
PLAN DE IGUALDAD

Fundación Privada

Instituto de Formación Continua

IL3 – UB (2020-2024)



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
¿QUIÉNES SOMOS?.....	3
MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	4
EL COMPROMISO DEL INSTITUTO DE FORMACIÓN CONTINUA IL3-UB CON LA IGUALDAD	5
EL PLAN DE IGUALDAD.....	6
PRESENTACIÓN.....	6
MARCO NORMATIVO.....	8
METODOLOGÍA: FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN.....	10
FASE DE DIAGNOSTICO: ANÁLISIS CUANTITATIVO Y ANÁLISIS CUALITATIVO.....	10
FASE DE ELABORACIÓN DEL PLAN.....	11
CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	11
LA COMISIÓN NEGOCIADORA.....	12
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN DE IGUALDAD.....	13
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	14
EJE 1: PERFIL DE LA PLANTILLA.....	14
EJE 2: CONDICIONES DE TRABAJO.....	17
EJE 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	19
EJE 4: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	20
EJE 5: PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	22
EJE 6: FORMACIÓN.....	23
EJE 7: RETRIBUCIONES.....	25
EJE 8: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	27

EJE 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	29
EJE 10: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO	29
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD: EJES Y MEDIDAS	31
TABLA RESUMEN DE ACCIONES (MEDIDAS) POR ÁMBITOS (EJES) Y OBJETIVOS.....	31
FICHAS DE MEDIDAS POR ÁMBITOS (EJES)	35
CRONOGRAMA	59
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	64
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	64
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	65
APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	66
GLOSARIO.....	67

INTRODUCCIÓN

¿QUIÉNES SOMOS?

IL3-UB es el Instituto de Formación Continua creado en el año 1993 por la Universidad de Barcelona con la finalidad de desarrollar un canal de relación entre la Universidad, la sociedad y el tejido empresarial que permita dar respuesta a aquellas necesidades formativas de las personas a lo largo de su vida.

Nuestra misión es dotar de continuidad formativa a las personas para que puedan cumplir sus propósitos de desarrollo profesional y personal, así como ayudar a las empresas y organizaciones a mejorar su competitividad a través de la gestión del conocimiento.

Nuestros ejes estratégicos son:

- Vocación internacional
- Personalización
- Servicio a empresas
- Singularidad y prestigio UB
- Cultura digital



MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

MISIÓN

Nuestro propósito es acompañar y asesorar a las personas y a las organizaciones en su formación y desarrollo personal y profesional al largo de su vida, sea cual sea su nivel de conocimientos iniciales y sus aspiraciones, en todos los ámbitos presentes en la Universidad de Barcelona.

La Fundación *Instituto de Formación Continua IL3-UB* aspira a acompañar a las personas, y por extensión las organizaciones donde trabajen, a convertirse en profesionales libres, honestos, críticos, sensibles y responsables con su entorno, capaces

de desarrollarse autónomamente en un contexto de cambios y fluctuaciones continuas.

Y que la Sociedad les reconozca tres

competencias fundamentales:

Búsqueda de soluciones y toma de decisiones.

Espíritu emprendedor

Competencia digital.

VISIÓN

La Fundación *Instituto de Formación Continua IL3-UB* pretende ser la institución de referencia en el mercado nacional e internacional de la formación multisectorial en cualquier modalidad, y sobre todo en línea, dando continuidad y complementado la oferta académica de la Universidad de Barcelona.

VALORES

Los valores de la Fundación Instituto de Formación Continua IL3-UB son:

1. Transparencia en los datos, procesos y comunicaciones.
2. COMPROMISO con la sociedad, alumnado y organizaciones que confíen en nuestra actividad formativa y servicios.
3. CALIDAD DE SERVICIO, buscando la satisfacción y el cumplimiento de las necesidades y expectativas de nuestros clientes.
4. Orientación a la MEJORA CONTINUA de todas las personas que forman parte del instituto.

EL COMPROMISO DEL INSTITUTO DE FORMACIÓN CONTINUA IL3-UB CON LA IGUALDAD

IL3-UB, en fecha 23 de diciembre de 2019, formalizó su compromiso para establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos de la entidad.

Este compromiso se formaliza en la articulación y puesta en marcha del presente Plan de Igualdad, que abarca medidas de aplicación a todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación corresponsable, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Para llevar a cabo este propósito, se ha contado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de la organización, constituyendo la **Comisión de Igualdad IL3-UB**, formada por representantes de la empresa y representantes legales de las personas trabajadoras.

Las principales **funciones de la Comisión de Igualdad**, una vez aprobado el presente Plan de Igualdad, serán:

- **Comunicar e informar a la plantilla.** Esta comunicación será bidireccional, trasladando a las personas trabajadoras los avances de la organización en materia de igualdad. Igualmente, recogerá las opiniones y propuestas de las trabajadoras y trabajadores.
- Apoyar la **implementación** de este Plan de Igualdad y de cada una de sus medidas.
- Realizar el **seguimiento y evaluación** del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Proponer **modificaciones** del Plan de Igualdad, en caso de ser necesario, con el fin de adaptarlo a nuevas circunstancias de la organización.

EL PLAN DE IGUALDAD

PRESENTACIÓN

El Plan es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de llevar a cabo un análisis de situación llamado Diagnóstico de Igualdad. Estas medidas servirán para lograr la igualdad de trato y de oportunidades a la organización, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

El **diagnóstico de igualdad** del Instituto de Formación Continua IL3-UB es un estudio detallado sobre la situación de mujeres y hombres dentro de la organización. Este análisis recoge información tanto cuantitativa como cualitativa, que ha permitido detectar las desigualdades existentes y formular las propuestas de actuación de mejora que constituyen el presente Plan de igualdad.

El Diagnóstico de Igualdad del Instituto de Formación Continua IL3-UB ha recogido los siguientes **ejes de análisis**:

1. **Perfil de la plantilla:** en este eje se ha analizado la distribución del equipo que conforma la organización bajo las variables de sexo, edad, antigüedad y participación en la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.
2. **Condiciones de trabajo:** en este eje se han analizado las tipologías contractuales y cómo se distribuyen de forma diferencial entre hombres y mujeres; la jornada laboral de trabajadoras y trabajadores; las bajas y su tipología en el último año; así como procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales.
3. **Clasificación profesional:** en este eje se han analizado las categorías y áreas departamentales de la organización, la presencia de segregación horizontal o vertical y la paridad o desequilibrio en la distribución de hombres y mujeres.
4. **Proceso de selección y contratación:** en este eje se observa si el acceso al empleo y el proceso que se emplea para ello se realizan en igualdad de oportunidades y condiciones.
5. **Promoción profesional:** en este eje se han examinado si las medidas que regulan el ascenso y la promoción de las mujeres dentro del centro garantizan la igualdad

de oportunidades; así como se han revisado las promociones por sexo del último año.

6. **Formación:** en este eje se ha analizado los procedimientos formativos de la empresa, los cursos celebrados en el último año, asistencia a los mismos desagregada por sexo y si se ha impartido formación sobre igualdad de oportunidades.
7. **Retribuciones:** en este eje se ha analizado la brecha salarial de la empresa a través del desglose por sexo de promedios del salario base, así como el cruce de este análisis con la variable de categoría profesional.
8. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** en este eje se ha observado cómo se ordena el tiempo de trabajo de la plantilla para favorecer en términos de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y los avances en corresponsabilidad para las personas de la organización.
9. **Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo:** en este eje se ha analizado los mecanismos utilizados por la empresa para detectar, prevenir y actuar frente a comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo.
10. **Comunicación y lenguaje inclusivo:** en este último eje se ha analizado el uso del lenguaje y de la imagen en la comunicación, tanto interna como externa, y en la publicidad de la entidad de forma inclusiva visibilizando y poniendo en igual valor el trabajo y aportaciones de mujeres y hombres.

Estos ejes de análisis del Diagnóstico de Igualdad son los mismos ejes que se articulan en el Plan de Igualdad, incluyendo las medidas que se van a implementar con cada objetivo.

Las medidas a implementar incluyen la definición los recursos humanos, materiales, y económicos necesarios, junto con las personas o áreas departamentales responsables, así como los indicadores de seguimiento y evaluación, para conocer su cumplimiento y resultados una vez realizados.

MARCO NORMATIVO

- **Constitución Española: art. 14:** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por otra parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas.
- **Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres art. 46:** “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y a eliminar la discriminación por razones de sexo”.
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.** Artículo 1. Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Estatuto de Autonomía de Cataluña de 2006 art.19** Derechos de las mujeres:
 1. Todas las mujeres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, malos tratos y de todo tipo de discriminación.
 2. Las mujeres tienen derecho a participar en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres en todos los ámbitos públicos y privados.
- **Estatuto de Autonomía de Cataluña de 2006 art. 41: Perspectiva de género:**

Los poderes públicos deben garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, y en todas las demás situaciones, así como asegurar que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o de maternidad.

 1. Los poderes públicos deben garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas

para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres.

2. Las políticas públicas deben garantizar que se haga frente de modo integral a todas las formas de violencia contra las mujeres y a los actos de carácter sexista y discriminatorio; deben fomentar el reconocimiento del papel de las mujeres en los ámbitos cultural, histórico, social y económico, y deben promover la participación de los grupos y las asociaciones de mujeres en la elaboración y evaluación de dichas políticas.
3. Los poderes públicos deben reconocer y tener en cuenta el valor económico del trabajo de cuidado y atención en el ámbito doméstico y familiar en la fijación de sus políticas económicas y sociales.
4. Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias y en los supuestos previstos en la ley, deben velar por que la decisión de la mujer sea determinante en todos los casos que puedan afectar a su dignidad, su integridad y su bienestar físico y mental, en particular con respecto al propio cuerpo y a su salud reproductiva y sexual.

