

ANÀLISI DE DIAGNOSI EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE



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 Gestió de Persones
gllagostera@sumaracciosocial.cat

Anàlisi de Diagnosi
Període 2016

Pla d'Igualtat de Gènere
Període 2017 - 2021

TAULA DE CONTINGUT

1. Introducció	4
2. Anàlisi de diagnosi	5
– Selecció de personal i participació igualitària de gènere	8
– Comunicació interna i externa	13
– Promoció interna	18
– Conciliació vida personal i laboral	22
– Prevenció de riscos laborals	29
– Retribució	36
– Condicions laborals	39
– Accés a la formació	44
– Gestió organitzativa	48
3. Conclusions de l'anàlisi de diagnosi	50
4. Annexes	
– Annex 1. Taules comparatives de la base de dades	
– Annex 2. Resultats del qüestionari als professionals	

1. INTRODUCCIÓ.....

El present anàlisi té com a objectiu conèixer la situació de SUMAR Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L. respecte a la igualtat d'oportunitats i tracte entre dones i homes, i serà 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, i/o prevenir-la.

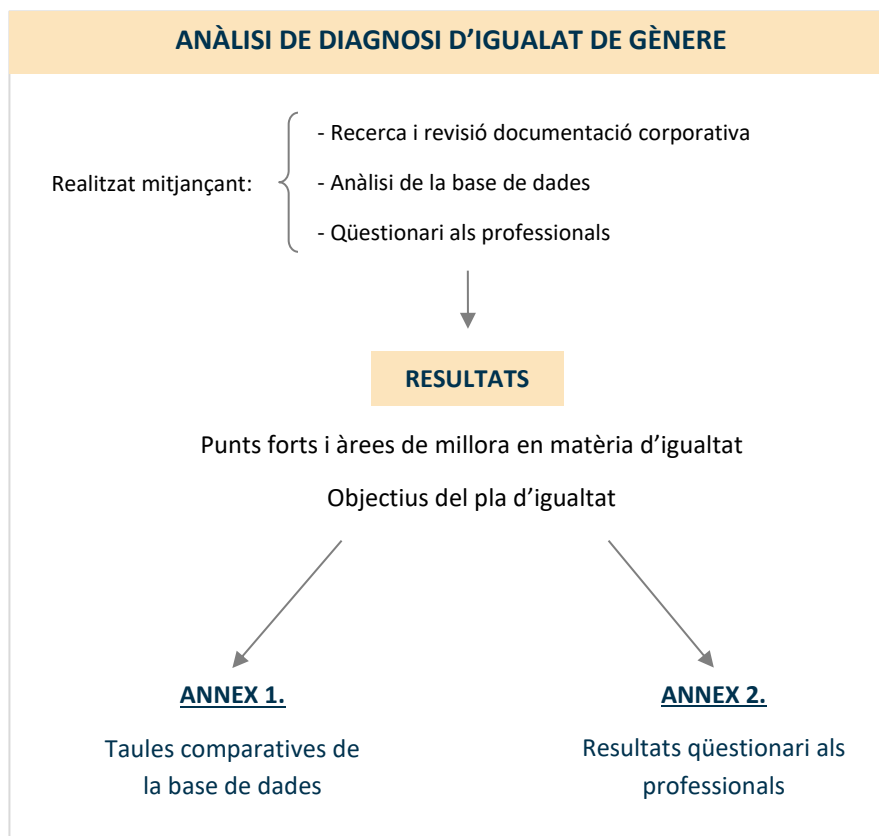
L'anàlisi compta amb 9 ítems diferents, cadascun dels quals s'analitza amb un seguit de indicadors, tenint en compte els resultats extrets de la base de dades, els resultats obtinguts amb el qüestionari que han contestat els treballadors i treballadores al llarg del desembre de 2016 i finalment, a través de recerca de documentació, investigació o consulta a les persones responsables.

Els resultats dels indicadors dels diferents ítems mostren si existeix algun indici de discriminació d'algun dels ítems, i a partir d'aquí, es proposen mesures per eliminar la discriminació, en els casos on aquesta pugui existir, o mesures per prevenir-la, en d'altres que es consideri necessari.

El present document consta de l'anàlisi de cadascun dels indicadors, així com, d'un resum dels punts forts i de les àrees de millora de cadascun dels àmbits, d'acord amb els resultats extrets de l'anàlisi.

L'Annex 1 és la recopilació de les taules comparatives entre gèneres, amb la informació quantitativa extreta de la base de dades.

L'Annex 2 es tracta de l'anàlisi específic dels resultats extrets del qüestionari contestat per part dels professionals de SUMAR Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L.



2. ANÀLISI DE DIAGNOSI.....

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 de 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

SELECCIÓ DE PERSONAL I PARTICIPACIÓ IGUALITÀRIA DE GÈNERES

La selecció de personal, entesa com l'elecció de les persones més adequades, entre un conjunt de candidats, per a ocupar llocs de treball existents a l'empresa, és una premissa on la improvisació hauria de quedar totalment descartada.

Mitjançant l'estudi es pretén analitzar si l'empresa estableix procediments i sistemes formalitzats que garanteixen que cada etapa del procés es realitzi de manera ordenada, objectiva i que respecti i promogui la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Així mateix, s'analitza si es garanteix la identificació i incorporació del personal més idoni per l'empresa, evitant incórrer en estereotips o prejudicis socials que discriminin a les dones, i s'analitza l'equitat en la presència de dones i homes a l'empresa.

Es mostren a continuació els resultats obtinguts de cadascun dels indicadors de l'àmbit de la selecció de personal i participació igualitària de gèneres a l'empresa.

TAULA	INDICADOR 1.1
Descripció	Existència d'un sistema de definició de llocs de treball segons les competències tècniques professionals i formatives, que ometen altres característiques que no són imprescindibles pel llocs de treball i que poden induir a discriminacions.
Àmbit	Selecció de personal i participació igualitària de gèneres
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Existeix un sistema de definició dels llocs de treball basat en les competències dels candidats i que ometen característiques que podrien induir a discriminacions. Aquest sistema de definició dels llocs de treball consta de diferents documents, un per cada lloc de treball, que defineix la missió, funcions, tasques, el perfil professional (nivell formatiu, experiència i idiomes desitjats), el grau de responsabilitat, de disponibilitat i de complexitat de les eines i materials que implica el lloc de treball. Per acabar el document consta d'un apartat del perfil de competències que requereix el lloc de treball, dividint-les entre competències individuals, interpersonals, d'adaptació a l'entorn, laborals i de lideratge. En tot cas es tracta de competències tècniques professionals i/o formatives que no es refereixen a capacitats individuals d'homes o dones sinó que engloben a tot els col·lectius. Havent revisat els diferents documents de definició dels llocs de treball no es poden observar característiques que puguin induir a discriminacions entre gèneres, i es tracta de conceptes que engloben ambdós gèneres, sense relacionar-ho o assignar-ho a un gènere en concret. A l'actualitat, s'està implementant un sistema de gestió per competències que revisa tots els llocs de treball i que té per objectiu establir les competències claus per l'organització amb la finalitat que tots els professionals estiguin alineats amb la filosofia de l'empresa independentment del gènere. Està previst que la seva implementació finalitzi l'any 2017.
Valoració	Existeix un sistema de valoració de llocs de treball que omet característiques que podrien induir a discriminacions. Per altra banda, s'està creant un sistema de gestió per competències que es realitza des de la visió de les competències professionals i no des del punt de vista del gènere.

Diagnosi	Positiva
Objectiu	Finalitzar i implementar el sistema de gestió per competències i prevenir possibles denominacions discriminatòries en les definicions dels llocs de treball.

TAULA	INDICADOR 1.2
Descripció	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.
Àmbit	Selecció de personal i participació igualitària de gèneres
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Existeix un protocol de selecció de personal de l'empresa, que actualment es troba en fase d'ampliació i actualització. L'actual protocol de selecció es tracta d'un document que exposa la normativa que ho regeix, els objectius, les fases prèvies i contínues al procés de selecció, que comença amb la sol·licitud i aprovació de la vacant, seguit de la creació de la mesa de selecció, l'acord del procés d'avaluació, la redacció i aprovació de l'anunci, la publicació de la vacant, la contractació i, finalment, el tancament del procés. Es tracta d'un protocol de selecció a nivell genèric que es basa i fa èmfasi en el principi d'igualtat que ha de tenir tot el procediment, amb criteris clars i objectius definits prèviament per la Mesa. Tot i això, actualment ja es treballa en la renovació i actualització del protocol.
Valoració	Existeix un protocol de personal, on consta el principi d'igualtat al llarg de tot el procés de selecció. Actualment s'està treballant per millorar-lo, ampliar-lo i augmentar la informació relativa als criteris objectius utilitzats.
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Finalitzar la reforma i actualització del protocol i prevenir qualsevol discriminació en aquest protocol.

TAULA	INDICADOR 1.3
Descripció	Existència de denominació neutre de cada lloc de treball, sense connotació que els marqui o predetermini com a adequats o adreçats a un gènere en concret.
Àmbit	Selecció de personal i participació igualitària de gèneres
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Pel que fa a la denominació de cada lloc de treball, es consulten diferents documents on apareix el lloc de treball, com serien processos o fitxes de selecció de personal, i s'observa que l'empresa sí que utilitza una denominació neutre de cada lloc de treball, sense focalitzar en cap dels gèneres. Malgrat això, s'ha detectat determinada documentació de l'empresa que utilitza el "genèric masculí" per a referir-se a la totalitat de treballadors/es de l'empresa, i per tant, es podria considerar llenguatge sexista, com seria determinats protocols, fitxa LOPD... Així mateix, les fitxes de descripció de llocs de treball, ometen característiques discriminatòries, però en ocasions, la nomenclatura es refereix únicament al "masculí genèric".
Valoració	En general, existeix una denominació neutre dels llocs de treball, en determinada documentació corporativa, memòria, pàgina web, processos i fitxes de selecció, etc. Però també s'han detectat determinats documents, entre ells algunes fitxes de definició de llocs de treball que utilitzen el "maculí genèric".
Diagnosi	Regular
Objectiu	Repassar la nomenclatura dels llocs de treball i prevenir qualsevol discriminació de gènere en les denominacions dels llocs de treball.

TAULA	INDICADOR 1.4
Descripció	Mecanismes o accions positives per assolir una presència equilibrada de dones i homes a l'empresa.
Àmbit	Selecció de personal i participació igualitària de gèneres
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	No consta a cap protocol de l'empresa la utilització de mecanismes o accions positives concretes per a assolir una presència equilibrada d'homes i dones a l'empresa. D'acord amb l'entrevista al departament de Gestió de Persones al llarg de la selecció s'utilitzen uns criteris concrets tant pels homes com per les dones, independentment del gènere.
Valoració	No existeixen mètodes o mecanismes concrets per afavorir una presència equilibrada de gèneres.
Diagnosi	Negativa
Objectiu	Establir, en la mesura de lo possible, mecanismes o accions positives per assolir una presència més equilibrada de gèneres a l'empresa.

