		X		X	
Mesura 17.3. Incorporació de compromís, referències i avançaments en la igualtat de gènere en la documentació corporativa										X
Mesura 17.4. Comunicació i difusió del pla d'igualtat i dels resultats obtinguts de forma anual a tota la plantilla de personal.			X		X		X		X	
SEGUIMENT I AVALUACIÓ										
Seguiment de les accions implantades			X		X		X		X	
Anàlisi i avaluació del grau d'assoliment dels objectius			X		X		X		X	

	2017		2018		2019		2020		2021	
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
INNOVACIÓ										
Identificació oportunitats de millora										X
Identificació de canvis i millores										X
Implementació accions de millora i canvis										X

5.2. PRESSUPOST ESTIMAT DE LA CREACIÓ I IMPLEMENTACIÓ PLA IGUALTAT

DESPESES AMB TERCERS	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
Formació en matèria d'igualtat de gènere:						
1 professional de l'àrea de Gestió de persones.		200 €				200 €
Presencial / Online						
Empresa de gestió en matèria de prevenció de riscos.		700€				700€
Consultoria en relació a la implementació aspectes del pla d'igualtat, si fos necessari.			250€		250€	500,00 €
Empresa de creació i actualització de la web corporativa		500€				500,00 €
Maquetació de la documentació matèria d'igualtat	1.500 €					1500,00 €
Empresa de gestió de calendaris i informació laboral			7.000€			7.000€
Assessorament en matèria de competències laborals		2.100€				2.100€
TOTAL DESPESES TERCERS						12.500,00€

DESPESES HORES INVERTIDES	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
Hores invertides professionals participants a la creació del pla d'igualtat:						
2 participants x 50 hores lectives: 100 hores	750€					750,00 €
7,5 €/hora						
Hores invertides en la formació del professional en matèria d'igualtat		525€				525,00€
70 hores						
Hores invertides professionals participants a la formació de prevenció riscos laborals en matèria d'igualtat						
450 professionals 1 hora lectiva per formació		850	850€	850€	850€	3.400,00 €
7,5 €/hora						
Hores invertides pel personal de l'empresa en la implementació del pla d'igualtat (aprox.)						
- Àrea de qualitat, prevenció de riscos: 1 professional: 20 h/semestre - Àrea de comunicació: 1 professional: 20h/semestre - Àrea de Gestió de Persones: 1 professional: 20 h/semestre - Àrea d'Administració i finances: 1 professional: factures, pressupostària... 4 h/semestre - Professional format en matèria d'igualtat: 1 professional, 50 hores/semestre		1.710 €	1.710 €	1.710 €	1.710 €	6.840,00 €
7,5 €/hora						
Hores invertides en la creació de la formació destinada als professionals directius dels centres i serveis						
16hores del professional format en matèria d'igualtat		270€				270,00€
Hores de formació a les direccions de centres i serveis						
0,5 hores de formació pels 40 recursos						
7,5 €/hora						
Hores de formació a tots els professionals que elaboren documentació i als professionals que realitzen la selecció		45€				45,00€
0,5 hores de formació pels 12 professionals						
7,5 €/hora						
TOTAL DESPESES HORES						11.830,00€

TOTAL DESPESES						24.330,00€
-----------------------	--	--	--	--	--	-------------------

6.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El seguiment de les diferents accions i mesures implementades és la darrera fase del present pla d'igualtat i es considera un dels factors clau de l'avaluació del pla d'igualtat

Per una banda, el seguiment comporta que les persones encarregades de l'execució de cada acció documentin, de forma sistemàtica els problemes que hagin sorgit, els aspectes que caldrien millorar i els resultats obtinguts, en les fitxes de seguiment de cada acció, amb la periodicitat que s'estableixi.

Pel que fa a l'avaluació, l'objectiu principal de l'avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes és valorar si les accions dissenyades i executades són adequades i obeeixen als resultats previstos.