- **Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Art 13. Planes de igualdad y actuación transversal.**

Las políticas públicas en materia de igualdad entre Hombres y mujeres se articulan por medio de la actuación transversal de la perspectiva de género en las competencias que tiene asumidas la Generalitat, y también por medio de los planes de igualdad siguientes:

- a) Plan estratégico de políticas de igualdad de género del Gobierno de la Generalitat, de acuerdo con lo que establece su artículo 14.
- b) Planes operativos o programas de actuación departamentales que desarrollen y ejecuten el Plan estratégico de políticas de igualdad de género del Gobierno de la Generalitat.
- c) Planes de políticas de igualdad de género de las administraciones locales de Cataluña, de acuerdo con lo que establece el artículo 14.4.
- d) Planes de igualdad entre hombres y mujeres destinados al personal que presta servicios en el sector público de Cataluña, de acuerdo con lo que establece el artículo 15.

- e) Plan por a la igualdad de género en el sistema educativo, de acuerdo con la Ley 12/2009, de 10 de Julio, de educación y su artículo 21.3.
- f) Plan de acción de soporte a las empresas destinado al fomento de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, de acuerdo con lo que establece el artículo 34 de dicha ley.
- g) El resto de los planes y programas en materia de igualdad que establece la normativa.

METODOLOGÍA: FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN

FASE DE DIAGNOSTICO: ANÁLISIS CUANTITATIVO Y ANÁLISIS CUALITATIVO

El informe diagnostico se ha basado en una metodología mixta, a través de un análisis cuantitativo y un análisis cualitativo:

- **Análisis cuantitativo:**

Toda la información cuantitativa ha sido desagregada por sexos y agregada por ítems, a fin de analizar los datos mediante gráficos, porcentajes, promedios, etc., que nos ayudan a una más transparente y clara interpretación de estos.

- **Análisis cualitativo:**

Para los datos cualitativos se ha recogido información de los procedimientos establecidos por el área de Recursos Humanos del Instituto de Formación Contínua IL3-UB tales como: procesos selección, de acogida, de promoción, de descripción de puestos de trabajo o de formación, entre otros.

Se ha complementado la información con entrevistas a personas clave del Instituto, con el objetivo de clarificar dudas a través de sus valoraciones y opiniones sobre la situación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra organización.

En paralelo, se ha realizado una estrategia comunicativa con los canales formales habituales en la empresa (reuniones, correo electrónico, comunicados internos, etc.) donde se han presentado los resultados del diagnóstico.

FASE DE ELABORACIÓN DEL PLAN

Toda esta metodología nos ha permitido una adecuada y eficaz gestión de la información, que nos ha ayudado a discernir los objetivos a trabajar durante los próximos cuatro años de duración de implementación del Plan de Igualdad 2020-2004 del Instituto de Formación Continua IL3-UB.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se ha diseñado basándose en las siguientes características:

- 1. Realizable:** las acciones responden a las necesidades reales del Instituto de Formación Continua IL3-UB a la hora de dar cumplimiento al Plan de Igualdad, por lo que se ha tenido en consideración los siguientes factores: normativa, recursos disponibles, agentes implicados en su realización, personas destinatarias, cronograma de actuaciones, etc.
- 2. Transversal:** el Plan tiene como meta que la perspectiva de género impregne toda la actividad de la entidad.
- 3. Flexible:** se adaptará a los cambios que surjan adecuando para ello las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.
- 4. Con vocación de mejora continua:** estableciendo un sistema de seguimiento que permite identificar tanto los avances experimentados como las nuevas necesidades que puedan ir surgiendo.
- 5. Transparente:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la Representación Legal de las Personas

Trabajadoras, como de las trabajadoras y los trabajadores.

LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (en adelante, Comisión de Igualdad) será el órgano encargado de velar por la correcta aplicación y debida ejecución del Plan de Igualdad y sus **funciones** son:

- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.
- Elaborar estudios, informes y / o propuestas para hacer efectivo el principio de Igualdad de hombres y mujeres.
- Proponer la modificación del Plan, en su caso, con el fin de adaptarlo a nuevas circunstancias de la empresa.
- Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias propuestas por la plantilla con relación a la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

La **composición** de la Comisión de Igualdad del "Instituto de Formación Continua IL3-UB" está formada por representantes de la empresa y representantes legales de las personas trabajadoras, siendo:

- Por parte de la Dirección: Silvia Estela, Pilar Ojeda y Martín Madueño.
- Por parte de la Representación social: Jessica Delgado, Patricia Giménez y Miguel Vega.

El **funcionamiento** de la Comisión de Igualdad es el siguiente:

- La Comisión de Igualdad se reunirá con carácter ordinario dos veces al año cada seis meses, y con carácter extraordinario cuando sea necesario cuando cualquiera de las partes lo solicite así, con un aviso previo de 15 días.
- Las decisiones de la Comisión de Igualdad serán aprobadas por mayoría.
- La Comisión de Igualdad podrá proponer la presencia de asesores en materia de igualdad en sus reuniones, cuando los asuntos a tratar lo hagan necesario, previa información al resto de miembros.
- Todas las personas que conforman la Comisión respetaran la confidencialidad de las reuniones.

- Se levantará acta de cada reunión de la Comisión de Igualdad.
- Este Instituto se compromete a poner y disponer de los todos los medios necesarios para llevar a cabo este cometido.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Los objetivos y medidas acordadas en este documento por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad alcanzarán a la **totalidad de la plantilla de Instituto de Formación Continua IL3-UB**.

Se determina para ello un plazo de **vigencia de 4 años** a contar desde su firma (**2020-2024**).

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad. En el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

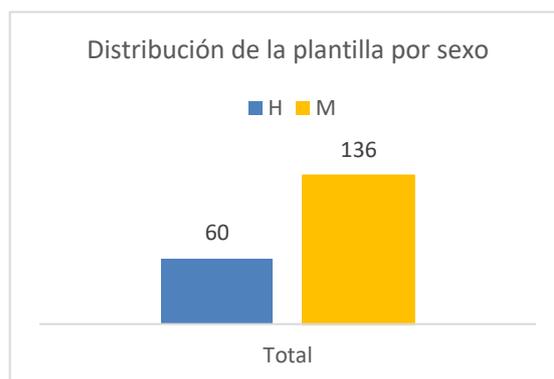
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Los datos que se presentan a continuación forman parte del Diagnóstico sobre la Igualdad de Género del Instituto de Formación Continua IL3-UB.

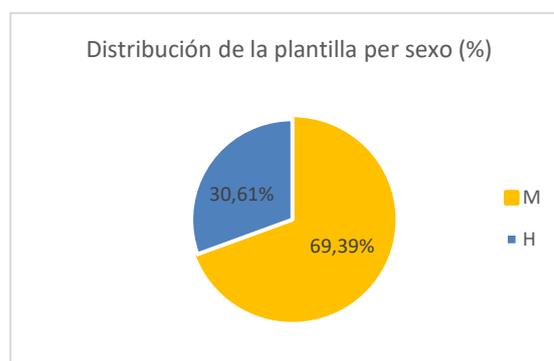
Se ha realizado una selección de datos para mostrar algunas de las características más relevantes de dicho documento:

EJE 1: PERFIL DE LA PLANTILLA

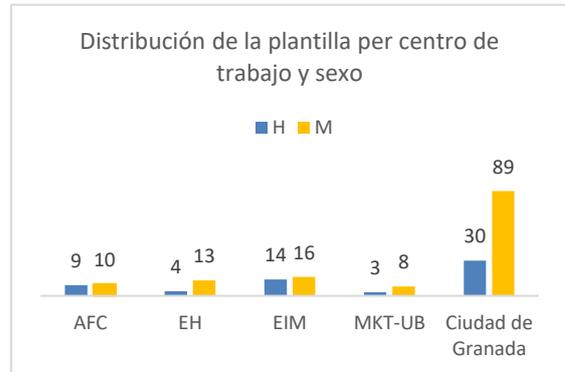
La plantilla está compuesta por 196 personas, de las cuales 136 son mujeres y 60 hombres.



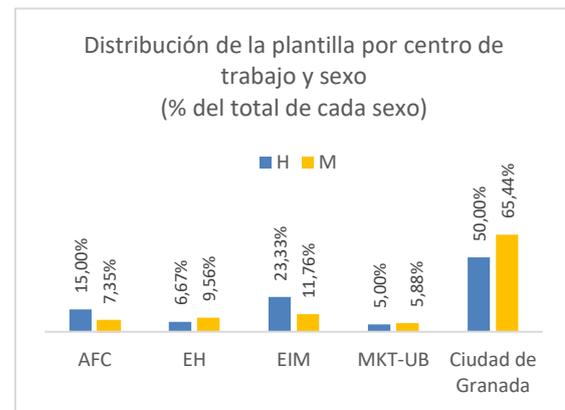
La plantilla está altamente feminizada, dado que un 69,39% son trabajadoras mujeres y el 30,61% restante trabajadores hombres.



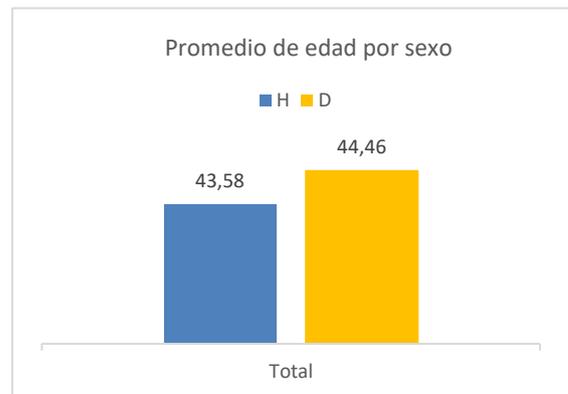
Por **centro de trabajo**, el mayor volumen de plantilla se concentra en Ciudad de Granada, con 119 personas (89 mujeres y 30 hombres). En todas los Centros de trabajo se concentra un mayor número de mujeres que de hombres.