TAULA	INDICADOR 1.5
Descripció	Nombre de treballadors/es contractats/es durant el darrer any 2016, segregat per gènere i diferència entre el nombre de persones que es presenten al procés de selecció i persones contractades.
Àmbit	Selecció de personal i participació igualitària de gèneres
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades
Dades/resultats	D'acord amb la taula comparativa número 2 de l'annex 1 "taules comparatives", al llarg de l'any 2016 es van dur a terme les següents contractacions: - Centres i Serveis de promoció de l'Autonomia i atenció a la dependència: 3 homes – 70 dones - Centres i Serveis d'Atenció i Recuperació de la Violència: 1 home - 9 dones - Serveis d'Acol·liment i Atenció a les Persones i Famílies: 8 dones - Serveis Centrals: 1 home – 6 dones Si es busca el percentatge de contractació de tot el 2016 es pot extreure que el aproximadament el 94% del personal contractat van ser dones, enfront el 6% d'homes. Malgrat aquesta dada, cal destacar que si es comparen les persones contractades amb el nombre de persones que van presentar candidatura pel lloc de treball, no sembla estrany la contractació majoritària de dones atès que la proporció de dones que presenten candidatura també és major
Valoració	94% de dones contractades durant l'any 2016. 6% d'homes contractats durant l'any 2016. Major nombre de candidatura de dones als processos de selecció, malgrat això, cal prevenir possibles discriminacions o tendències a la contractació del gènere femení.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Establir, en la mesura de lo possible, mecanismes o accions positives per assolir una presència més equilibrada de gèneres a l'empresa, i prevenir qualsevol tipus de discriminació de gènere.
Altres valoracions	Per més detall veure Annex 1 "Taulas comparatives".

TAULA	INDICADOR 1.6
Descripció	Estat de la plantilla actual a data 01/12/2016. Nombre de persones a l'empresa segons gèneres. Percentatge comparatiu homes i dones
Àmbit	Selecció de personal i participació igualitària de gèneres
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades
Dades/resultats	L'estat de la plantilla a data 1 de desembre de 2016 mostra una gran diferència entre la quantitat de professionals de gènere femení i els professionals de gènere masculí, atès que el 91,87% de la plantilla són dones enfront el 8,13% d'homes.
Valoració	El 91.87% de la plantilla són dones davant del 8,13% que són homes.
Diagnosi	Negativa
Objectiu	Establir, en la mesura de lo possible, mecanismes o accions positives per assolir una presència més equilibrada de gèneres a l'empresa.
Altres valoracions	Per més detall veure Annex 1 "Taulas comparatives".

TAULA	INDICADOR 1.7
Descripció	Membre de l'equip de selecció segons gènere
Àmbit	Selecció de personal i participació igualitària de gèneres
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades
Dades/resultats	El Departament de Gestió de Persones actualment està format per 5 professionals, dels quals 4 són dones i 1 home. La selecció de professionals la realitzen 3 persones d'aquest departament, de les quals 2 són dones i 1 home. La selecció de professionals es reparteix segons els centres gestionats per l'empresa i no segons el gènere.
Valoració	Si ve el percentatge masculí del Departament de Gestió de Persones que realitzen el procés de selecció no és igualitari (66% dones i 33% homes), es considera representatiu degut el baix índex de presència d'homes a l'empresa.
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Prevenir la presència discriminatòria en el Departament en l'àrea de Selecció de Professionals

TAULA	INDICADOR 1.8
Descripció	Percepció dels treballadors/es de la discriminació en la selecció de personal
Àmbit	Selecció de personal i participació igualitària de gèneres
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Qüestionari
Dades/resultats	Tal i com mostren els resultats del qüestionari, generalment hi ha una tendència negativa entre els professionals de l'empresa que han contestat el qüestionari en la percepció de la discriminació de gèneres en tots els àmbits laborals (75%). Únicament el 10% (fins el 18%) dels enquestats consideren que pot existir algun tipus de discriminació de gènere a l'empresa. D'aquest 10% (fins el 18%) de les persones que han respost percebre algun tipus de discriminació, la selecció de personal surt com a ítem major discriminatori, després de la promoció de personal. Si ho dividim per gèneres s'observa que entre el col·lectiu masculí situen la selecció en l'ítem més discriminatori de tots (83% del col·lectiu masculí que considera que pot existir discriminació) i entre el col·lectiu femení el situen com a quart ítem, després de la promoció, remuneració i conciliació.
Valoració	Aproximadament el 75% de la plantilla considera que no existeix discriminació en cap dels àmbits. D'altra banda aproximadament un 10 % (fins a un 18%) consideren que sí que pot existir discriminació i situen a la selecció de personal com a segon ítem major discriminatori, després de la promoció de personal.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Establir, en la mesura de lo possible, mecanismes o accions positives per assolir una presència més equilibrada de gèneres a l'empresa, prevenir qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria i evitar que els treballadors/es de l'empresa percebin discriminació.
Altres valoracions	Per més informació veure Annex 2 " Resultats del qüestionari als professionals"

COMUNICACIÓ INTERNA I EXTERNA

El segon àmbit d'anàlisi, comunicació empresarial, fa referència a tot el ventall de comunicació emesa per l'empresa, ja sigui interna a nivell de treballadors i treballadores, o externa, per a totes les persones qui hi estiguin interessades, i en qualsevol de les seves manifestacions, oral, escrita o en forma d'imatges.

L'anàlisi pretén detectar si s'utilitza una comunicació igualitària, mitjançant el disseny d'un sistema de comunicació interna i externa transparent, i amb llenguatges, nomenclatures i imatges no sexistes i que no comporten indicis discriminatoris.

Es mostren a continuació els resultats obtinguts de cadascun dels indicadors de la comunicació de l'empresa.

TAULA	INDICADOR 2.1
Descripció	Existència d'un protocol amb criteris per una comunicació oral i escrita no sexista
Àmbit	Comunicació interna i externa
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	No existeix un protocol oficial amb criteris per a una comunicació oral i escrita no sexista. Des de l'àrea de comunicació s'envia unes directrius i uns criteris a seguir per part dels directors/es de centre o servei, però no existeix cap document oficial aprovat al respecte. Per tant, existeixen documents interns del funcionament de la comunicació però no són oficials.
Valoració	No existeix un protocol oficial aprovat amb criteris per una comunicació oral i escrita no sexista però sí unes directrius que s'envien als coordinadors/es de centre o servei.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Elaborar un document oficial on es recullin tots els criteris per a una comunicació oral i escrita no sexista i així evitar qualsevol tipus de denominació discriminatoria.

TAULA	INDICADOR 2.2
Descripció	Existència d'un protocol amb criteris per a una imatge externa no sexista (logos i publicitat)
Àmbit	Comunicació interna i externa
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	No existeix cap protocol oficial amb criteris per a una imatge no sexista.
Valoració	No existeix cap protocol oficial amb criteris per a una imatge no sexista.
Diagnosi	Negativa
Objectiu	Elaborar un document oficial on es recullin els criteris per a una imatge externa no sexista.

TAULA	INDICADOR 2.3
Descripció	Utilització no sexista del llenguatge oral i escrit a la documentació corporativa i en els processos de selecció i descripció de llocs de treball.
Àmbit	Comunicació interna i externa
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	No s'observen denominacions sexistes en els processos de selecció analitzats. Es tracta de processos de selecció que no utilitzen termes sexistes o que podrien induir a la selecció d'un determinat gènere, i s'utilitza una terminologia neutre evitant denominacions discriminatòries. Malgrat això, s'ha detectat determinada documentació de l'empresa que utilitza el "genèric masculí" per a referir-se a la totalitat de treballadors/es de l'empresari, i per tant, es podria considerar llenguatge sexista, com seria determinats protocols, fitxa LOPD... Així mateix, les fitxes de descripció de llocs de treball, ometen característiques discriminatòries, però en ocasions, la nomenclatura es refereix únicament al "masculí genèric".
Valoració	No s'observen denominacions sexistes en els processos de selecció analitzats. No obstant, sí s'utilitza el "masculí genèric" en determinats documents corporatius i en determinades fitxes de descripció dels llocs de treball.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Revisió de la nomenclatura dels documents corporatius i prevenir qualsevol tipus de discriminació en matèria de llenguatge i comunicació oral i escrita

TAULA	INDICADOR 2.4
Descripció	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
Àmbit	Comunicació interna i externa
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	No existeix un pla de comunicació per a la difusió de les ofertes laborals però sí que existeix un sistema establert de les formes de difusió de les ofertes laborals, que consta en el pla de selecció de l'empresa, que actualment està en fase de revisió. En aquest pla o procediment de selecció actual remarca que, en tot cas tenint en compte requisits d'igualtat i publicitat, es farà publicació i transparència de l'oferta per algun dels següents medis: - Anunci a un MÀXIM de dos diaris de més difusió de l'àmbit provincial - Web de SUMAR - Sol·licitud al Servei Català d'Ocupació, Borsa de la Universitat que formi acadèmicament - Portals de recerca de feina de forta incidència en el perfil professional - Escoles i Associacions professionals relacionades - Creació de borsa de treball pròpia - Si s'escau, comunicació interna (per a donar opcions a promocions internes)
Valoració	No existeixen mecanismes concrets per a una representació equilibrada de gèneres però sí que estan establertes les formes de difusió de les ofertes laborals, i es tracta de formes que en qualsevol cas hi tenen accés les persones de gènere femení com les de gènere masculí.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Establir mesures per a una representació equilibrada de gèneres i prevenir qualsevol tipus de discriminació en matèria de difusió o comunicació de les ofertes de treball.

TAULA	INDICADOR 2.5
Descripció	Percepció de la plantilla de treballadors/es d'una comunicació no sexista
Àmbit	Comunicació interna i externa
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Qüestionari
Dades/resultats	Tal i com mostren els resultats del qüestionari, generalment hi ha una tendència negativa entre els professionals de l'empresa que han contestat el qüestionari a la percepció de la discriminació de gèneres en tots els àmbits laborals (75%). Únicament el 10% (fins el 18%) dels enquestats consideren que pot existir algun tipus de discriminació de gènere a l'empresa. A la pregunta que se'ls va formular referent a si ells o elles s'havien sentit discriminats o discriminades per raó de gènere en algun dels àmbits possibles, l'àmbit del llenguatge i el de la selecció van esser els pitjors resultats amb aproximadament un 6% de persones que van contestar afirmativament. Per tant, un 6% dels enquestats van contestar afirmativament a la qüestió de <i>"Considero que s'utilitza llenguatge sexista en l'elaboració i redacció de comunicació interna i externa de l'empresa (documents interns, pàgina web, fulletons informatius, correus electrònics...)"</i>, i malgrat és un percentatge mínim i molt baix respecte el total de l'empresa, cal tenir-lo en compte.
Valoració	Aproximadament el 75% de la plantilla considera que no existeix discriminació en cap dels àmbits laborals de l'empresa. D'altra banda aproximadament un 10 % (fins a un 18%) consideren que sí que pot existir discriminació i a l'afirmació <i>"Considero que s'utilitza llenguatge sexista en l'elaboració i redacció de comunicació interna i externa de l'empresa (documents interns, pàgina web, fulletons informatius, correus electrònics...)"</i>, aproximadament un 6% dels enquestats contestaran afirmativament.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Elaborar documents de comunicació oficial que facilitin una comunicació sense connotacions discriminatòries, prevenir qualsevol tipus de discriminació i evitar que els treballadors/es de l'empresa percebin discriminació.
Altres valoracions	Per més informació veure Annex 2 <i>"Resultats del qüestionari als professionals"</i>