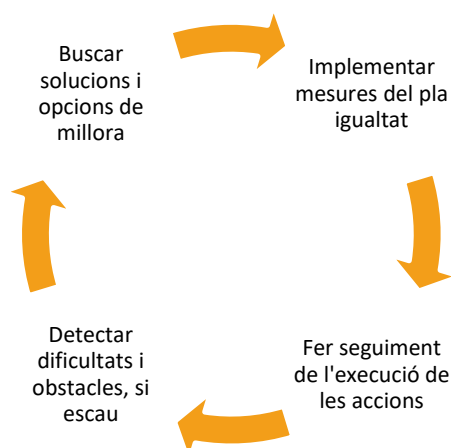
6.1. SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

Un cop iniciada l'execució del Pla d'Igualtat és essencial realitzar el seguiment de la seva correcta implementació, per tal de poder modificar o incorporar determinats aspectes de millora, si fos necessari.

Al llarg dels propers 4 anys d'execució del Pla d'Igualtat està previst realitzar el seguiment de l'aplicació i de la consecució de les mesures creades.

El seguiment de cada mesura s'efectuarà mitjançant els indicadors (documentals, numèrics i de satisfacció) ja establerts, per tal de determinar si la seva implementació ha estat total o parcial.

En el supòsit que la mesura no s'hagi pogut implementar o la seva implementació hagi estat parcial, a la fitxa de seguiment ja s'ha establert un apartat per detectar les dificultats i els obstacles que han aparegut, justificar la seva no consecució, i determinar les possibles solucions i accions de millora per la seva implementació en un futur, si es considera viable.



Per tal de facilitar i determinar una forma de seguiment sistemàtica i igualitària, l'àrea de Gestió de Persones ha consensuat que al llarg del primer semestre de cada any es realitzarà l'anàlisi de la implementació de cadascuna de les mesures. Per tal de realitzar aquest seguiment, s'ha de justificar si la mesura s'ha aplicat, totalment o parcialment, amb quin pressupost, si hi ha hagut canvis en l'aplicació prevista inicialment, quins han estat als resultats obtinguts, i a quants treballadors i treballadores ha sortit beneficiant.

Seguidament es mostra el model de Fitxa de Seguiment del compliment de les mesures. Aquest model s'ha de complimentar amb totes les mesures detallades i s'ha de complimentar cada apartat amb les accions realitzades, en el moment en que aquestes s'hagin implementat o s'haurien d'haver implementat, segons el calendari establert.

MODEL DE SEGUIMENT DE LES MESURES

Mesura	2017	2018	2019	2020	2021	Accions a realitzar	Persones responsables	Data	Omplert per:	Activitats realitzades	% compliment acció	Dones beneficiades per l'acció	Homes beneficiats per l'acció	Resultat indicadors			No s'ha desenvolupat l'acció, causes								Dificultats i obstacles	Solucions adoptades	Opcions de millora
	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2				Numèrics	Documentals	Satisfacció	Manca personal	Manca recursos materials	Manca temps	Manca pressupost	Manca de coneixements	Manca de voluntat	No planificació encara	Altres			

6.2. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Un cop realitzat el seguiment del compliment de les accions del Pla d'Igualtat pertoca realitzar l'avaluació dels resultats obtinguts i l'estat del Pla d'Igualtat.

En aquest sentit, el procés d'avaluació comporta realitzar dues avaluacions, una de més concreta i l'altra més genèrica.

La primera avaluació analitza el grau de compliment de cadascun dels objectius del pla d'igualtat. Una vegada hagin estat aplicades totes les mesures previstes per a un objectiu cal avaluar l'eficàcia del conjunt de les mesures (no de cadascuna d'elles) sinó l'impacte global de les mesures per a la consecució de l'objectiu.

La segona avaluació analitza el grau de compliment de la totalitat del Pla d'Igualtat i impacte del mateix. Al finalitzar els 4 anys d'implementació del Pla d'Igualtat s'analitza el grau de compliment de tot el Pla i l'impacte que ha tingut la seva aplicació.