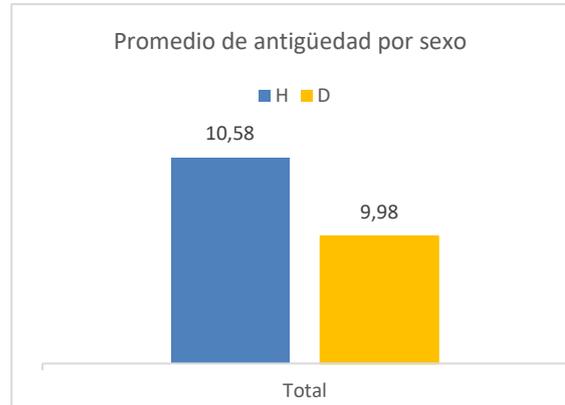
Si analizamos este reparto por **centros de trabajo** porcentualmente dentro de cada plantilla (femenina y masculina), se encuentra que en Ciudad de Granada trabaja un 65,44% de las trabajadoras y un 50% de los trabajadores.



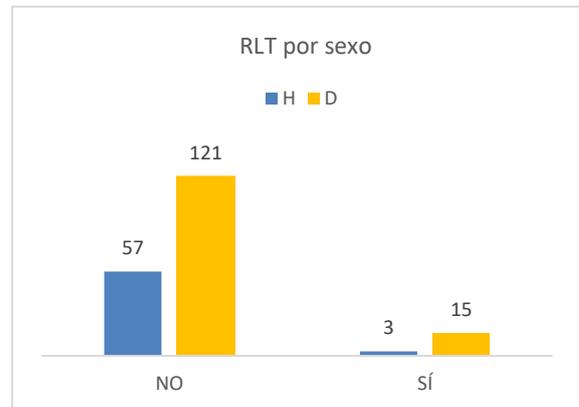
La edad promedio de las trabajadoras es ligeramente más elevada que la de los trabajadores, siendo 44,46 años para ellas y 43,58 años para ellos.



La antigüedad promedio de las mujeres es de 9,98 años, mientras que la de los hombres es ligeramente más alta, 10,58 años.



La Representación Legal de las Personas Trabajadoras se encuentra feminizada: en lo que respecta a la composición del total de 19 representantes, 15 son mujeres y 3 son hombres, con un peso del 11,03% de mujeres y 5% de hombres.

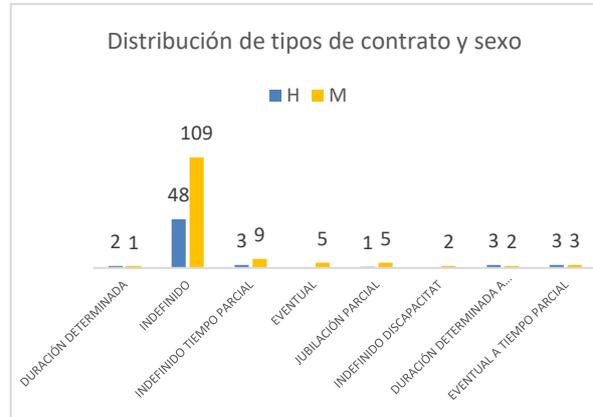


PERFIL DE LA PLANTILLA

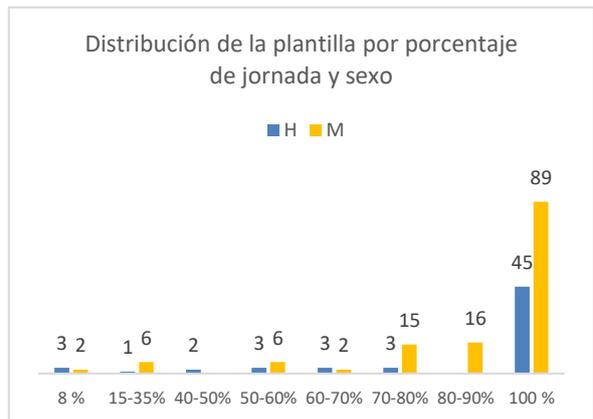
PUNTOS FUERTES	PUNTOS DE MEJORA
RLT está conformada mayoritariamente por trabajadoras mujeres.	Plantilla altamente feminizada, sería recomendable la incorporación de trabajadores hombres en los puestos feminizados de la escuela. Incorporación de mujeres a los puestos masculinizados y más cualificados.
Elevada antigüedad de la plantilla.	Categorías profesionales y áreas con diferencias de medias de antigüedad por sexo, lo que parece reflejar categorías y áreas masculinizadas y feminizadas.

EJE 2: CONDICIONES DE TRABAJO

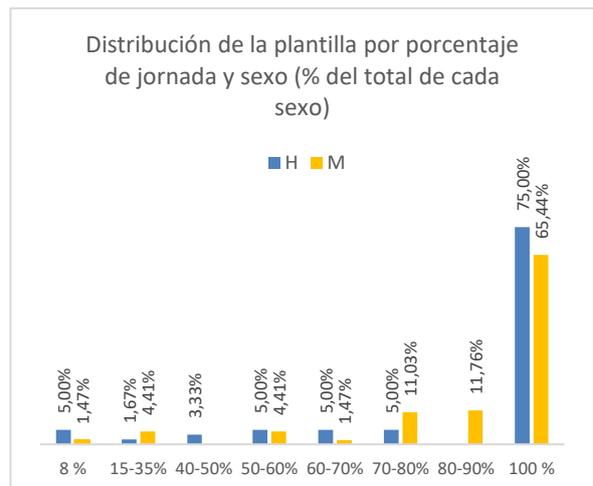
Respecto al tipo de contrato, la mayoría de la plantilla tiene contratación indefinida. Esto implica que existe una alta estabilidad de la plantilla, tanto de hombres como de mujeres.



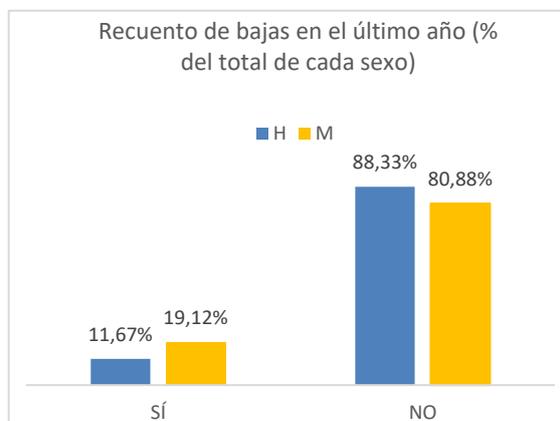
Otro aspecto altamente positivo es que las contrataciones a tiempo completo están equilibradas por sexo, e incluso en alguna tipología contractual (duración determinada a tiempo parcial y eventual a tiempo parcial) esta parcialidad recae en mayor porcentaje en los trabajadores.



Porcentualmente, con el 100% de la jornada trabajan un 65,44% de las trabajadoras y un 75% de los trabajadores.



En lo que se refiere a las bajas médicas y a los permisos a los que tiene derecho el personal, en su mayoría estos son solicitados por mujeres. Un 19,12% de trabajadoras, dentro de su plantilla, han tenido baja temporal IT, frente a un 11,67% de trabajadores.

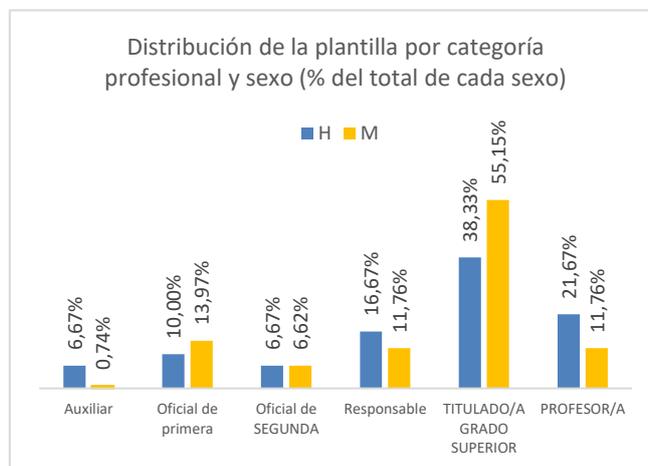


CONDICIONES DE TRABAJO

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DE MEJORA
Prácticamente toda la plantilla, tanto femenina como masculina, cuenta con contrato indefinido, la cual cosa se identifica con una estabilidad laboral para trabajadoras y trabajadores.	Revisar y corregir el lenguaje de la documentación de la empresa de prevención de riesgos laborales.
Escasas contrataciones a tiempo parcial y que no recaen mayoritariamente en las trabajadoras, si no que está repartido entre las dos plantillas. Si bien con el 100% de la jornada trabajan un 65,44% de las trabajadoras y un 75% de los trabajadores. Indicativo de que las jornadas parciales recaen en mayor medida a la plantilla femenina.	Analizar las causas por las cuales las bajas tengan un mayor peso sobre la plantilla femenina.

EJE 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La categoría profesional que más plantilla concentra es la de “Titulado de grado superior”, con un 55,15% de mujeres y un 38,33% de hombres, seguida de “Profesor/a” (11,76% de trabajadoras y 23,33% de trabajadores) y de “Oficial de primera” (13,97% de trabajadoras y 10% de trabajadores).



Categorías masculinizadas serían auxiliar, y feminizada Titulada de Grado Superior y Oficial de Segunda. Este es un indicador de segregación horizontal.