TAULA	INDICADOR 2.6
Descripció	Visibilitat dels dos gèneres en les imatges de comunicació de l'empresa (web, intranet, i revista interna)
Àmbit	Comunicació interna i externa
Mètode	Revisió i recerca documental
Font d'informació	Pàgina web corporativa i publicacions de l'empresa
Dades/resultats	S'ha revistat tots els apartats de la pàgina web corporativa que és la porta de visualització de l'empresa cap a l'exterior. A més de la recerca en la pàgina web, també s'han analitzat diverses publicacions realitzades per SUMAR com: - Memòria anual de l'empresa de l'any 2015 - Revistes SUMEM de centres de serveis, centres de dia i residències de gent gran. Edició desembre 2016 - Volums d'eines d'innovació social, - Publicació de "La Puck", destinada a menors d'edat - Tríptic informatiu de model "Tu Decideixes com vols envellir" - Programes de les jornades: 10x10' i Atenció Centrada en la Persona, - Estudis varis realitzats per SUMAR. La revisió de tots aquest apartats i publicacions s'han analitzat 1220 imatges, de les quals 1044 hi sortien persones. S'han diferenciat les imatges on surten persones en tres blocs: - Imatges que hi ha presència d'ambdós gèneres - Imatges que només hi ha la presència del gènere masculí - Imatges que només hi ha la presència del gènere femení S'ha constatat que de les 1044 imatges que hi surten persones, només 114 hi ha íntegrament homes (representa el 10,9%) i en 367 hi ha íntegrament dones (que representa el 35,2%).
Valoració	Tal com s'ha pogut comprovar, la imatge que es dona cap a l'exterior és una imatge que es podria veure influenciada cap al gènere femení (el 35,2% imatges exclusives amb dones versus el 10,9% d'imatges exclusives d'homes). Per tenir una valoració objectiva s'ha de tenir en compte que : 1. Tal com s'ha vist amb anteriors indicadors, el percentatge de la plantilla de gènere femení és molt més elevat que el gènere masculí (91,87%) 2. La major part de les imatges s'han obtingut de les revistes SUMEM de diferents recursos d'atenció a la gent gran (911 de les 1220 totals). En aquest sentit, s'ha de tenir present que es realitzen fotografies de les persones residents, on actualment, el percentatge de dones és del 74% aproximadament. Per aquest motiu, si que es pot pensar que la imatge empresarial pot estar desviada, però està justificada per la major presència, tant de treballadors/es com de persones usuàries dels diferents recursos, del gènere femení.
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Establir un protocol de comunicació on s'estableixin les pautes per optimitzar la visualització representativa d'ambdós gèneres en la comunicació de l'empresa.

PROMOCIÓ INTERNA

La promoció interna, és el tercer àmbit a analitzar, i inclou tots aquelles provisions de llocs de treball, que es cobreixen mitjançant treballadors i treballadores ja en plantilla de l'empresa, i que suposaran, per aquests o aquestes, un ascens de categoria professional.

En aquest sentit s'analitza si SUMAR Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L. efectua el sistema de promoció interna subjecte a principis de igualtat entre ambdós gèneres, mèrit, capacitat, transparència i comunicació a totes les persones que hi poguessin tenir accés.

Es mostren a continuació els resultats obtinguts de cadascun dels indicadors de promoció interna a l'empresa.

TAULA	INDICADOR 3.1
Descripció	Nombre de càrrecs directius, segregats per gèneres. Total percentatge comparatiu entre gèneres.
Àmbit	Promoció interna
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades
Dades/resultats	El nombre de càrrecs directius actuals de SUMAR Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L. és de 4 homes davant de 1 dona, fet que comporta que els homes ocupin el 83% dels càrrecs directius i les dones el 17%.
Valoració	Alt percentatge d'homes enfront a un baix percentatge de dones.
Diagnosi	Negativa
Objectiu	Fomentar la presència de dones a càrrecs de direcció.
Altres valoracions	Per més detall veure Annex 1 "Taules comparatives".

TAULA	INDICADOR 3.2
Descripció	Percentatge de dones i homes amb càrrecs directius respecte el total de la plantilla per gèneres
Àmbit	Promoció interna
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades
Dades/resultats	Si es fa la comparació dels càrrecs directius de gènere masculí i de gènere femení enfront el percentatge total d'homes i dones en plantilla de SUMAR Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L. els resultats ens mostren que del total de la plantilla d'homes el 13,33% són càrrecs directius i que del total de la plantilla de dones el 0,29 % són dones.
Valoració	Percentatge molt baix de dones en càrrecs directius.
Diagnosi	Negativa
Objectiu	Fomentar la presència de dones a càrrecs de direcció.
Altres valoracions	Per més detall veure Annex 1 "Taules comparatives".

TAULA	INDICADOR 3.3
Descripció	Nombre de persones que han promocionat durant el darrer any segons sexe i percentatges comparatius entre homes i dones.
Àmbit	Promoció interna
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades
Dades/resultats	Al llarg de l'any 2016 hi va haver 13 processos de promoció interna dels quals 6 van ser després d'un procés de selecció extern, de les quals tot són dones. També cal diferenciar entre els professionals que la promoció interna ha suposat un canvi en la categoria professional i dels que mantenen la mateixa categoria però hi ha canvi de torn segons les preferències personals: - Professionals amb canvi de categoria: 6 dones - Professionals amb sense canvi de categoria laboral: 7 dones Malgrat aquesta dada, cal destacar que si es comparen les persones promocionades amb el nombre de dones que hi ha en plantilla, no sembla estrany la promoció només siguin dones atès que la proporció de dones a l'empresa també és major
Valoració	Malgrat aquesta dada, cal destacar que si es comparen les persones promocionades amb el nombre de dones que hi ha en plantilla, no sembla estrany la promoció només siguin dones atès que la proporció de dones a l'empresa també és major
Diagnosi	Regular
Objectiu	Establir, en la mesura de lo possible, mecanismes o accions positives per promocionar a tots els gèneres de l'empresa, i prevenir qualsevol tipus de discriminació de gènere.
Altres valoracions	Per més detall veure Annex 1 "Taules comparatives".

TAULA	INDICADOR 3.4
Descripció	Coneixement de les vacants en càrrecs de responsabilitat per tota la plantilla
Àmbit	Promoció interna
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	En les promocions realitzades el 2016 que han suposat un canvi en la categoria laboral no es va informar a tota la plantilla, el que si es va comunicar és a les persones de mateix centre i/o de la mateixa àrea de treball.
Valoració	És inviable la notificació a tota la plantilla dels càrrecs de responsabilitat degut que ens diferenciem en 4 àrees molt diferents entre ells i on els currículums, l'experiència de lloc de treball i la zona geogràfica no són compatibles entre elles. Si bé, el que si es fa és notificació de les promocions internes a dins un mateix centre de treball i també dins de una mateixa àrea d'activitat.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Establir, en la mesura de lo possible, mecanismes o accions positives per notificar les promocions de responsabilitat a tots els gèneres de l'empresa i a totes les àrees de treball corresponents, prevenint qualsevol tipus de discriminació de gènere.

TAULA	INDICADOR 3.5
Descripció	Mecanismes de promoció professional que garanteixin la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de gèneres (formació, coaching, mentoring...)
Àmbit	Promoció interna
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Existeix un ventall de formacions per a tots els treballadors/es, que es poden observar més detalladament a l'apartat corresponent. Generalment, es tracta de formació orientada al desenvolupament de les capacitats dels treballadors/es i no és orientada a la promoció interna. Però cal dir, que en les promocions internes que suposen un canvi de categoria laboral, si que s'ha format a tots els professionals, de manera interna mitjançant l'acompanyament durant un període de treball per facilitar un traspàs de dades òptim, i d'aquesta manera assolir les competències adequades al nou lloc de treball. Per altra banda, a nivell de formació global de l'empresa, si que s'han realitzat activitats formatives en coaching i mentoring, al llarg del 2016, en relació al desenvolupament de les persones, amb l'objectiu de potenciar el desenvolupament, la capacitat d'adaptació al canvi i l'esperit de superació a les adversitats, per tal de millorar en el desenvolupament de les seves tasques de treball, però d'acord amb el que estableix el Director de Gestió de Persones, aquestes mesures no es consideren mecanismes de promoció professional sinó que són formacions dirigides a la millora de les capacitats individuals, per a millorar en el desenvolupament de l'activitat desenvolupada per cada treballador/a.
Valoració	En el casos de promoció interna amb canvi en la categoria laboral si que hi ha un <i>coaching i mentoring</i> per la realització d'un traspàs d'informació òptim i d'aquesta manera assolir les competències necessàries pel seu nou lloc de treball de responsabilitat.
Diagnosi	Regular
Objectiu	En les promocions internes de professionals, garantir que la formació estigui enfocada a empoderar les capacitats individuals pel lloc de treball i accessible a tots els/les treballadors/es del centre que compleixen els requisits.

TAULA	INDICADOR 3.6
Descripció	Percepció dels treballadors/es respecte la igualtat d'oportunitats entre gèneres en l'accés a càrrecs de responsabilitat.
Àmbit	Promoció interna
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Qüestionari
Dades/resultats	Tal i com mostren els resultats del qüestionari, generalment hi ha una tendència negativa entre els professionals de l'empresa que han contestat el qüestionari en la percepció de la discriminació de gèneres en tots els àmbits laborals (75%). Únicament el 10% (fins el 18%) dels enquestats consideren que pot existir algun tipus de discriminació de gènere a l'empresa. D'aquest 10% (fins el 18%) de les persones que han respost percebre algun tipus de discriminació, la promoció interna surt com a ítem major discriminatori, en primer lloc enfront a tota la resta de ítems. Si ho dividim per gèneres s'observa que entre el col·lectiu masculí situen la promoció com a tercer ítem discriminatori, després de la selecció i remuneració i entre el col·lectiu femení ell situen com a primer ítem major discriminatori (76% del col·lectiu femení que considera que pot existir discriminació)
Valoració	Aproximadament el 75% de la plantilla considera que no existeix discriminació en cap dels àmbits laborals de l'empresa. D'altra banda aproximadament un 10 % (fins a un 18%) consideren que sí que pot existir discriminació i situen a la promoció de personal com a l'ítem considerat major discriminatori. Malgrat el percentatge en comparació a la totalitat de la plantilla, és baix, cal remarcar el fet de que sigui considerat l'ítem major discriminatori per aquelles persones que perceben algun tipus de discriminació.
Diagnosi	Negativa
Objectiu	Establir, en la mesura de lo possible, un procediment de promoció interna per a futurs casos de promoció, que eludeixi característiques personals i únicament tingui en compte les competències professionals i previngui qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria evitant que els treballadors/es de l'empresa percebin discriminació.

CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL

La conciliació de la vida personal i laboral fa referència a totes aquelles mesures a disposició de la plantilla de personal, oferint les mateixes oportunitats per a dones que per homes, amb la finalitat de poder desenvolupar-se en tots els àmbits de la vida, progressar professionalment, atendre les responsabilitats familiars i poder gaudir de temps familiar i personal.

Es mostren a continuació els resultats obtinguts de cadascun dels indicadors de la conciliació de la vida personal i laboral de l'empresa.