Aquest impacte s'avalua en funció del grau compliment de tots els objectius, i així mateix, mitjançant els següents indicadors, entre d'altres possibles:

- Canvis d'actitud en matèria d'igualtat per part de la plantilla.
- Canvis en la valoració de la plantilla envers la igualtat d'oportunitats.
- Augment de la sensibilització i conscienciació en matèria de responsabilitat de gènere
- Circumstàncies i millores a incorporar a un nou pla d'igualtat.
- Aparició de noves idees i suggeriments en matèria d'igualtat per part de la plantilla.
- Conclusions i aportacions de la Comissió d'Igualtat sobre el Pla d'Igualtat
- Establiment de l'empresa com a referent en matèria d'igualtat.

Si l'avaluació és positiva i les actuacions han estat eficaces, es poden aportar nous objectius amb noves accions per al període següent, amb un nou calendari que comporta l'actualització d'un nou Pla d'Igualtat per continuar avançant cap a la igualtat d'oportunitats.

En cas que l'avaluació no sigui positiva i que les accions hagin estat poc eficaces, s'han de replantejar, buscant noves estratègies per assolir els objectius, dotant de més recursos i, fins i tot, canviant els objectius, potser per massa ambiciosos, per altres de més accessibles.

Seguidament es mostren els següents models de fitxes d'avaluació del Pla d'Igualtat:

- Fitxa d'avaluació dels objectius. Es complimentarà per cadascun dels objectius del pla.
- Fitxa d'avaluació de la totalitat del pla d'igualtat. Es complimentarà al finalitzar la implementació del mateix.

FITXA D'AVALUACIÓ DEL GRAU DE COMPLIMENT DE CADASCUN DELS OBJECTIUS

[illegible]

ESTAT DE COMPLIMENT GENERAL DE PLA D'IGUALTAT

	% Compliment	Data de valoració	Persona que valora
PLA D'IGUALTAT DE SUMAR	0		

Valoració global	Comentaris
Dificultats i obstacles	Solucions adoptades
Modificacions realitzades	

Noves necessitats detectades	Propostes de millora

Objectius	% compliment
Selecció de personal	0
1 Garantir de manera efectiva, iguals possibilitats d'accés a l'empresa per part del gènere masculí com el gènere femení	0
2 Augmentar l'equilibri entre el gènere femení i masculí a l'empresa	0
3 Establir mesures de prevenció de la discriminació en matèria de selecció de personal	0
Comunicació	0
4 Promoure l'ús del llenguatge i l'ús de la imatge corporativa de forma no sexista	0
5 Establir mesures de prevenció de la discriminació de la comunicació oral i escrita	0
Promoció interna	0
6 Garantir de manera efectiva, iguals possibilitats de promoció interna a l'empresa per part del gènere femení com del masculí	0
7 Establir mesures de prevenció de la discriminació en matèria de promoció interna	0

Objectius		% compliment
Conciliació		0
8	Mantenir unes condicions igualitàries en matèria de conciliació de la vida laboral i personal	0
9	Establir mesures de prevenció de la discriminació en matèria de conciliació de la vida laboral i personal	0
Prevenció de riscos laborals		0
10	Fomentar les mesures i accions de prevenció de riscos laborals que els treballadors i treballadores tenen al seu abast	0
11	Establir mesures de prevenció de la discriminació en matèria de prevenció de riscos laborals	0
Retribució		0
12	Mantenir i garantir la no existència de tracte discriminatori respecte les retribucions dels treballadors i treballadores	0
13	Establir mesures de prevenció de la discriminació en matèria de retribucions	0



DADES DE CONTACTE

C/Pla de Salt, 18
17190 Salt
B55023832

☎: 972 439 168

📠: 972 439 286

@: info@sumaracciosocial.cat

<http://www.sumaracciosocial.cat>



SERVEIS PÚBLICS
D'ACCIÓ SOCIAL
DE CATALUNYA, S.L.