Las áreas departamentales con un mayor porcentaje de plantilla son “Escuela de idiomas modernos” con un 11,76% de trabajadoras mujeres y un 23,33% de trabajadores hombres, seguida de “Programas” (13,97% de trabajadoras y 5% de trabajadores) y de “Área de formación complementaria” (7,35% de trabajadoras y 15% de trabajadores).

La mayoría de las áreas departamentales de la organización se encuentran **feminizadas**. Las más evidentes son: Recursos Humanos, Calidad y Procesos, Proyectos Externos, Legal, Internacional, Innovación y Administración, entre otras. Las únicas áreas departamentales **masculinizadas** son TIC y Servicios Generales y Recepción. Esto confirma la existencia de segregación horizontal en IL3-UB.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DE MEJORA
En todas las áreas departamentales de la organización hay presencia de mujeres.	Segregación horizontal, hay categorías masculinizadas como auxiliar y categorías feminizadas como titulada de grado superior.

	Falta presencia equilibrada de mujeres y hombres en la cúpula directiva, que no se corresponde con la feminización global de la plantilla.
	Únicamente en 6 de las 24 áreas departamentales existe representación equilibrada de mujeres y hombres.

EJE 4: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

IL3-UB cuenta con un procedimiento de selección formalizado. Según el puesto vacante que se vaya a cubrir, se utiliza un sistema de reclutamiento u otro. Si es una posición directiva o de responsable, se subcontrata una empresa de selección. Para el resto de las selecciones, se utilizan redes como LinkedIn, buscadores como InfoJobs, así como la bolsa de trabajo de IL3-UB.

Los procesos de selección siguen el siguiente procedimiento:

- Ante la necesidad de una nueva incorporación se rellena una solicitud.
- El responsable, junto con la ayuda de Recursos Humanos, elabora la descripción del puesto de trabajo.
- La decisión final depende del responsable del departamento junto con Recursos Humanos.

Las ofertas de empleo de la empresa presentan el siguiente esquema:

- Funciones del puesto.
- Requisitos: formación, experiencia, conocimientos, etc.
- Perfil: competencias y habilidades.
- Se ofrece: horario, salario, fecha de incorporación, etc.

Nuevas altas en la empresa: cuando se produce una nueva incorporación a la empresa, se pone en marcha el Plan de Incorporación y Recepción. Las tres primeras fases son responsabilidad del departamento de Recursos Humanos, que informará al empleado/a de cómo se desarrollará su integración. El paquete de bienvenida incluye: contrato, organigrama, documento del plan de recepción e información sobre la prevención de riesgos laborales.

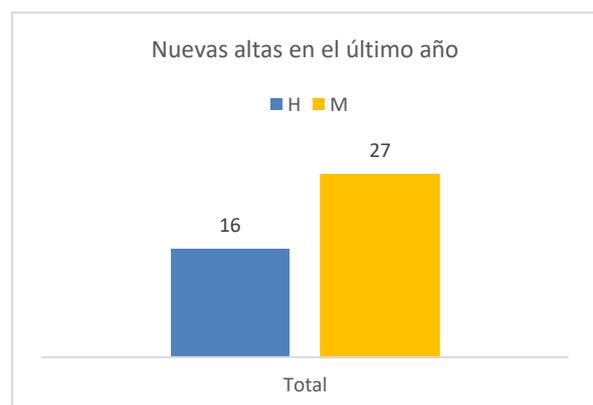
Acogida en su departamento: en esta fase, el jefe/a directo se encarga de presentarle a compañeros y compañeras, explicarle las funciones que cada uno ejerce y explicar en detalle cuál es su lugar de trabajo, cuáles son las herramientas para utilizar y qué se espera de él/ella.

Dentro del mismo departamento se le asigna un compañero/a que será la persona de referencia para el nuevo/a empleado/a cuando tenga dudas; esta figura se llama “SHERPA”, y durante el primer mes del nuevo empleado/a se ocupará de estas funciones.

Evaluación y seguimiento: la evaluación identifica las dificultades con las que se encuentra el trabajador/a y le ofrecer medidas de solución. Se llevará a cabo desde el área de recursos humanos, junto con el jefe/a inmediato del empleado/a, que también debe hacer una evaluación del trabajador y de todo el proceso.

Esta evaluación de seguimiento se llevará a cabo 90 días después de la incorporación del nuevo empleado.

En el último año se han incorporado a IL3-UB un total de 43 personas, de las cuales 27 han sido mujeres y 16 hombres. Estos datos guardan una cierta proporción con el global de la plantilla, aunque las altas femeninas han estado 6,6 puntos porcentuales inferiores al peso de las mujeres en la organización.



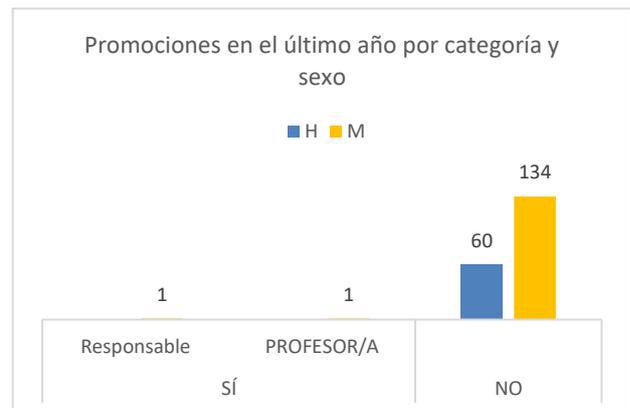
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DE MEJORA
Información interna de les vacantes pudiéndose presentar al proceso de selección	Revisar si el proceso de selección de Empresa se realiza con perspectiva de género.
Procedimiento de selección establecido.	
Ofertas de ocupación unificadas y que incluyen información de tipo horario, banda salarial.	

EJE 5: PROMOCIÓN PROFESIONAL

La empresa no cuenta con un procedimiento de evaluación del personal, tampoco cuenta con planes de carrera profesional.

En el último año han promocionado 2 mujeres en las categorías de profesora y responsable.



PROMOCIÓ PROFESSIONAL

PUNTOS FUERTES

PUNTOS DE MEJORA

Las vacantes se publican internamente en la empresa, siempre que eso sea posible.	No hay un procedimiento de promoción protocolizado
En el último año han promocionado 2 trabajadoras mujeres.	No se realizan evaluaciones de cumplimiento.
	No hay planes de carrera.

EJE 6: FORMACIÓN

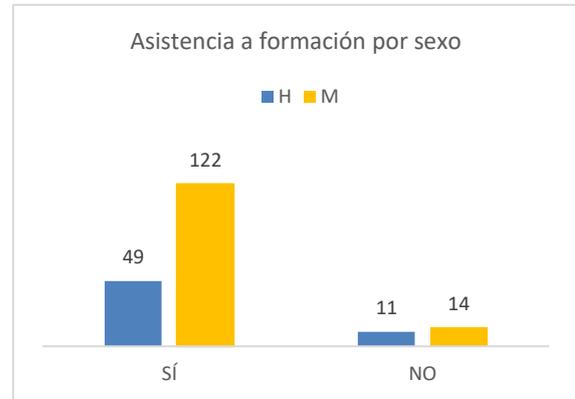
La empresa cuenta con Plan de formación, que define Recursos Humanos con ayuda de los responsables de Departamento. Para conformarlo se realiza una detección, de la cual se hace un volcado de datos y se priorizan las necesidades.

Una vez aprobado el plan de formación, Recursos Humanos diseña y gestiona las acciones formativas.

Finalizado el año se elabora un informe del Plan de Formación. El de 2019 ha constado de un total de 36 acciones formativas, 30 presenciales (11 de las cuales fueron cursos de inglés) y 6 virtuales, que equivalen a 32.413,5 horas de formación. Han participado un total de 463 alumnos/as.

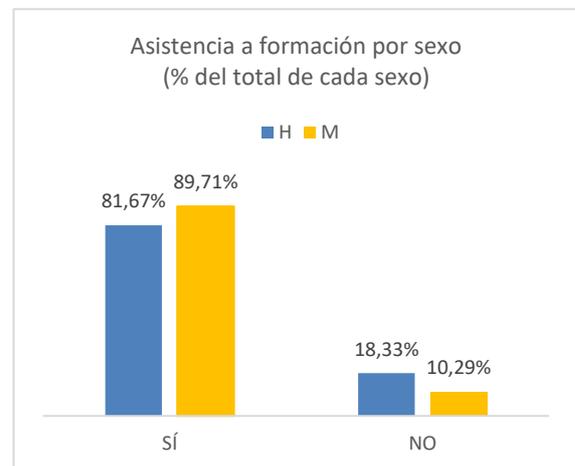
La media de satisfacción del global de las acciones se situó en 4,59 sobre 6.

En el último año, han recibido formación 172 personas empleadas, frente a 25 que no lo han hecho. Por sexos, se han formado 50 hombres y 122 mujeres



Esto supone que se ha formado un 89,71% de la plantilla femenina y un 81,97% de la plantilla masculina.

En comparación, el porcentaje de trabajadoras formadas ha sido ligeramente mayor que el porcentaje de trabajadores.



FORMACIÓN

PUNTOS FUERTES

IL3-UB cuenta con un Plan de Formación y Política formativa.

Los porcentajes de mujeres y hombres formados han sido similares y muy altos, lo que requiere resaltar el interés de la empresa por la formación de las personas que trabajan en ella.

PUNTOS DE MEJORA

No se ha impartido formación en género e igualdad

El Plan de formación es uno de los puntos fuertes de la empresa. Trabajadoras/es son muy participativas/os y lo valoran en positivo.

Altos porcentajes de plantilla han asistido a formaciones.

Formación profesionalizador a la disposición de trabajadores/as.