TAULA	INDICADOR 4.1
Descripció	Mesures i serveis per facilitar la comptabilitat laboral i personal (jornada continuada, horari flexible, reduccions de jornada...) i personal a qui van dirigides.
Àmbit	Conciliació de la vida personal i laboral
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Els serveis que l'empresa posa a l'abast dels treballadors/es per a conciliar la vida laboral i personal, són els que es mostren a continuació: - Reduccions de jornada i permisos laborals - Flexibilitat horària (canvis d'horari) - Borsa d'hores. D'acord amb les consideracions del Director de Gestió de Persones aquestes mesures estan dirigides a tota la plantilla de treballadors/es. Un cop revisada la documentació que s'entrega a tota la plantilla al iniciar el contracte laboral, sí que es fa referència a la possibilitat d'utilitzar la borsa d'hores així com la possibilitat de sol·licitar els permisos laborals i a la flexibilitat horària. Pel que fa a la borsa d'hores, és el sistema que utilitza SUMAR de flexibilitat de jornada. Es tracta de comptabilitzar les hores que per necessitats organitzatives es realitzen de més (per sobre de la jornada laboral habitual) i compensar-les amb descans (vacances). Pel que fa als permisos laborals, es tracta de qualsevol absència i/o retard del lloc de treball, que no sigui atribuïble a les funcions previstes pel teu lloc de treball (reunions externes, viatges, visites,...) requereixen que es sol·liciti un d'un permís previ al/a la responsable directe o en el seu defecte al Departament de Gestió de Persones. Així mateix, la documentació d'acollida disposa que si es desitja informació concreta sobre quins permisos retribuïts en concret es poden gaudir (matrimoni, malaltia greu de familiars, hospitalització, canvis de domicili ...), així com quin és el funcionament de l'excedència i la reducció de jornada, que varien lleugerament en funció del conveni col·lectiu que sigui aplicable, que es posin en contracte amb el Departament de Gestió de Persones de l'empresa. En els serveis d'atenció directe a les persones els horaris no es poden modificar, per tant les jornades laborals no es poden moure, però en serveis administratius es facilita al màxim la conciliació familiar amb horaris que s'adeqüen a les necessitats dels treballadors/es (per exemple, serveis centrals la jornada és de dilluns a dijous 8h a 17,15h amb 1 hora de descans, i divendres jornada seguida de 8h a 15h, amb flexibilitats de 30 minuts d'entrada al lloc de treball).
Valoració	L'empresa posa a disposició de la plantilla opcions de reducció de jornada, permisos laborals i

	borses d'hores, i flexibilització d'horaris
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Prevenir qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria.

TAULA	INDICADOR 4.2
Descripció	Existència d'un pla de conciliació de la vida personal i laboral
Àmbit	Conciliació de la vida personal i laboral
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Actualment, no existeix cap pla de conciliació de la vida personal i laboral a l'abast dels treballadors/es. No obstant, l'empresa sí que posa a l'abast dels treballadors/es diferents mesures de conciliació de la vida personal laboral, tal i com s'ha explicat a l'indicador anterior, i que s'informen de totes elles en el Manual d'Acollida de Professionals a l'empresa.
Valoració	No existeix un pla de conciliació a l'abast de la plantilla de personal.
Diagnosi	Negativa
Objectiu	Crear un pla de conciliació que informi als treballadors/es de les mesures de conciliació que tenen a la seva disposició.
Altres valoracions	Cal destacar que sí que existeixen mesures, però no estan recollides a cap pla.

TAULA	INDICADOR 4.3
Descripció	Coneixement per part de tota la plantilla de les mesures de conciliació per a comptabilitzar el temps laboral i personal
Àmbit	Conciliació de la vida personal i laboral
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Qüestionari
Dades/resultats	Si revisem la documentació informativa que s'entrega als treballadors/es a l'inici de la seva contractació laboral, i d'acord amb el que es detalla a l'indicador 4.1. s'informa a tots els treballadors/es en relació a les reduccions de jornada, la borsa d'hores i els permisos laborals. No obstant, d'acord amb les dades extretes dels qüestionaris als treballadors/es de SUMAR i d'acord amb l'anàlisi realitzat d'aquests qüestionaris (annex 1 del present anàlisi de diagnosi) es pot veure que el 38% de les persones enquestades exposen que han hagut de deixar de banda responsabilitats familiars degut a motius laborals. En aquest sentit, es pot deduir que aquest 38% de treballadors/es o bé no han tingut la informació suficient en matèria de conciliació de la vida personal i la vida laboral o bé que per motius personals no s'han pogut acollir a aquestes mesures conciliadores. Si bé és cert que la informació ha estat rebuda per a tota la plantilla de treballadors/es, potser no se'ls ha informat personalment, no han consultat la documentació o no han entès de forma idònia tots els mètodes de comptabilització del temps personal i laboral.
Valoració	La informació de les mesures s'entrega a tots els treballadors/es a l'inici de la seva relació laboral. No obstant, no hi ha seguiment de l'efectiva lectura o comprensió de la informació.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Millorar la comunicació de l'empresa cap als treballadors/es en relació a les mesures de conciliació de la vida personal i laboral.

TAULA	INDICADOR 4.4
Descripció	La conciliació de la vida personal i laboral forma part de la cultura organitzativa de l'empresa
Àmbit	Conciliació de la vida personal i laboral
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	En els valors de l'empresa existeix el valor "Compromís amb el Benestar de les Persones" que tant fa referència a totes les persones que són usuàries dels centres i serveis gestionats com a tots els professionals que desenvolupen la seva tasca dins l'empresa. Dins aquest valor podria estar comprès el de la conciliació de la vida personal i laboral , i per tant formaria part de la cultura organitzativa de l'empresa. A més a més s'estableix com a actuacions bàsiques de l'equip de Gestió de Persones, les orientades a: - realitzar sistemes organitzatius professionalitzats: dirigir tots els esforços de les persones a un objectiu comú de forma organitzada i equitativa. - Selecció de personal professionalitzada: captar professional idonis. - Desenvolupar plans de formació i desenvolupaments anuals: impulsar el creixement professional dissenyant plans de formació que potencien les habilitats i competències associades al desenvolupament de les seves funcions. - Proporcionar eines de participació, treball en equip, innovació i millora continua: potenciar el talent dels col·laboradors, establint sinergies entre professionals - <u>I desenvolupar plans de conciliació: fomentar l'equilibri professional i personal.</u> Per tant, hi ha constància de que la conciliació de la vida personal i professional és un dels objectius principals de l'activitat de Gestió de Persones de l'empresa i per tant, forma part de la cultura de l'empresa. Així mateix, el pla de treball de l'equip de Gestió de Persones exposa que els valors diferencials atorgats als treballadors/es per part de SUMAR són la conciliació, la convivència intercultural i la informació i transferència. I per tant, altre cop la conciliació esdevé un dels eixos claus del pla de Gestió de Persones.
Valoració	La conciliació es mostra com un dels eixos claus a al cultura organitzativa de l'empresa.
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Prevenir qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria.

TAULA	INDICADOR 4.5
Descripció	Existència de borsa d'hores a disposició de la plantilla
Àmbit	Conciliació de la vida personal i laboral
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Existeixen borses d'hores a disposició de tota la plantilla. La borsa d'hores, és el sistema que utilitza SUMAR de flexibilització de la jornada. Es tracta de comptabilitzar les hores que per necessitats organitzatives es realitzen de més (per sobre de la jornada laboral habitual) i compensar-les amb descans (vacances). És a dir, que si algun dia es treballen més hores de les habituals per necessitats del servei aquestes es compensaran amb descans de vacances un altre dia que tocaria treballar. En qualsevol cas, la informació de les borses d'hores es proporciona als treballadors/es a l'inici de la seva contractació, juntament amb el pla d'acollida, i per tant es pot afirmar que se'ls dona tota la informació necessària a tots/es els treballadors/es que accedeixen a l'empresa. Per a més informació relativa s'han de posar en contacte amb el Departament de Gestió de Persones
Valoració	Existència de bancs d'hores a disposició de tota la plantilla.
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Prevenir qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria, i fomentar la comunicació i compressió de totes les mesures que els professionals tenen al seu abast.

TAULA	INDICADOR 4.6
Descripció	Serveis de comptabilització temps laboral i personal (tiquets guarderia, tiquets restaurant, menjadors d'empresa, serveis de salut, llar d'infants d'empresa...)
Àmbit	Conciliació de la vida personal i laboral
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Sí que existeixen serveis a les persones treballadores per a comptabilitzar temps laboral i personal i per tant existeix un pla de retribució flexible. No obstant cal tenir en compte que es tracta d'un servei que no suposa un augment de salari pel treballador, sinó que es tracta d'un servei que l'empresa posa a disposició de la plantilla i que posteriorment, es dedueix del salari del treballador/a. Aquest fet comporta que a la realitat, no es pugui utilitzar el servei en els treballadors/es que cobren el que estipula el conveni. D'acord amb la documentació revisada i d'acord amb les consideracions aportades pel Director de Gestió de Persones existeixen tiquets guarderia, i serveis de salut a disposició de la plantilla. No disposen de tiquets restaurant o menjadors d'empresa, atès el sector d'activitat i el servei que presten els professionals. Actualment, la documentació relativa a aquest indicador està essent actualitzada pel Departament de Gestió de Persones, per tal de que tota la plantilla de l'empresa pugui estar assabentada dels serveis que té a la seva disposició.
Valoració	Existeixen serveis de comptabilització però estan poc fomentats i poc implementats.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Fomentar aquestes serveis de comptabilització a tota la plantilla de treballadors/es. Valorar la possibilitat d'incorporar nous serveis amb benefici del/de les treballadors/es

TAULA	INDICADOR 4.7
Descripció	Treballadors/es que s'han acollit a mesures de conciliació de vida personal i laboral per gèneres (teletreball, excedències, permisos, reduccions de jornada i paternitat o maternitat)
Àmbit	Conciliació de la vida personal i laboral
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades
Dades/resultats	D'acord amb la taula comparativa 4 de l'annex 1 del present anàlisi, es mostren els treballadors i treballadores que s'han acollit a algunes de les mesures de comptabilització de la vida personal i laboral al llarg de l'any 2016. Cal destacar que el detall següent es divideix en funció del nombre de persones que s'han acollit al treball a distància, la baixa de paternitat i maternitat, als permisos laborals per motius personals, les excedències per motius personals i les reduccions de jornada per causes personals. Tal i com es pot veure, les dones disposen el percentatge únic d'ús de les mesures de comptabilització de la vida personal i laboral.
Valoració	Existeixen mesures de comptabilització de la vida personal i laboral d'ús de tota la plantilla, però hi ha un únic ús de les mesures per part de les dones (11% de la plantilla)
Diagnosi	Negativa
Objectiu	Fomentar les mesures de conciliació al gènere masculí.
Altres valoracions	Per més detall veure Annex 1 "Taules comparatives".