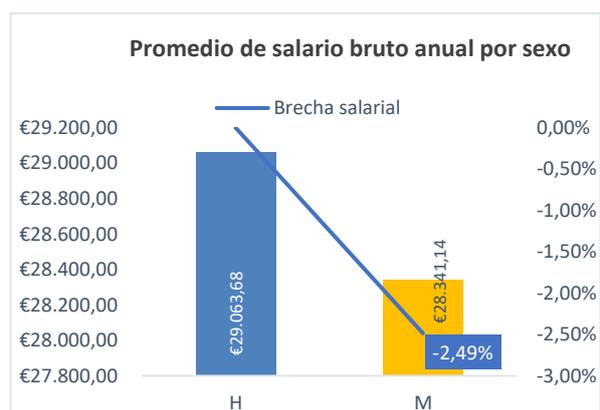
EJE 7: RETRIBUCIONES

IL3-UB cuenta con incentivos y pluses que perciben el equipo directivo y casi todas las personas responsables, es un variable anual asociado a sus responsabilidades, un 50% va asociado a resultados y el otro 50% va asociado a objetivos individuales.

Beneficios sociales a disposición de trabajadoras y trabajadores son:

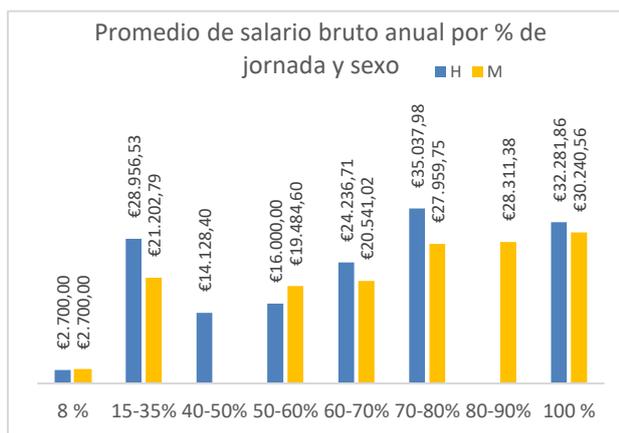
- La empresa subvenciona diariamente la comida en el restaurante de IL3-UB.
- 0,70€/día para las máquinas de vending.

El promedio salarial base anual de los trabajadores es ligeramente superior al de las trabajadoras en 722,55€. Esto supone que existe una ligera brecha salarial del 2,49%.

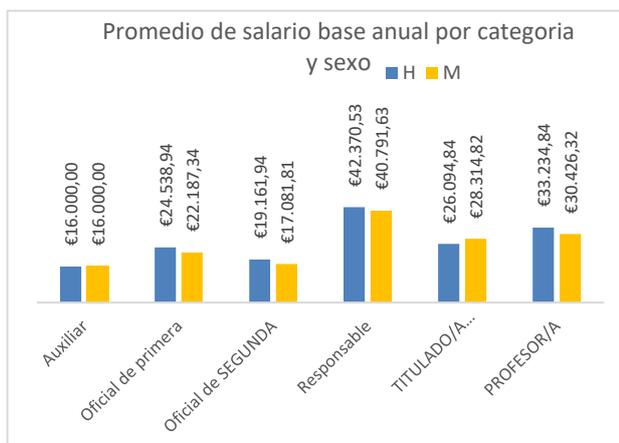


La media salarial de hombres es superior a la de las mujeres, la cual cosa indica que los salarios de los hombres trabajadores son ligeramente superiores a los de las mujeres trabajadoras. Mientras la media de salario de las mujeres se sitúa en los 27.572,89€, la media de los hombres se sitúa en los 30.023,51€. Esto implica que la mitad de la plantilla masculina cobra salarios por encima de esta cifra, mientras que en el caso de las mujeres se reduce a 2.450,62 menos.

En jornadas parciales, las mujeres han percibido un 27% más de salario que en jornadas completas, donde la brecha salarial asciende a un 6%. La jornada laboral completa, por tanto, afecta de manera negativa a los salarios de las mujeres, porque aumenta la distancia respecto a los hombres.



Por categoría profesional, las mayores diferencias generadoras de brecha salarial se encuentran en Oficial de Segunda (brecha del 10,9%), seguida de Oficial de Primera (9,6%).



La única categoría donde las mujeres han percibido mayores salarios han sido la de las Tituladas de Grado superior (categoría muy feminizada); mientras que entre las Auxiliares no hay ninguna diferencia entre hombres y mujeres (categoría, no obstante, masculinizada).

Categoría profesional	Brecha salarial
Auxiliar	0,0%
Oficial de primera	9,6%
Responsable	3,7%
Oficial de segunda	10,9%
Titulación de grado superior	-8,5%
Profesorado	8,5%

RETRIBUCIONES

PUNTOS FUERTES

Escasa brecha salarial y en la categoría “Titulado/a de Grado Superior” es más elevada a favor de las trabajadoras.

PUNTOS DE MEJORA

Las mayores brechas salariales se dan en categorías muy feminizadas, como Oficial de Segunda y Oficial de Primera.

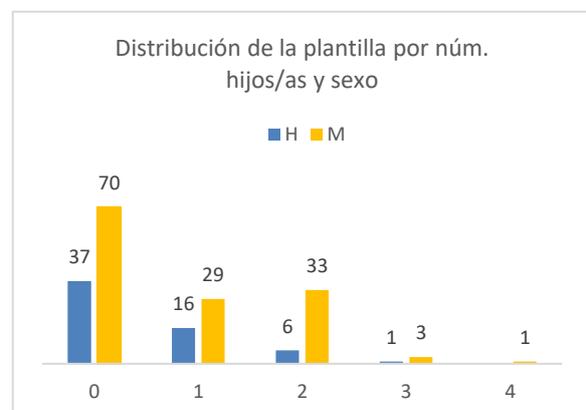
La media de salarios de los hombres es superior a la de las mujeres, lo que marca salarios masculinos más elevados.

En jornadas completas al 100% aumenta la brecha salarial global.

EJE 8: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

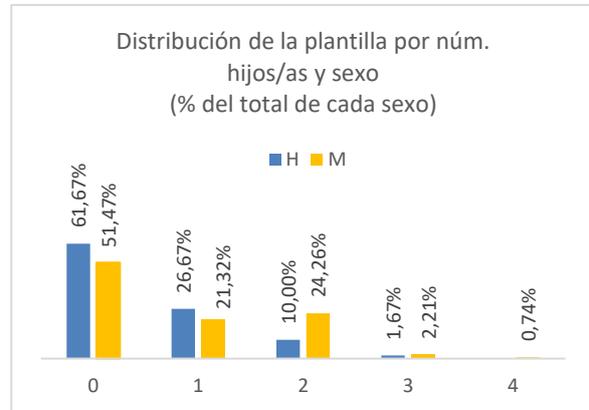
El instituto de Formación Continua IL3-UB cuenta con una política formalizada de conciliación, que recoge todos los permisos y excedencias a los que puede acogerse la plantilla, así como otras medidas de flexibilidad.

Más de la mitad de las trabajadoras y trabajadores no tienen hijos/as.



Porcentualmente, un 21,32% de las mujeres dentro de su plantilla tienen 1 hijo/a, en idéntica situación se encuentra un 26,67% de los hombres.

Con dos hijos/as hay un 24,26% de trabajadoras y un 10% de trabajadores.



Estos datos informan que ambas plantillas cuentan con responsabilidades familiares y que las necesidades de conciliación afectan por lo tanto a ambos sexos.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

PUNTOS FUERTES

Cuenta con una política de conciliación.

Desde diciembre de 2019 se ha creado un grupo de trabajo para avanzar en materia de teletrabajo.

PUNTOS DE MEJORA

Falta de medidas de sensibilización en materia de corresponsabilidad.

EJE 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Respecto a la documentación relacionada con prevención de riesgos, el Instituto de Formación Continua IL3-UB, cuenta con un Plan de Prevención para trabajadores y trabajadoras de la empresa. El documento requeriría de una revisión de todo el lenguaje, dado que está redactado en masculino genérico.

El Instituto de Formación Continua IL3-UB cuenta con “Protocolo operativo para actuaciones en caso de acoso”, elaborado en el año 2010, que está previsto que se actualice próximamente.

Resaltar que en el apartado 5 del protocolo se establece que éste será dado a conocer a través de una acción divulgativa, con la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PUNTOS FUERTES

PUNTOS DE MEJORA

Protocolo de prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Revisar y corregir el lenguaje de la documentación de la empresa de prevención de riesgos laborales. Dar a conocer el protocolo a la organización.

EJE 10: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO:

La empresa cuenta con los siguientes **canales de comunicación interna**:

- Reuniones
- Presentaciones a la plantilla
- Correo electrónico
- Tablón de anuncios

- Cuestionarios de obtención de información
- Manuales
- Publicaciones propias
- Buzón de sugerencias
- IL3-UB al día

En cuanto a los canales de **comunicación externa**, IL3-UB cuenta con portal web, Twitter, LinkedIn, YouTube, Instagram y Facebook.

Revisada la web de IL3-UB, se observa que las imágenes que utiliza son inclusivas, dado que se muestran mujeres y hombres desarrollando idénticas actividades, imágenes de mujeres realizando actividades deportivas en equipo, etc.

Se detecta el uso de términos en masculino genérico en el lenguaje utilizado en comunicaciones y documentación (“trabaja con nosotros”, “qué piensan nuestros empleados”, etc).

COMUNICACIÓN

PUNTOS FUERTES

PUNTOS DE MEJORA

Amplia variedad de canales de comunicación externos e internos.	Evitar utilizar el genérico masculino como modelo universal en la documentación interna y externa.
Imágenes de composición mixta de hombres y mujeres.	Realizar cursos formativos sobre usos no sexistas en el lenguaje.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD: EJES Y MEDIDAS

TABLA RESUMEN DE ACCIONES (MEDIDAS) POR ÁMBITOS (EJES) Y OBJETIVOS		
ÁMBITOS (EJES)	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES (MEDIDAS)
PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y ACOGIDA	Hacer un procedimiento de selección que recoja este ámbito de igualdad.	Incluir en las ofertas de empleo en la parte de descripción de la empresa el compromiso de IL3-UB con la igualdad.
		Revisión de los procesos de selección de la empresa con perspectiva de género (procedimiento, modelos de entrevistas, pruebas, etc.)
		Formación desde una perspectiva de género a las personas que participan en los procesos de selección.
		Incorporar en el <i>Welcome Pack</i> para nuevas/os trabajadoras/es el Plan de Igualdad de la empresa, o bien referencias al mismo, así como información de donde poder consultarlo.
		En el seguimiento y evaluación realizada a los 90 días de la incorporación del nuevo/a trabajador/a, para identificar posibles dificultades que afronta en su integración y ofrecerle medidas de solución, tener en cuenta posibles factores de género en esas dificultades y soluciones.

FORMACIÓ	Incluir en el Informe del Plan de formación de la empresa (evaluador del plan) la perspectiva de género.	El Informe Plan de formación de la empresa incorporará información desagregada por sexo, que cursos tienen mayor acogida para trabajadoras y cuales para trabajadores, que nivel de satisfacción presentan unos y otros, que dificultades han podido encontrar para completar los cursos, etc.
	Incluir formaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la plantilla.	Incluir formaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la plantilla (incorporar formaciones online para la plantilla y presenciales para Comisión de Igualdad, mandos intermedios, dirección)
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN	Favorecer el desarrollo de carrera dentro de la organización.	Publicar las ofertas tanto a nivel interno como externo. A igualdad de condiciones, se optará por la promoción interna.
CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN	Definir una política retributiva que vele por la equidad salarial entre sexos.	Definir indicadores para evitar una desigualdad salarial por sexo.
		Publicar la política retributiva de la empresa y los indicadores definidos para evitar desigualdad salarial.

<p>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<p>Velar por tener/revisar una política de conciliación de corresponsabilidad y realizar una campaña para que así sea.</p>	<p>Puesta en marcha de un canal de sugerencias de conciliación corresponsable ahora conocer el nivel de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa sobre las medidas y permisos puestos a su disposición y apuntar nuevas sugerencias de medidas</p> <p>Consolidar el programa de teletrabajo, que quede protocolizado y a disposición de todas las personas que trababan en IL3-UB.</p> <p>Sistematizar la recogida de información sobre el uso de permisos y medidas por trabajadores/as realizando un seguimiento anual que se reportara a la Comisión de Igualdad.</p>
<p>PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p>Realizar un Protocolo de acoso: por motivos de sexo, género y/o religión.</p>	<p>Informe anual de la situación de IL3-UB en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento del comité de acoso.</p> <p>Puesta en marcha de una acción de divulgación del Protocolo operativo para actuaciones en caso de acoso (actualizado) con la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.</p> <p>Formación dirigida a las personas responsables del Protocolo operativo para actuaciones en caso de acoso (actualizado), dirección, mandos intermedios y otras personas interesadas.</p>

		Elaborar y difundir un folleto sobre el compromiso de IL3-UB en crear un entorno de trabajo libre de violencia, incluyendo referencias al protocolo antiacoso, así como canales de información y denuncia.
COMUNICACIÓN	Hacer difusión del plan de igualdad internamente/externamente	Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera externa (empresas proveedoras, web corporativa...) y de manera interna (a través de todos los canales internos y a través de una campaña de sensibilización e información del Plan).
		Difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad, vía correo electrónico.
		Tener copias del Plan de Igualdad en lugares visibles de la empresa.
		Periódicamente en las reuniones que se realicen con trabajadores/as incluir referencias sobre los avances del Plan de Igualdad, así como novedades en medidas a implantar.
	Fomentar y mantener la utilización de lenguaje inclusivo en toda la documentación y formas de comunicación internas y externas.	Elaboración y difusión de un Manual o folleto de lenguaje inclusivo a toda la plantilla.
		Revisión del lenguaje utilizado en toda la documentación que elabore la empresa (tanto interna como externa) y modificar el que se detecte no inclusivo.
Puesta en marcha de una píldora formativa sobre uso no sexistas en el lenguaje.		

FICHAS DE MEDIDAS POR ÁMBITOS (EJES)

EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y ACOGIDA

MEDIDA 1.1	Incluir en las ofertas de empleo en la parte de descripción de la empresa el compromiso de IL3-UB con la igualdad.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Realizar un procedimiento de selección que recoja este ámbito de igualdad.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> En el apartado que describe la actividad laboral de la empresa de las ofertas de empleo que se publiquen se incorporara un párrafo sobre el compromiso de IL3-UB con la igualdad de oportunidades a través de la puesta en marcha de su Plan de Igualdad. Periódicamente se hará una revisión de las ofertas publicadas para garantizar que el 100% de ellas incluyan este compromiso. 	
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Humanos 	
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de igualdad Recursos Humanos Departamento que publica la oferta 	
TEMPORALIZACIÓN	Primer semestre 2021.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso por la igualdad incorporado en ofertas. % de ofertas de empleo que incluyen compromiso del total de las publicadas. 	

MEDIDA 1.2	Revisión de los procesos de selección de la empresa con perspectiva de género (procedimiento, modelos de entrevistas, pruebas, etc.)
OBJETIVO ESPECÍFICO	Realizar un procedimiento de selección que recoja este ámbito de igualdad.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de la metodología y herramientas utilizadas en los procesos de selección de la empresa. • Si en la revisión de metodología y herramientas se detectaran sesgos, se establecerán medidas correctoras para garantizar un proceso de selección neutro. • Periódicamente se evaluará el impacto del protocolo en la consecución de los objetivos de igualdad de la organización.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad • Recursos Humanos
TEMPORALIZACIÓN	Año 2021.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de selección revisados. • Tipo de sesgos detectados. • Modificaciones introducidas respuesta a sesgos.

MEDIDA 1.3	Formación desde una perspectiva de género a las personas que participan en los procesos de selección.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Realizar un procedimiento de selección que recoja este ámbito de igualdad.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las personas de la empresa que participan en los procesos de selección realizarán una formación específica sobre sensibilización en igualdad de oportunidades. • Esta formación facilitará herramientas para que en el desarrollo de sus funciones se incorpore una mirada de género. • La formación se impartirá en formato on line • Finalizada la formación se evaluará el nivel de satisfacción y utilidad por parte de las personas participantes mediante el uso de un cuestionario anónimo. 	
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos: 1.500€ 	
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad • Recursos Humanos • Responsables de áreas departamentales 	
TEMPORALIZACIÓN	Años 2021 y 2022.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Formación realizada. • Listado asistentes. • Informe satisfacción y utilidad de la formación. 	

MEDIDA 1.4	Incorporar en el <i>Welcome Pack</i> para nuevas/os trabajadoras/es el Plan de Igualdad de la empresa, o bien referencias al mismo, así como información de donde poder consultarlo.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Realizar un procedimiento de selección que recoja este ámbito de igualdad.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Selección de la información a aportar (resumen con los puntos fundamentales del Plan de Igualdad). • Inclusión de una referencia sobre el lugar donde consultar el Plan de Igualdad al completo. • Incorporación de la información en el <i>Welcome Pack</i>. 	
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y nuevas incorporaciones de personal.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos 	
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad • Recursos Humanos • Responsables de áreas departamentales 	
TEMPORALIZACIÓN	Año 2021.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de igualdad/referencias incorporadas en el <i>Welcome pack</i>. • Nº y tipo de consultas al respecto. 	

MEDIDA 1.5	En el seguimiento y evaluación realizada a los 90 días de la incorporación del nuevo/a trabajador/a, para identificar posibles dificultades que afronta en su integración y ofrecerle medidas de solución, tener en cuenta posibles factores de género en esas dificultades y soluciones.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Realizar un procedimiento de selección que recoja este ámbito de igualdad.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos solicitará a la persona responsable del departamento del nuevo/a trabajador/a de su proceso de integración • Se llevará a cabo una entrevista con el trabajador/a. • Se elaborará un informe con los resultados de la entrevista. • Si se detectan dificultades en su integración se propondrán soluciones y se tendrá en cuenta el origen de estas dificultades por si pudieran estar influyendo factores de género. • Se introducirán cuestiones relacionadas con la temática de igualdad al cuestionario. 	
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y nuevas incorporaciones de personal.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos 	
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad • Recursos Humanos • Responsables de áreas departamentales 	
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de dificultades detectadas con factores de género. • Soluciones aportadas. 	

EJE 2: FORMACIÓN

MEDIDA 2.1	El Informe Plan de formación de la empresa incorporará información desagregada por sexo, qué cursos tienen mayor acogida para trabajadoras y cuáles para trabajadores, qué nivel de satisfacción presentan unos y otros, qué dificultades han podido encontrar para completar los cursos, etc.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incluir en el Informe del Plan de formación de la empresa (evaluador del plan) la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un informe anual del Plan de formación de IL3-UB. • El informe incluirá datos tipo: % de trabajadoras y % de trabajadores asistentes por curso, formaciones de mayor interés para unas y otros, nivel de satisfacción y utilidad de los cursos. • Los cuestionarios de satisfacción y utilidad incluirán preguntas abiertas para que puedan aportar información cualitativa sobre el interés y expectativas cumplidas por parte de las personas asistentes a cada curso. • El informe anual guiará la elaboración del siguiente Plan de Formación.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • Recursos Humanos • Dirección Académica/Diseño
TEMPORALIZACIÓN	Año 2023.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Informe plan de formación elaborado con información con perspectiva de género. • Resultados del informe. • Utilización de la información para definir plan de formación siguiente año.