TAULA	INDICADOR 4.8
Descripció	Percepció dels treballadors/es de la discriminació en matèria de conciliació personal i laboral
Àmbit	Conciliació de la vida personal i laboral
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Qüestionari
Dades/resultats	Tal i com mostren els resultats del qüestionari, generalment hi ha una tendència negativa entre els professionals de l'empresa que han contestat el qüestionari en la percepció de la discriminació de gèneres en tots els àmbits laborals (75%). Si ve és cert que del 10% (fins el 18%) de les persones que han respost percebre algun tipus de discriminació, la conciliació surt com el tercer ítem més discriminatori, després de la promoció i la selecció. Si ho dividim per gèneres s'observa que entre el col·lectiu masculí situen la conciliació com a segon ítem més discriminatori, després de la selecció, i entre el col·lectiu femení el situen com a tercer ítem més discriminatori, després de la promoció i al remuneració.
Valoració	El 75% dels professionals que han contestat, considera que no existeix discriminació en cap dels àmbits laborals de l'empresa. No obstant, cal destacar que el 10% (fins el 18%) , situen a la conciliació de la vida personal i laboral com a tercer ítem més discriminatori.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Prevenir qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria i evitar que els treballadors/es de l'empresa percebin cap tipus de discriminació en aquesta qüestió
Altres valoracions	Per més informació veure Annex 2 "Resultats del qüestionari"

TAULA	INDICADOR 4.9
Descripció	Inclusió de les formacions dins els horaris laborals dels professionals
Àmbit	Conciliació de la vida personal i laboral
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Recerca informació
Dades/resultats	S'ha revisat totes les formacions realitzades durant el 2016 tal com es pot veure a la taula 10 de l'annex 1 "Taules comparatives". S'informa del dia que es va fer la formació, el dia de la setmana que es feia i també l'horari d'impartició de l'activitat formativa. Per poder valorar quines formacions estan dins l'horari laboral i quines no s'ha hagut d'establir uns criteris mínims degut que no tots els professionals realitzen els mateixos horaris laborals. Els criteris que s'ha establert són: - Formacions on el dia de la setmana sigui DISSABTE es considera una formació FORA de l'horari laboral - Les formacions dins els horaris de 9 a 18h, o que en la major part de l'activitat sigui dins d'aquesta franja horària, es consideren formacions DINS de l'horari laboral. - Casos que, segons els perfils de professionals convocats o segons el recurs convocat, que ja es sàpiga d'anticipat que està dins o fora de l'horari laboral s'ha especificat directament. Amb aquests criteris s'ha establert que el 73,2% de la formació realitzada per SUMAR s'ha realitzat dins l'horari laboral.
Valoració	Si bé el 73,2% és un percentatge satisfactori, hi ha centres que prefereixen realitzar la formació en horari no laboral degut que no s'interfereix amb les tasques del centre o servei. Aquests tipus de centres després es gestiona mitjançant el sistema de borsa d'hores.
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Fomentar les formacions en horari laboral per la conciliació amb la vida familiar i personal
Altres valoracions	Per més detall veure Annex 1 "Taules comparatives".

PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

El quart àmbit d'anàlisi, prevenció de riscos laborals, s'analitza el grau en què l'empresa incorpora la perspectiva de gènere en la vigilància i promoció de la salut de la plantilla de personal, que inclou l'existència de protocols de vigilància de la salut i assetjament sexual.

Es mostren a continuació els resultats obtinguts de cadascun dels indicadors de la prevenció de riscos laborals de l'empresa.

TAULA	INDICADOR 5.1
Descripció	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
Àmbit	Prevenció de riscos laborals
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Si que existeixen mesures de prevenció de riscos laborals per cada lloc de treball, ja que existeix un informe que realitza l'avaluació de riscos laborals de l'empresa amb una proposta de planificació de mesures. Aquest informe té per objecte realitzar l'avaluació de riscos laborals de l'empresa, reflectint el conjunt de riscos que es poden derivar de l'activitat prestada per l'empresa, i a partir d'aquí es planifica un conjunt de mesures derivades de l'informe per a prevenir tots els riscos laborals. Pel que fa als riscos concrets de dones embarassades sí que existeixen mesures preventives específiques per cada lloc de treball, de forma individualitzada per tal de vetllar per la protecció de la maternitat. Aquestes mesures tenen per objecte prevenir qualsevol risc per a la persona embarassada sobretot pel que fa a l'aixecament de pesos, de mobilitat i de nocturnitat. En canvi, no hi ha mesures concretes per a les dones en període de lactància atès que el sector d'activitat de SUMAR no és un sector de risc en aquest sentit i no pot afectar a la lactància (no existeixen radiacions, productes químics...). Des de la direcció de SUMAR Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L. es fomenta totalment la comunicació de l'embaràs a l'empresa, per tal de poder fer els tràmits corresponents amb la mútua com més aviat millor i així, poder prevenir qualsevol tipus de risc que pugui provocar el lloc de treball. A més cada director/a de cada centre de treball se'ls proporciona un document individualitzat de les activitats concretes que pot realitzar cada treballadora embarassada, perquè estigui assabentats dels riscos que no pot partir el treballador/a i així, pot comunicar-li personalment a la treballadora.
Valoració	Existeixen mesures específiques per cada lloc de treball, i concretament en cas de dones embarassades.
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Prevenir qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria.

TAULA	INDICADOR 5.2
Descripció	Existència d'un pla de seguretat i salut laboral que té en compte especificitat de les dones i els homes.
Àmbit	Prevenió de riscos laborals
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Tal i com es disposa a l'indicador anterior, sí existeix un pla de seguretat i salut laboral, que avalua els riscos que poden existir als diferents llocs de treball i planifica les mesures per a prevenir-los. L'avaluació de riscos no té en compte les especificitats entre homes i dones, sinó que només es basa en el lloc de treball que ocupen, independentment del gènere, a excepció dels riscos de maternitat, que es tracta d'una especificitat per a les dones. No obstant, aquest pla de seguretat i salut laboral sí té en compte especificitats tipus embaràs o maternitat, que es busquen mesures específiques per les dones que es troben en aquestes circumstàncies, com ara no aixecar pesos, no estar de peu...
Valoració	Existeix un pla de seguretat i salut laboral, no diferencia entre gèneres, però sí té en compte especificitats tipus embaràs o maternitat.
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Prevenir qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria.

TAULA	INDICADOR 5.3
Descripció	Existència d'un protocol específic per a prevenir, detectar i actuar en casos de violència i/o d'assetjament per raó de gènere a la l'empresa, existeixen canals per recollir denúncies o reclamacions en cas de conèixer o ser víctima de violència i/o d'assetjament sexual.
Àmbit	Prevenició de riscos laborals
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades
Dades/resultats	Existeix un protocol d'actuació, PR0010 d'assetjament sexual i així mateix existeix el PR 1050, en cas de violència al lloc de treball, que és aplicable a tots els treballadors/es de tots els centres i serveis gestionats per SUMAR i que té per objecte les següents consideracions: - Aportar el coneixement correcte d'aquestes situacions i l'adopció de mesures necessàries. - Identificar i quantificar les situacions de violència al treball - Consideració laboral d'incidents i accidents - Adopció de les mesures correctives pertinents per evitar nous episodis de violència i/o minimitzar l'efecte negatiu dels treballadors/es en els casos que no siguin evitables. - Assegurar l'assistència sanitària i psicològica al personal afectat per la violència i les agressions. - Assegurar la rehabilitació i la reincorporació del professional afectat per al violència i agressions al seu lloc de treball. - Assessorament legal. Així mateix existeixen canals per recollir denúncies o reclamacions en aquesta matèria, que queden estipulats en el mateix protocol d'actuació.
Valoració	Existeix un protocol de violència i un protocol específic d'assetjament de gènere així com canals per recollir denúncies o reclamacions.
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Revisar els protocols, mantenir-los vigents i operatius i prevenir qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria.

TAULA	INDICADOR 5.4
Descripció	Existència d'altres mesures específiques per prevenir la violència i l'assetjament sexual
Àmbit	Prevenició de riscos laborals
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Hi han hagut formacions de violència de gènere de la Generalitat de Catalunya, destinada a determinats professionals (SARV, SIE i STPT). No existeixen altres mesures específiques per a prevenir la violència i l'assetjament sexual. Existeixen els protocols d'actuació i la informació facilitada als directors/es de centres, però a part de la formació de la Generalitat de Catalunya per a determinats professionals, no es realitza cap formació específica ni cap campanya de sensibilització al respecte.
Valoració	No existeixen mesures addicionals específiques per prevenir la violència i l'assetjament sexual
Diagnosi	Negativa
Objectiu	Fomentar la prevenció de violència i assetjament sexual mitjançant altres mesures estil formacions o campanyes de sensibilització.

TAULA	INDICADOR 5.5
Descripció	S'ha fet difusió d'aquests protocols d'assetjament i violència a tots els treballadors/es
Àmbit	Prevenició de riscos laborals
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Pel que fa a la difusió dels protocols, aquests es van enviar a tots els directors/es coordinadors/es de centre amb l'objectiu que aquests/es en fessin difusió a la seva plantilla de treballadors/es. Pel que fa al protocol d'assetjament, a l'agost de l'any 2013, des del departament de Gestió de Persones es va comunicar als directors/es i coordinadors/es de centres amb la recomanació que es posés al taulell d'anuncis del centre per tal de que pogués ser accessible per a tots els treballadors/es i es va posar èmfasi en la importància de que tots els treballadors/es coneguessin aquest protocol i aquesta instrucció. Pel que fa al protocol de violència, al setembre de 2013 es va enviar i comunicar a tots els directors/es i coordinadors/es de centre, i es va recomanar que es publicués al taulell d'anuncis del centre per tal de fer-ho accessible a tots els treballadors/es del centre i se'ls fes la difusió necessària. Pel que fa al control de les publicacions d'aquests protocols als taulells d'anuncis de cada centre, actualment la tècnica de qualitat de l'empresa està realitzant les revisions oportunes i s'està regularitzant la situació, controlant que les instruccions es trobin visibles per a tota la plantilla i assegurant que es té constància de l'existència dels protocols, i en cas contrari, explicant el sistema de treball. Així mateix, es fa difusió dels protocols al llarg de la formació de prevenció de riscos laborals, on s'informa de l'existència dels protocols, i se'ls comunica que si necessiten aquest protocol el tenen a la seva disposició.
Valoració	Es fa difusió dels protocols, fa control de seguiment però els/les directors/es de serveis no ho exposen al tauler d'anuncis ni des del Departament de Gestió de Persones s'ha enviat a cada treballador/a de l'empresa.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Augmentar la difusió dels protocols de violència i assetjament sexual i fomentar-los.

TAULA	INDICADOR 5.6
Descripció	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
Àmbit	Prevenció de riscos laborals
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	L'empresa disposa d'una declaració institucional vers la violència al lloc de treball en tots els àmbits, realitzada en data 20/05/2013 i on l'empresa es compromet a difondre el protocol, a facilitar les oportunitats d'informació i formació per tots els seus membres, a donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint situacions de violència, a articular i donar a conèixer les vies de resolució d'aquestes situacions dins l'empresa, a garantir que totes els queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa ràpida i confidencial i a garantir que no s'admetran represàlies per la persona assetjada. La declaració disposa que els protocols seran revisats periòdicament. L'última revisió va ésser de 20/05/2013 Es tracta d'una declaració interna, enviada als directors/es de centre amb indicacions de que en fessin difusió a la seva plantilla, malgrat no s'ha comprovat l'efectiva comunicació.
Valoració	Existeix una declaració institucional per a l'eradicació de la violència, però no se'n fa difusió i manca revisió constant.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Revisió dels protocols i fer difusió del compromís i responsabilitat de l'empresa en aquesta matèria.

TAULA	INDICADOR 5.7
Descripció	Existència d'una instrucció en Manipulació Manual de Càrregues aplicable ambdós gèneres.
Àmbit	Prevenció de riscos laborals
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	L'avaluació de riscos de cada de centre de treball al final de tot hi ha els annexes amb diferents recomanacions de diferents matèries. Entre aquestes matèries hi ha incloses les mesures de Manipulació de Càrregues, si ve el contingut està destinat a ambdós gèneres, el seu redactat i les vinyetes utilitzades per informar està desenvolupat només utilitzant el gènere masculí. Per altra banda, en els accidents de treball que la causa sigui la mala praxis en la mobilització de càrregues, la tècnica de qualitat envia als treballadors/es una informació de la mútua d'accidents laborals ("Tècniques bàsiques en Manipulació de Càrregues" i "Trastorns musculoesquelètics") que ambdós el llenguatge és estàndard però els diagrames per representar els moviments són del gènere masculí. A banda d'aquestes informacions també s'entrega de la EMFundazioa un manual de "Pautas para el cuidado: movilizaciones y transferencias" que les imatges utilitzades si que són del gènere femení però el redactat continua seguint amb la forma masculina.
Valoració	Si que es disposa d'instruccions en matèria de Manipulació Manual de Càrregues que la informació continguda si que és aplicable a ambdós gèneres però que s'hauria de matisar el llenguatge i les vinyetes utilitzades per tal de incloure els dos gèneres.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Elaborar una guia única en Matèria de Manipulació Manual de Càrregues que incorporés imatges i redactat d'ambdós gèneres .

TAULA	INDICADOR 5.8
Descripció	Nombre d'accidents dins l'empresa durant l'any 2016. Percentatge comparatiu entre homes i dones.
Àmbit	Prevenió de riscos laborals
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Tal i com es mostra a la taula comparativa 5 de l'annex 1 del present anàlisi, es pot comprovar que el 2016 van ocórrer 34 accidents laborals, dels quals 33 van ser comesos per dones i 1 per un home. Les causes detectades dels diferents accidents laborals van ésser: - 10 per la manipulació de pesos - 8 in itinere - 4 per torçaments - 3 a causa de reliscades o caigudes - 2 a causa d'aixafaments - 2 a causa d'esquixos - 2 a causa de cremades - 1 mitjançant cops - 1 per talls - 1 a causa del treball en una altra empresa (home). En aquest sentit, es pot concloure que el 97,06% de les persones que han sofert un accident de treball l'any 2016 han estat dones, enfront un 2,94% d'homes. En aquest sentit, es pot veure una clara diferenciació, però vist la diferència entre el percentatge d'homes i el percentatge de dones de la plantilla, es pot considerar raonable i no desproporcionat.
Valoració	34 accidents de treball al llarg de l'any 2016, 97,06% dones (és raonable i comprensible atenent al percentatge de dones que treballen a l'empresa).
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Prevenir qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria.
Altres valoracions	Per més detall veure Annex 1 "Taules comparatives".

TAULA	INDICADOR 5.9
Descripció	Existència a l'empresa del Comitè de Seguretat i Salut en representativitat paritària d'homes i dones
Àmbit	Prevenició de riscos laborals
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	El Comitè de Seguretat i Salut (CSS) és un òrgan de participació en matèria de prevenició de riscos laborals. En l'actualitat l'empresa en la seva totalitat gestiona 369 treballadors/es però estan repartits per zones geogràfiques, sectors, centres i serveis amb molta varietat que ha fet impossible establir un CSS a nivell genèric de l'empresa. En l'actualitat només hi ha 3 recursos que poden establir-se un CSS, que tenen més de 50 treballadors/es, que és la Residència de Sant Hilari, Residència Casa dels Avis i Serveis d'Atenció Domiciliària del Gironès, però en data de 31 de desembre del 2016 no s'ha constituït cap.
Valoració	No s'ha constituït cap Comitè de Seguretat i Salut a l'empresa.
Diagnosi	Negativa
Objectiu	Constituir un Comitè de Seguretat i Salut als centres de treball que tinguin més de 50 treballadors, i que a la seva constitució s'intenti realitzar en representativitat paritària entre ambdós gèneres.

REMUNERACIÓ

L'anàlisi de l'àmbit de la retribució pretén avaluar la idoneïtat de la política retributiva de l'empresa i si compleix amb el principi d'igualtat retributiva, que significa que a llocs de treball iguals o d'igual valor, els correspon igual retribució, independentment de la persona i del gènere que ocupi el lloc de treball.

Es mostren a continuació els resultats obtinguts de cadascun dels indicadors de l'àmbit de la remuneració de l'empresa:

TAULA	INDICADOR 6.1
Descripció	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.
Àmbit	Retribució
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	No existeix transparència de la política retributiva de l'empresa. Únicament s'informa al treballador de les retribucions al moment de l'entrevista i al moment d'ésser contractat, però no s'informa de tota la política retributiva, amb els complements salarials definits de forma clara. Al moment de l'acollida al centre de treball s'informa a tots els treballadors/es de la percepció de la nòmina i dels salaris, en relació als següents aspectes: - Pagament de la nòmina i bestretes de sou - Concepte de IRPF - Bestretes de Sou - Estructures salarials - Pagues extraordinàries. La informació relativa a aquests conceptes és informació genèrica del funcionament de l'empresa. Pel que fa al pagament de la nòmina s'especifica que es farà efectiu mitjançant transferència bancària l'últim dia laborable de mes, i el justificant de nòmina s'envia per correu electrònic a cada un dels serveis o professionals. Pel que fa a l'IRPF, s'informa al treballador/a, que s'aplicarà el percentatge relatiu a la normativa vigent d'hisenda, i s'informa de la necessitat d'omplir el Model 145 així com els aspectes específics. Pel que fa a les bestretes de sou, s'informa de la possibilitat de sol·licitar-les, omplint el formulari "sol·licitud bestreta" i fent-lo arribar al Departament de Gestió de Persones. Pel que fa a l'estructura salarial, la informació que es facilita als treballadors i treballadores es genèrica i no especifica els complements específics que pot tenir el treballador. En tot cas fa referència al Conveni col·lectiu aplicable per si es vol obtenir més informació. Per acabar, pel que fa a les pagues extraordinàries, la informació comunica al treballador que gaudirà de dues pagues extraordinàries i fa menció al conveni col·lectiu aplicable si desitgen obtenir més informació. En tot cas es comunica als treballadors/es que si tenen dubtes o volen més informació d'algun d'aquests aspectes poden contactar amb el Departament de Gestió de Persones a través del seu superior jeràrquic.

Valoració	S'informa als treballadors/es del funcionament de la retribució de l'empresa, però no s'informa de tota la política retributiva especificant per categories i determinant els complements salarials possibles, sinó que els remet al conveni col·lectiu aplicable.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Augmentar la transparència retributiva a l'empresa.

TAULA	INDICADOR 6.2
Descripció	Percepció dels treballadors/es de la discriminació retributiva per raó de gènere
Àmbit	Retribució
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Qüestionari
Dades/resultats	Tal i com mostren els resultats del qüestionari, generalment hi ha una tendència negativa entre els professionals de l'empresa que han contestat el qüestionari en la percepció de la discriminació de gèneres en tots els àmbits laborals (75%). Del 10% (fins el 18%) de les persones que han respost percebre algun tipus de discriminació, la remuneració surt com a quarta font de discriminació, d'un total de sis. Si ho dividim per gèneres s'observa que entre el col·lectiu masculí situen la remuneració com a ítem menys discriminatori després de la selecció, i entre el col·lectiu femení el situen com a tercer ítem més discriminatori, després de la promoció i al remuneració.
Valoració	El 75% de la plantilla considera que no existeix discriminació en cap dels àmbits laborals de l'empresa. No obstant, cal destacar que el 10% (fins el 18%) que sí que pot existir discriminació, situen a la conciliació de la vida personal i laboral com a quart ítem discriminatori d'un total de sis, per tant es pot concloure que no es tracta d'una font considerada, en general, poc discriminatòria.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Prevenir qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria i evitar que els treballadors/es de l'empresa percebin cap tipus de discriminació en aquesta qüestió
Altres valoracions	Per més informació veure Annex 2 "Resultats del qüestionari"

TAULA	INDICADOR 6.3
Descripció	Percentatge de dones i homes, segons categories professionals i per nivells retributius.
Àmbit	Retribució
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades
Dades/resultats	S'han comparat les taules salarials segons l'àrea de treball (Promoció de l'Autonomia i Atenció a la Dependència, Atenció i Recuperació de la Violència, Acolliment i Atenció a les Persones i Famílies i Serveis Centrals), les categories laborals i unes franges retributives. Només s'han tingut en compte en la comparació les persones que estan a jornada completa degut que les jornades parcial el percentatge pot variar i no és reflectiu de la discriminació laboral. D'acord amb els resultats extrets de la base de dades per nivells retributius no s'observen, en general, indicis discriminatoris de la remuneració entre gèneres. Les úniques incongruències que pot semblar a primera vista són les categories laborals de Gerocultors/es i Treballadors/es Familiars de l'àrea de Promoció de l'Autonomia i Atenció a la Dependència i els Tècnics/ques de l'àrea d'Atenció i Recuperació de la Violència. En el cas dels Gerocultors/es ens trobem en una varietat de convenis els quals els nivells retributius són lleugerament diferents i també cal tenir en compte que en determinats centres els/les gerocultors/es compten en variables en funció de diumenges i festius que poden realitzar variació salarial, fet que provoca que les dones s'ubiquen en una franja retributiva superior a la dels homes. En el lloc dels Treballadors/es Familiars, la variació és causada per la diferenciació de tasques entre els professionals. En el cas de les dones, a més de les tasques pròpies d'atenció a les persones realitza un suport administratiu a la coordinació de servei. Els Tècnics/es de l'àrea d'Atenció i Recuperació de la Violència, es pot percebre una desviació retributiva superior en el cas de les dones degut que 7 de les 16 dones estan a nivells retributius superior als homes. Però si tornem a fer l'estudi de salari promig en el cas de les dones el resultats ens ubica dins la mateixa franja retributiva que els homes.
Valoració	En general, no s'observen indicis discriminatoris entre gèneres de la remuneració que perceben els professionals.
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Prevenir qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria i revisar els àmbits on l'anàlisi ha sortit lleugerament alterat.
Altres valoracions	Per més detall veure Annex 1 "Taules comparatives".

CONDICIONS LABORALS

L'àmbit de les condicions laborals analitza el grau d'igualtat en termes de tipologia de contracte de treball (temporal o indefinit), tipologia de jornada de treball (completa o parcial) vacances assignades als treballadors i treballadores, i baixes i acomiadaments de professionals.

Es mostren a continuació els resultats obtinguts de cadascun dels indicadors de les condicions laborals existents a l'empresa:

TAULA	RESUM INDICADOR 7.1
Descripció	Es fan públiques les dades segregades per gèneres de les condicions contractuals
Àmbit	Condicions laborals
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades
Dades/resultats	Negatiu. L'empresa no fa pública cap dada informativa segregada per gèneres en relació a les condicions contractuals dels treballadors/es. Existeix la memòria corporativa de l'empresa, que s'exposa el funcionament de l'empresa al llarg de l'any anterior, no obstant, no es fa cap referència a les condicions laborals dels treballadors/es.
Valoració	Manca de transparència en relació a les condicions laborals dels treballadors/es.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Augmentar la transparència a l'empresa en matèria de condicions laborals.