MEDIDA 2.2	Incluir formaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la plantilla.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incluir formaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la plantilla (incorporar formaciones online para la plantilla y presenciales para Comisión de Igualdad, mandos intermedios, dirección).
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • El Plan de formación anual de la empresa incluirá formaciones sobre sensibilización en igualdad de oportunidades dirigida a toda la plantilla. • Los cursos se impartirán en modalidad on line. • Finalizada la formación se evaluará el nivel de satisfacción y utilidad por parte de las personas participantes mediante el uso de un cuestionario anónimo.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos: 5.000€ presupuestados de formación (Comisión Igualdad). 5.000€ personal IL3-UB.
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • Recursos Humanos
TEMPORALIZACIÓN	Año 2022.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y tipo de cursos realizados. • Nº de hombres y mujeres que participan en las formaciones. • Informe de evaluación del nivel de satisfacción de los cursos.

EJE 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

MEDIDA 3.1	Publicar las ofertas tanto a nivel interno como externo. A igualdad de condiciones, se optará por la promoción interna.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer el desarrollo de carrera dentro de la organización.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Ante futuras vacantes en la empresa y paralelo a la publicación externa de la oferta se informará de la misma a trabajadores/as de IL3-UB. • Podrán aplicar a la oferta trabajadores y trabajadoras que cumplan los criterios del puesto. • Ante dos candidaturas que cumplan los requisitos, una interna y una externa, se priorizará la candidatura interna. 	
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales 	
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • Recursos Humanos 	
TEMPORALIZACIÓN	Año 2021.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Ofertas publicadas internas y externamente por igual. • Promociones internas anuales realizadas (desagregada por sexo y categoría de promoción). • Comparativa anual de las promociones. 	

EJE 4: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN

MEDIDA 4.1	Definir indicadores para evitar una desigualdad salarial por género.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Definir una política retributiva que velará por la equidad salarial entre géneros.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los promedios salariales de la empresa por categoría profesional y puesto. • Si se detecta brecha en alguna de las categorías o alguno de los puestos se elaborará un informe determinando las causas de la brecha. • Si las causas de la brecha obedecen a factores de género se implantarán medidas correctoras para la eliminación de la brecha. • Anualmente se elaborará un informe retributivo comparativo de los promedios anuales, detección de brecha y posibles medidas. 	
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos: 1.500€ para formación en indicadores. 	
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • Recursos Humanos 	
TEMPORALIZACIÓN	Primer semestre 2022.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores elaborados. • Indicadores aplicados. • Resultados de aplicación. • Si se detecta desigualdad, qué medidas se implementan. 	

MEDIDA 4.2	Publicar la política retributiva de la empresa y los indicadores definidos para evitar desigualdad salarial.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Definir una política retributiva que velará por la equidad salarial entre géneros.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se realizará un registro con los valores medios de los salarios, desglosados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo percibido en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información se desglosará de acuerdo con la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y de las percepciones extrasalariales. 	
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Humanos Materiales Económicos: formación en indicadores 1.500€ 	
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de igualdad Dirección 	
TEMPORALIZACIÓN	Primer semestre 2022.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Política retributiva publicada. Indicadores publicados. 	

EJE 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 5.1	Puesta en marcha de un canal de sugerencias de conciliación corresponsable para conocer el nivel de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa sobre las medidas y permisos puestos a su disposición, y apuntar nuevas sugerencias de medidas.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Velar por tener/ revisar una política de conciliación de corresponsabilidad y hacer campaña para que así sea.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Puesta en marcha de una cuenta de correo electrónico donde trabajadores y trabajadoras puedan realizar preguntas e incluir sugerencias sobre medidas de conciliación. • Se informará a la plantilla de la puesta en marcha de este canal y se les animará a utilizarlo. • Todos los mails recibirán su adecuada respuesta. • Ante sugerencias de modificaciones en medidas de conciliación o nuevas aportaciones se llevarán a estudio para valorar su posible implantación. • Posibilidad de realizar encuestas al personal.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • Recursos Humanos
TEMPORALIZACIÓN	Año 2022.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Canal de sugerencias puesto en marcha/tipo de canal. • Informe de nivel de satisfacción de las medidas y permisos. • N.º y tipo de sugerencias que se reciben. • N.º y tipo de sugerencias que pasan a nuevas medidas.

MEDIDA 5.2	Consolidar el programa de teletrabajo, que quede protocolizado y a disposición de todas las personas que trababan en IL3-UB.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Velar por tener/ revisar una política de conciliación de corresponsabilidad y hacer campaña para que así sea.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Para el diseño de un plan de Teletrabajo se elaborará, con carácter previo, un diagnóstico de la situación de la organización con información sobre las expectativas de la plantilla respecto al teletrabajo y las expectativas de la empresa en los objetivos a alcanzar. • El estudio incluirá una valoración de los resultados del programa de teletrabajo llevado a cabo hasta la implantación de esta medida. • Con los resultados del Diagnostico se diseñará el Plan de Teletrabajo, con indicadores de seguimiento del grado de implantación por áreas departamentales y puestos. 	
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos: se valorará conforme a los presupuestos generales. 	
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • Dirección 	
TEMPORALIZACIÓN	Años 2021-2022.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de teletrabajo consolidado. • Procedimiento elaborado. • Informe anual de evaluación y resultados del programa. 	

MEDIDA 5.3	Sistematizar la recogida de información sobre el uso de permisos y medidas por trabajadores/as realizando un seguimiento anual que se reportara a la Comisión de Igualdad.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Velar por tener/ revisar una política de conciliación de corresponsabilidad y hacer campaña para que así sea.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración anual de un informe de conciliación que recoja el uso de permisos y medidas por parte de trabajadoras y de trabajadores. • Según resultados del informe podrán incorporarse modificaciones en las medidas y permisos disponibles para hacer de ellas/os un uso igualitario por sexo. • El informe anual y las modificaciones que incluya será trasladado a Comisión de Igualdad para su conocimiento. 	
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales 	
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • Recursos Humanos 	
TEMPORALIZACIÓN	Año 2022.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Información de uso de medidas y permisos sistematizado. • Informe anual elaborado. • Resultados de informe. • Informe anual reportado a Comisión de Igualdad. 	

EJE 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 6.1	Informe anual de la situación de IL3-UB en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento del comité de acoso.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un informe anual que recoja las actuaciones preventivas y de atención a posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo desarrolladas en la empresa. • El informe anual será trasladado al Comité de acoso para su conocimiento. 	
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos 	
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • Recursos Humanos • PRL • RLT 	
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan (anualmente).	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Informe anual realizado. • Informe anual publicado. • N.º y tipo de actuaciones anuales realizadas. • Resultados de las actuaciones. 	

MEDIDA 6.2	Puesta en marcha de una acción de divulgación del Protocolo operativo para actuaciones en caso de acoso (actualizado) con la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Se actualizará el Protocolo operativo para actuaciones en caso de acoso de IL3-UB, en base a lo establecido por el artículo 48 de la LO 3/2007. • Se planificará la metodología de difusión del protocolo actualizado. • Se difundirá el protocolo garantizando que todas las personas del Instituto conocen su existencia, contenido y personas de referencia en caso de tener que articularlo. 	
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos: formación específica 3.000€ 	
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • Comité de Seguridad y Salud. 	
TEMPORALIZACIÓN	Año 2021.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgación del protocolo realizada. • Tipo de acción de divulgación. • N.º de personas participantes. 	

MEDIDA 6.3	Formación dirigida a las personas responsables del Protocolo operativo para actuaciones en caso de acoso (actualizado), dirección, mandos intermedios y otras personas interesadas.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Se impartirá una formación online para las personas responsables del Protocolo operativo para actuaciones en caso de acoso, dirección, mandos intermedios y otras personas interesadas. • Se fomentará que participen en la acción formativa todas las personas trabajadoras de IL3-UB. • Finalizada la formación se evaluará el nivel de satisfacción y utilidad por parte de las personas participantes mediante el uso de un cuestionario anónimo. 	
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos: formación específica 3.000€ 	
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • Comité de Seguridad y Salud. 	
TEMPORALIZACIÓN	Año 2022.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Formación realizada. • Listado asistentes. • Informe satisfacción y utilidad de la formación. 	

MEDIDA 6.4	Elaborar y difundir un folleto sobre el compromiso de IL3-UB en crear un entorno de trabajo libre de violencia, incluyendo referencias al protocolo antiacoso, así como canales de información y denuncia.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Se elaborará un folleto sobre el compromiso de IL3-UB por un entorno libre de violencia. • Este folleto incluirá referencias al Protocolo operativo para actuaciones en caso de acoso (tipos de acoso, procesos de intervención, personas de referencia, etc.). • El folleto será difundido a todas las personas que trabajan en el Instituto. • El folleto se incluirá en el Welcome Pack, para conocimiento de nuevos/as trabajadores/as. <p>Una vez elaborado el diagnóstico, se diseñará el Plan de Teletrabajo, con indicadores de seguimiento del grado de implantación por áreas departamentales y puestos.</p>
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos: 500€.
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • Departamento de Diseño / Marketing y Comunicación
TEMPORALIZACIÓN	Año 2022.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Referencias que incluye el folleto. • N.º y tipo de canales de difusión utilizados.

EJE 7: COMUNICACIÓN

MEDIDA 7.1	Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera externa (empresas proveedoras, web corporativa...) y de manera interna (a través de todos los canales internos y a través de una campaña de sensibilización e información del Plan).	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Hacer difusión del plan de igualdad internamente/ externamente.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • El Plan de Igualdad será publicado externamente mediante su inclusión en la web de la empresa • En las presentaciones que se realicen a proveedores y stakeholders externos se incluirán referencia sobre el compromiso de IL3-UB con la igualdad y la puesta en marcha de su Plan de Igualdad. • Se pondrá en marcha una campaña de sensibilización e información del Plan de Igualdad a nivel interno, participaran activamente en la campaña, Recursos Humanos, Comisión de Igualdad, RLT y personas responsables de las áreas departamentales de la empresa. 	
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y stakeholders externos.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos 	
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • Recursos Humanos • Departamento de Diseño / Marketing y Comunicación 	
TEMPORALIZACIÓN	Año 2021.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Plan publicado. • N.º y canales de comunicación utilizados. • Campaña de sensibilización e información puesta en marcha. 	