TAULA	INDICADOR 7.2
Descripció	Dades segregades de la tipologia de contracte de treball, temporal o indefinit.
Àmbit	Condicions laborals
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades
Dades/resultats	D'acord amb els resultats de la base de dades de l'annex 1, no s'observen diferenciacions molt destacades en relació al percentatge d'homes i dones que disposen de contractes indefinits a l'empresa, ja que un alt percentatge de la plantilla (67%) es troba, actualment, amb un contracte indefinit. S'ha detectat desviacions en algunes àrees tals com: àrea de Promoció de l'Autonomia i Atenció a la Dependència i àrea d'Acolliment i Atenció a Persones i Famílies de centre que detallem a continuació: - Àrea de Promoció de l'Autonomia i Atenció a la Dependència el percentatge d'homes en contracte indefinit és un 20% inferior a les dones, pot ser degut a les dades extretes per fer l'estudi en data de 31 de desembre del 2016 és un període amb moltes substitucions que fan que el percentatge variï. - Àrea d'Acolliment i Atenció a Persones, el percentatge de dones amb contracte indefinit és mínim, però la causa pot estar en l'adquisició recent d'un nou servei amb 5 treballadores sobre 11 en contracte temporal.
Valoració	Existeixen diferències importants pel que fa a la tipologia de contracte entre homes i dones segons quines àrees de treball de l'empresa
Diagnosi	Regular
Objectiu	Revisar anualment les desviacions detectades. Fomentar la contractació indefinida.

TAULA	INDICADOR 7.3																											
Descripció	Dades referents a les vacances retribuïdes dels treballadors/es durant el darrer any 2016																											
Àmbit	Condicions laborals																											
Mètode	Qualitatiu																											
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació																											
Dades/resultats	Tal i com es determina a la documentació general de Gestió de Persones que s'entrega a tots els treballadors/es al moment de la incorporació a l'empresa, les normes contractuals així com les condicions laborals com ara les vacances, jornada, permisos, salaris, pagues, etc. es regulen pel Conveni Col·lectiu aplicable, en funció de l'activitat que realitza cadascun dels centres de treball que formen part de SUMAR Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L.. En aquest sentit, els convenis col·lectius que s'apliquen a SUMAR Serveis Públics d'Acció Social de Catalunya, S.L. disposen de diferents dies de vacances pels treballadors/es adherits, tal i com es detalla tot seguit: <table><tr><th>CONVENI COL·LECTIU</th><th>ÀMBIT</th><th>VACANCES</th></tr><tr><td>Conveni Col·lectiu estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal</td><td>Residències de Gent Gran, Centres de Dia i Centres de Serveis Rurals</td><td>30 dies naturals o part proporcional</td></tr><tr><td>Conveni Col·lectiu de treball dels treballadors d'atenció domiciliària i familiar de Catalunya</td><td>Serveis d'Atenció a domicili</td><td>30 dies naturals o part proporcional</td></tr><tr><td>Conveni Col·lectiu de treball d'Acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc</td><td>SARV, Centre d'Intervenció Especialitzada, Punts de Trobada i altres serveis l'exclusió social</td><td>31 dies naturals o part proporcional</td></tr><tr><td>Conveni Col·lectiu de Treball d'oficines i despatxos de Catalunya</td><td>Serveis Centrals</td><td>23 dies laborables o part proporcional</td></tr><tr><td>Fundació Institut de Reinserció Social (IREs). Acord Laboral</td><td>Professionals subrogats de: Servei d'Acol·lida i Recuperació de la Violència del Gironès i Servei de Intervenció Especialitzada</td><td>23 dies laborables, o part proporcional</td></tr><tr><td>Conveni Col·lectiu del Personal Laboral del Patronat d'Assistència Social de Sant Sadurní d'Anoia, Organisme Autònom dependents de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia</td><td>Professionals tècnics i d'atenció directe subrogats de la Residència Casa dels Avis de Sant Sadurní d'Anoia</td><td>22 dies feiners, o part proporcional</td></tr><tr><td>Conveni Col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya</td><td>Professionals de neteja subrogats de la Residència Casa dels Avis de Sant Sadurní d'Anoia</td><td>31 dies naturals, o part proporcional</td></tr><tr><td>Conveni Col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya</td><td>Professionals de cuina subrogats de la Residència Casa dels Avis de Sant Sadurní d'Anoia</td><td>30 dies naturals, o part proporcional</td></tr></table>	CONVENI COL·LECTIU	ÀMBIT	VACANCES	Conveni Col·lectiu estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal	Residències de Gent Gran, Centres de Dia i Centres de Serveis Rurals	30 dies naturals o part proporcional	Conveni Col·lectiu de treball dels treballadors d'atenció domiciliària i familiar de Catalunya	Serveis d'Atenció a domicili	30 dies naturals o part proporcional	Conveni Col·lectiu de treball d'Acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc	SARV, Centre d'Intervenció Especialitzada, Punts de Trobada i altres serveis l'exclusió social	31 dies naturals o part proporcional	Conveni Col·lectiu de Treball d'oficines i despatxos de Catalunya	Serveis Centrals	23 dies laborables o part proporcional	Fundació Institut de Reinserció Social (IREs). Acord Laboral	Professionals subrogats de: Servei d'Acol·lida i Recuperació de la Violència del Gironès i Servei de Intervenció Especialitzada	23 dies laborables, o part proporcional	Conveni Col·lectiu del Personal Laboral del Patronat d'Assistència Social de Sant Sadurní d'Anoia, Organisme Autònom dependents de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia	Professionals tècnics i d'atenció directe subrogats de la Residència Casa dels Avis de Sant Sadurní d'Anoia	22 dies feiners, o part proporcional	Conveni Col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya	Professionals de neteja subrogats de la Residència Casa dels Avis de Sant Sadurní d'Anoia	31 dies naturals, o part proporcional	Conveni Col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya	Professionals de cuina subrogats de la Residència Casa dels Avis de Sant Sadurní d'Anoia	30 dies naturals, o part proporcional
CONVENI COL·LECTIU	ÀMBIT	VACANCES																										
Conveni Col·lectiu estatal de serveis d'atenció a les persones dependents i desenvolupament de la promoció de l'autonomia personal	Residències de Gent Gran, Centres de Dia i Centres de Serveis Rurals	30 dies naturals o part proporcional																										
Conveni Col·lectiu de treball dels treballadors d'atenció domiciliària i familiar de Catalunya	Serveis d'Atenció a domicili	30 dies naturals o part proporcional																										
Conveni Col·lectiu de treball d'Acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc	SARV, Centre d'Intervenció Especialitzada, Punts de Trobada i altres serveis l'exclusió social	31 dies naturals o part proporcional																										
Conveni Col·lectiu de Treball d'oficines i despatxos de Catalunya	Serveis Centrals	23 dies laborables o part proporcional																										
Fundació Institut de Reinserció Social (IREs). Acord Laboral	Professionals subrogats de: Servei d'Acol·lida i Recuperació de la Violència del Gironès i Servei de Intervenció Especialitzada	23 dies laborables, o part proporcional																										
Conveni Col·lectiu del Personal Laboral del Patronat d'Assistència Social de Sant Sadurní d'Anoia, Organisme Autònom dependents de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia	Professionals tècnics i d'atenció directe subrogats de la Residència Casa dels Avis de Sant Sadurní d'Anoia	22 dies feiners, o part proporcional																										
Conveni Col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya	Professionals de neteja subrogats de la Residència Casa dels Avis de Sant Sadurní d'Anoia	31 dies naturals, o part proporcional																										
Conveni Col·lectiu interprovincial del sector de la indústria d'hostaleria i turisme de Catalunya	Professionals de cuina subrogats de la Residència Casa dels Avis de Sant Sadurní d'Anoia	30 dies naturals, o part proporcional																										
En tot cas, els treballadors/es de SUMAR, realitzen les vacances que els hi pertoquen, segons el Conveni que els és aplicable. En aquest sentit, per tal de que cadascú estigui informat dels dies que els hi pertoquen, des de la direcció de Gestió de Persones juntament amb la Direcció de cada centre/servei a principis d'any s'envia a cada treballador/a i a cada director/a de centre els dies que li pertoquen, junt amb una fulla per a que es puguin organitzar totes les vacances anuals i enviar-la al departament de Gestió de Persones perquè puguin organitzar totes les vacances de tot el personal. D'acord amb la revisió dels calendaris de l'any 2016 dels centres gestionats per SUMAR, els treballadors/es han realitzat en tot cas les vacances que els hi pertocaven en funció de la data d'incorporació. Així mateix, la documentació que s'entrega s'informa de totes les condicions que han de reunir les vacances dels treballadors/es, sense fer cap distinció per raó de gènere. I en tot cas s'informa que en cas de necessitar més informació es poden posar en contacte amb el departament de Gestió																												

	de Persones que els hi podran informar i facilitar el Conveni col·lectiu aplicable.
Valoració	En matèria d'igualtat de les vacances entre homes i dones no es percep discriminació entre gèneres. No existeix distinció en el mètode d'informació ni en el mètode d'assignació de les vacances. Per altra banda, el sistema de seguiment de les vacances dels professionals poc eficaç i entenedor, i s'hauria de renovar i organitzar de manera més transparent.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Prevenir qualsevol tipus de discriminació entre home si dones en matèria de vacances i millorar el sistema de seguiment de calendari laboral més eficaç i entenedor.

TAULA	INDICADOR 7.4
Descripció	Dades segregades de la tipologia de jornada de treball, jornada completa o parcial.
Àmbit	Condicions laborals
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades
Dades/resultats	Pel que fa a la tipologia de jornada de treball, tots els treballadors/es tenen una jornada setmanal. Tal i com mostren els resultats de la taula comparativa 8 de l'annex 1, s'observa una diferenciació mínima en els termes de la jornada de treball i les condicions de jornada on ens mostra que els homes tenen una jornada de treball complerta del 47% de la plantilla en front del 33% de les dones en jornada de treball complerta.
Valoració	Existeix diferenciació entre gèneres per la jornada de treball a temps complert, afavorint el gènere masculí. Aquest fet pot ser provocat per l'època d'estudi de les dades, desembre del 2016, una època on les substitucions per vacances de Nadal augmenten i poden haver fet desviar aquest indicador, s'hauria de tornar a valorar en èpoques on es prevegi que les substitucions siguin inferiors.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Prevenir la discriminació de gènere en matèria de jornada de treball. Revisar les dades contractuals dels professionals de SUMAR en èpoques que l'índex de substitucions siguin mínims.
Altres valoracions	Per més detall veure Annex 1 "Taules comparatives".

TAULA	INDICADOR 7.5
Descripció	Dades segregades de les baixes i acomiadaments del darrer any 2016
Àmbit	Condicions laborals
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades
Dades/resultats	D'acord amb la taula número 9 de l'annex 1 del present anàlisi no s'observen diferenciacions significatives pel que fa a les baixes voluntàries, acomiadaments, excedències, o finalitzacions de contracte, i el percentatge d'homes i dones que s'han trobat en alguna d'aquestes situacions al llarg de l'any 2016 és equitatiu (48% de la totalitat de les dones i 43% dels homes). Els percentatges més diversos serien els de fi de contracte (D:28,46% H:1,90%), però en vistes de l'estat de la plantilla actual, no es pot associar amb una discriminació.
Valoració	No existència de discriminació en matèries de baixes i acomiadaments.
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Prevenió de discriminació en matèria de baixes i acomiadaments.
Altres valoracions	Per més detall veure Annex 1 "Taules comparatives".

TAULA	INDICADOR 7.6
Descripció	Percepció dels treballadors/es de la discriminació per raó de gènere en les condicions laborals
Àmbit	Selecció de personal i participació igualitària de gèneres
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Qüestionari
Dades/resultats	Tal i com mostren els resultats del qüestionari, generalment hi ha una tendència negativa entre els professionals de l'empresa que han contestat el qüestionari en la percepció de la discriminació de gèneres en tots els àmbits laborals (75%). Únicament el 10% (fins el 18%) dels enquestats consideren que pot existir algun tipus de discriminació de gènere a l'empresa. D'aquest 10% (fins a un 18%) de les persones que han respost percebre algun tipus de discriminació, les condicions laborals surten com a últim ítem considerat discriminatori i per tant, és el que els enquestats consideren que podria tenir menys discriminació (38% de les persones que consideren que podria existir discriminació). Si ho dividim per gèneres s'observa que entre el col·lectiu masculí situen les condicions laborals com a tercer ítem discriminatori (50% del col·lectiu masculí que considera que podria existir discriminació) i entre el col·lectiu femení ho situen com a últim ítem discriminatori i per tant el que té menys indicis discriminatoris.
Valoració	Aproximadament el 75% de la plantilla considera que no existeix discriminació en cap dels àmbits laborals de l'empresa. D'altra banda aproximadament un 10 % (fins a un 18%) consideren que sí que pot existir discriminació i situen les condicions laborals com a últim ítem discriminatori i per tant, la percepció de discriminació en aquesta matèria és mínima.
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Prevenir qualsevol tipus de discriminació en matèria de condicions laborals.
Altres valoracions	Per més informació veure Annex 2 "Resultats del qüestionari als professionals"

ACCÉS A LA FORMACIÓ

Aquest àmbit referent a les possibilitats d'accés a la formació per part de la plantilla de treballadors i treballadores, analitza si els professionals d'una mateixa categoria professional disposen de mateixes oportunitats d'accés a activitats formatives, i si les formacions s'assignen amb transparència i publicitat i sense discriminacions per raó de gènere.

Es mostren a continuació els resultats obtinguts de cadascun dels indicadors de l'àmbit d'accés a la formació de l'empresa:

TAULA	INDICADOR 8.1
Descripció	Existència d'un pla de formació en funció de les necessitats de la plantilla
Àmbit	Accés a la formació
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Correcte. Existeix un pla de formació anual. Aquest pla de formació consisteix en un balanç de la formació de l'any anterior i a partir d'aquí comença el pla de formació de l'any en curs. Per a elaborar-lo, en primer lloc, es realitza una diagnosi i detecció de les necessitats formatives, en segon lloc, una planificació d'accions formatives i del pressupost, i en tercer lloc, una avaluació i seguiment de la formació. D'acord amb el pla de formació de l'any anterior es pot afirmar que es tracta d'un pla de formació en funció de les necessitats de la plantilla, i que no diferencia en funció del gènere de la persona sinó únicament diferencia en funció de les necessitats d'aprenentatge de cadascú.
Valoració	Existeix un pla de formació elaborat de forma correcta sense indicis discriminatoris entre gèneres.
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Prevenir qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria.

TAULA	INDICADOR 8.2
Descripció	Mètode de selecció de les formacions amb independències dels gèneres, sinó de les necessitats de la plantilla
Àmbit	Accés a la formació
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Les formacions a realitzar s'extreuen del pla de formació de l'any en curs, i això s'escull en funció de les formacions que: - Tenen més demandes - Segons necessitats de pla de desenvolupament de les persones: en el cas que des de Direcció considerin oportú desenvolupar determinades capacitats de determinades persones o col·lectius de l'empresa.
Valoració	No es mostren indicis discriminatoris en el mètode de selecció de les formacions
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Prevenir qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria.

TAULA	INDICADOR 8.3
Descripció	Mètode de comunicació de les formacions a tota la plantilla que hi pot tenir accés, en funció de la categoria professional i no en funció del gènere.
Àmbit	Accés a la formació
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Les formacions es comuniquen als directors/es de centre, se'ls envia la convocatòria de la formació i se'ls indica que en facin difusió a tots els treballadors i treballadores del seu centre de treball, que segons categoria professional, podrien estar interessats o els podria correspondre assistir a la formació. Per tant, malgrat els directors/es de centre tenen indicacions de comunicar i fer-ne difusió a tots els professionals, no es té el convenciment de la idoneïtat d'aquesta acció.
Valoració	No existeix una comunicació de les formacions directa entre departament de Gestió de Persones i treballador/a sinó que la comunicació es realitza a través dels Directors/es de centre, fet que pot comportar manca de transparència o publicitat.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Millorar el sistema de comunicació de les formacions i prevenir qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria.

TAULA	INDICADOR 8.4
Descripció	Nombre de formacions realitzades durant el darrer any 2016 i personal que hi ha accedit, segregat per gèneres
Àmbit	Accés a la formació
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Base de dades
Dades/resultats	Tal i com es mostra a la taula anterior, generalment no s'observen diferències en el tracte masculí i femení pel que fa a les possibilitats d'accés formació. En algunes formacions es pot veure que justament el percentatge d'homes és més elevat que el de dones. No obstant no es tracta d'una discriminació sinó de la voluntat de cadascun dels treballadors/es per accedir-hi, atès que les possibilitats són les mateixes per cadascun d'ells i elles, tal i com es detecta a la convocatòria de formació.
Valoració	No es pot afirmar l'existència de discriminació en relació a les formacions realitzades durant l'any 2016
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Prevenir qualsevol tipus de discriminació en aquesta matèria.
Altres valoracions	Per més detall veure Annex 1 "Taules comparatives".

TAULA	INDICADOR 8.5
Descripció	Percepció dels treballadors/es de la discriminació per raó de gènere en la formació
Àmbit	Selecció de personal i participació igualitària de gèneres
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Qüestionari
Dades/resultats	Tal i com mostren els resultats del qüestionari, generalment hi ha una tendència negativa entre els professionals de l'empresa que han contestat el qüestionari en la percepció de la discriminació de gèneres en tots els àmbits laborals (75%). Únicament el 10% (fins el 18%) dels enquestats consideren que pot existir algun tipus de discriminació de gènere a l'empresa. D'aquest 10% (fins el 18%) de les persones que han respost percebre algun tipus de discriminació, l'accés a la formació surt com a penúltim ítem considerat discriminatori i per tant, el percentatge dels enquestats que considera que podria existir discriminació en aquest ítem és mínim (44% de les persones que consideren que podria existir discriminació). Si ho dividim per gèneres s'observa que entre el col·lectiu masculí situen l'accés a la formació com a quart ítem, d'un total de sis, discriminatori (33% del col·lectiu masculí que considera que podria existir discriminació) i entre el col·lectiu femení ho situen com a penúltim ítem discriminatori (44% del col·lectiu femení que considera que podria existir discriminació en aquesta matèria).
Valoració	Aproximadament el 75% de la plantilla considera que no existeix discriminació en cap dels àmbits laborals de l'empresa. D'altra banda aproximadament un 10 % (fins a un 18%) consideren que sí que pot existir discriminació i situen l'accés a la formació com a penúltim ítem discriminatori i per tant, la percepció de discriminació en aquesta matèria és mínima.
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Prevenir qualsevol tipus de discriminació en matèria d'accés i participació a les formacions que l'empresa posa a l'abast dels treballadors/es.
Altres valoracions	Per més informació veure Annex 2 " Resultats del qüestionari als professionals"

GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA

L'últim àmbit a analitzar és el conjunt de la gestió organitzativa de l'empresa, que fa referència a d'altres conceptes de gestió no incloses a la resta d'àmbits, com seria l'existència de personal destinat a la promoció d'igualtat a l'empresa, o l'existència d'una partida específica per a les mesures d'igualtat.

Aquest àmbit també fa referència a la concepció i percepció global i genèrica per part dels professionals de l'empresa de discriminació per raó de gènere a l'empresa.

Es mostren a continuació els resultats obtinguts de cadascun dels indicadors de l'àmbit de la gestió organitzativa de l'empresa:

TAULA	INDICADOR 9.1
Descripció	Personal agent d'igualtat en plantilla
Àmbit	Gestió organitzativa
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Actualment no hi ha cap persona contractada com a agent d'igualtat a l'empresa.
Valoració	No existència de personal d'agent d'igualtat en plantilla.
Diagnosi	Negativa
Objectiu	Contractar, quan sigui possible, un agent d'acollida, o bé, formar a un professional de l'empresa com a agent d'igualtat.

TAULA	INDICADOR 9.2
Descripció	Pressupost específic en matèria d'igualtat
Àmbit	Gestió organitzativa
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Actualment no hi ha un pressupost específic en matèria d'igualtat a l'empresa.
Valoració	No existència d'un pressupost específic en matèria d'igualtat
Diagnosi	Negativa
Objectiu	Valorar i incorporar, en la mesura de lo possible, un pressupost específic en matèria d'igualtat per tal de poder aplicar i implementar mesures d'igualtat.

TAULA	INDICADOR 9.3
Descripció	Percepció global de la plantilla en matèria d'igualtat de gèneres
Àmbit	Gestió organitzativa
Mètode	Quantitatiu
Font d'informació	Qüestionari
Dades/resultats	Tal i com mostren els resultats del qüestionari, generalment hi ha una tendència negativa entre els professionals de l'empresa que han contestat el qüestionari en la percepció de la discriminació de gèneres en tots els àmbits laborals (75%) Únicament el 10 % (fins un 18%) dels professionals que han respost l'enquesta han contestat afirmativament a la pregunta de la possible existència de discriminació de gèneres a l'empresa, el 75% ha respost negativament, i el 15% ha contestat ni d'acord ni desacord. Si ho dividim per gèneres es pot observar que el col·lectiu masculí (aprox. 46% del total d'homes enquestats) conceben proporcionalment més discriminació que les dones (aprox. 18% del total de dones enquestades).
Valoració	Aproximadament el 75% de la plantilla considera que no existeix discriminació en cap dels àmbits laborals de l'empresa, enfront el 10% (fins a un 18%) que considera que sí que pot existir discriminació de gènere a l'empresa, fet a tenir en compte i a valorar per a prevenir qualsevol tipus de discriminació.
Diagnosi	Positiva
Objectiu	Prevenir qualsevol tipus de discriminació de gèneres a l'empresa i reduir la concepció de discriminació entre els professionals.
Objectiu	Per més informació veure Annex 2 “Resultats del qüestionari als professionals”

TAULA	INDICADOR 9.4
Descripció	Compromís i referències d'igualtat en la documentació i actes corporatius
Àmbit	Gestió organitzativa
Mètode	Qualitatiu
Font d'informació	Consulta, recerca i revisió de documentació
Dades/resultats	Existeix el compromís d'eradicar qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere i elaborar un pla d'igualtat de gèneres al pla d'actuacions de SUMAR, per l'any 2016, i es concep com una de les propòsits de l'àrea de Gestió de Persones més destacats per l'any 2016. Malgrat aquest compromís, no consta cap altra referència de la igualtat de gènere a cap altre documentació o acta corporatiu, com seria: protocols de l'empresa, web corporativa, memòria corporativa, pla d'acollida, etc.
Valoració	El compromís de l'empresa cap a la plena igualtat de gèneres consta únicament al pla d'actuacions de l'any 2016 de l'empresa, però no figura a cap altra documentació o acta corporatiu.
Diagnosi	Regular
Objectiu	Incorporar el compromís de l'empresa cap a la plena igualtat de gèneres a la documentació i actes corporatius

3. CONCLUSIONS.....

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.



DADES DE CONTACTE

C/Pla de Salt, 18

17190 Salt

Telèfon: 972 439 168

Fax: 972 439 286

info@sumaracciosocial.cat

<http://www.sumaracciosocial.cat>

B55023832



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