	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de interés de la campaña (medido por cuestionario a plantilla)
MEDIDA 7.2	Difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad, vía correo electrónico.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Hacer difusión del plan de igualdad internamente/externamente.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> Internamente el plan de igualdad se enviará por correo electrónico a todas las personas trabajadoras. El correo incluirá información sobre las personas que conforman la Comisión de Igualdad. Incluirá también información sobre las formas de participar activamente en el Plan de Igualdad.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> Humanos Materiales
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> Comisión de igualdad
TEMPORALIZACIÓN	Año 2021.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Plan enviado por mail.

MEDIDA 7.3	Tener copias del Plan de Igualdad en lugares visibles de la empresa.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Hacer difusión del plan de igualdad internamente/ externamente.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • En tabloneros de anuncios de las zonas comunes de la empresa se colgará una copia del Plan de igualdad para consulta de las personas trabajadoras. 	
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos: 500€. 	
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • Departamento de Diseño / Marketing y Comunicación 	
TEMPORALIZACIÓN	Año 2021.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Plan incorporado a lugares comunes y visibles. 	

MEDIDA 7.4	Periòdicament, en las reuniones que se realicen con trabajadores/as, incluir referencias sobre los avances del Plan de Igualdad, así como novedades en medidas a implantar.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Hacer difusión del plan de igualdad internamente/ externamente.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Cada 3 meses en las reuniones con trabajadores/as se incluirá un punto del día donde se abordarán las novedades en medidas de igualdad a implantar. • En estas reuniones se informará igualmente de los resultados recogidos en las medidas recientemente implantadas. 	
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales 	
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad 	
TEMPORALIZACIÓN	A partir del año 2021.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Referencias al Plan de Igualdad incluidas en reuniones. • Interés que despierta medido por consultas y preguntas realizadas al respecto en las reuniones. 	

MEDIDA 7.5	Elaboración y difusión de un Manual o folleto de lenguaje inclusivo a toda la plantilla.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar y mantener la utilización de lenguaje inclusivo en toda la documentación y formas de comunicación internas y externas.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de un manual o folleto sobre lenguaje inclusivo que incluya recomendaciones prácticas para aplicarlo al desarrollo de las funciones de trabajadores y trabajadoras en la empresa. • Difusión del manual o folleto a toda la plantilla. • Recomendar a las personas que realizan la comunicación corporativa de IL3-UB que utilicen las recomendaciones del manual o folleto. 	
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos 	
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • Recursos Humanos • Departamento de Diseño / Marketing y Comunicación • Profesorado 	
TEMPORALIZACIÓN	Año 2024.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Manual o folleto elaborado. • Manual o folleto difundido. • N.º y canales de comunicación utilizados para su difusión. 	

MEDIDA 7.6	Revisión del lenguaje utilizado en toda la documentación que elabore la empresa (tanto interna como externa) y modificar el que se detecte no inclusivo.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar y mantener la utilización de lenguaje inclusivo en toda la documentación y formas de comunicación internas y externas.
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Reparto de trabajo de revisión entre agentes responsables de la realización de esta medida. • Revisada la documentación si se detecta uso no inclusivo del lenguaje se modificará en base a las recomendaciones del manual o folleto de lenguaje inclusivo de IL3-UB.
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos: formación 1.500€
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • Departamento de Programas • Departamento de Marketing y Comunicación
TEMPORALIZACIÓN	Año 2023.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Manual o folleto elaborado. • Manual o folleto difundido. • N.º y canales de comunicación utilizados para su difusión.

MEDIDA 7.7	Puesta en marcha de una píldora formativa sobre uso no sexistas en el lenguaje.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar y mantener la utilización de lenguaje inclusivo en toda la documentación y formas de comunicación internas y externas.	
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	<ul style="list-style-type: none"> • Se impartirá una formación online de corta duración (píldora formativa) sobre lenguaje inclusivo para todas las personas que trabajan en IL3-UB. • Finalizada la formación se evaluará el nivel de satisfacción y utilidad por parte de las personas participantes mediante el uso de un cuestionario anónimo. 	
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos: formación 1.500€ 	
PERSONAS RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • Recursos Humanos 	
TEMPORALIZACIÓN	Año 2023.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Formación realizada. • Listado asistentes. • Informe satisfacción y utilidad de la formación. 	

CRONOGRAMA

		2020	2021		2022		2023		2024
	MEDIDA	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
1.1	Incluir en las ofertas de empleo en la parte de descripción de la empresa el compromiso de IL3-UB con la igualdad.								
1.2	Revisión de los procesos de selección de la empresa con perspectiva de género (procedimiento, modelos de entrevistas, pruebas, etc.)								
1.3	Formación desde una perspectiva de género a las personas que participan en los procesos de selección.								
1.4	Incorporar en el recome pack para nuevas/os trabajadoras/es el Plan de Igualdad de la empresa, o bien referencias al mismo, así como información de donde poder consultarlo.								
1.5	En el seguimiento y evaluación realizada a los 90 días de la incorporación del nuevo/a trabajador/a, para identificar posibles dificultades que afronta en su integración y ofrecerle medidas de solución, tener en cuenta posibles factores de género en esas dificultades y soluciones.								

		2020	2021		2022		2023		2024
	MEDIDA	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
2.1	El Informe Plan de formación de la empresa incorporará información desagregada por sexo, que cursos tienen mayor acogida para trabajadoras y cuales para trabajadores, que nivel de satisfacción presentan unos y otros, que dificultades han podido encontrar para completar los cursos, etc.								
2.2	Incluir formaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la plantilla.								
3.1	Publicar las ofertas tanto a nivel interno como externo. A igualdad de condiciones, se optará por la promoción interna.								
4.1	Definir indicadores para evitar una desigualdad salarial por género salarial.								
4.2	Publicar la política retributiva de la empresa y los indicadores definidos para evitar desigualdad salarial.								

		2020	2021		2022		2023		2024
	MEDIDA	1S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
5.1	Puesta en marcha de un canal de sugerencias de conciliación corresponsable para conocer el nivel de satisfacción de las personas que trabajan en la empresa sobre las medidas y permisos puestos a su disposición y apuntar nuevas sugerencias de medidas.								
5.2	Consolidar el programa de teletrabajo, que quede protocolizado y a disposición de todas las personas que trababan en IL3-UB.								
5.3	Sistematizar la recogida de información sobre el uso de permisos y medidas por trabajadores/as realizando un seguimiento anual que se reportara a la Comisión de Igualdad.								
6.1	Informe anual de la situación de IL3-UB en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento del comité de acoso.								
6.2	Puesta en marcha de una acción de divulgación del Protocolo operativo para actuaciones en caso de acoso (actualizado) con la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.								
6.3	Formación dirigida a las personas responsables del Protocolo operativo para actuaciones en caso de acoso (actualizado), dirección, mandos intermedios y otras personas interesadas.								

		2020	2021		2022		2023		2024
	MEDIDAS	1S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
6.4	Elaborar y difundir un folleto sobre el compromiso de IL3-UB en crear un entorno de trabajo libre de violencia, incluyendo referencias al protocolo antiacoso, así como canales de información y denuncia.								
7.1	Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera externa (empresas proveedoras, web corporativa...) y de manera interna (a través de todos los canales internos y a través de una campaña de sensibilización e información del Plan).								
7.2	Difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad, vía correo electrónico.								
7.3	Tener copias del Plan de Igualdad en lugares visibles de la empresa.								
7.4	Periódicamente en las reuniones que se realicen con trabajadores/as incluir referencias sobre los avances del Plan de Igualdad, así como novedades en medidas a implantar.								
7.5	Elaboración y difusión de un Manual o folleto de lenguaje inclusivo a toda la plantilla.								

		2020	2021		2022		2023		2024
	MEDIDAS	1S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
7.6	Revisión del lenguaje utilizado en toda la documentación que elabore la empresa (tanto interna como externa) y modificar el que se detecte no inclusivo.								
7.7	Puesta en marcha de una píldora formativa sobre uso no sexistas en el lenguaje.								

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Igualdad tiene que incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, por la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (BOE de 23 de marzo de 2007).

El seguimiento es el proceso de observación de los avances del Plan que permita obtener información relacionada con su desarrollo y su implementación, contribuyendo de manera decisiva a reforzar la imagen de la organización comprometida con el avance de la Igualdad de Oportunidades en su ámbito de actuación.

La Comisión de Igualdad es el órgano encargado de realizar la implantación de las acciones positivas por la igualdad, el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de IL3-UB. De esta manera, garantizamos la coordinación y la recogida de información sobre la marcha del plan, ya que en la composición de este equipo están representadas diferentes áreas del Instituto, por lo que resulta eficaz y operativo.

Para realizar el seguimiento y evaluación de las acciones positivas implementadas mediante el Plan de Igualdad, se utilizará la ficha de seguimiento que se incluye a continuación.

Esta herramienta consta de tres partes:

1. La primera parte recogerá los datos básicos, el nombre de la acción, el objetivo al que responde, la fecha en la que se recoge la información, la persona responsable y el periodo de seguimiento al que pertenece.

Esta parte será la que permita ordenar posteriormente las fichas en diversos criterios según el tipo de información que se quiera elaborar: por fechas, acciones, por personas responsables...

2. En una segunda parte, se hará un recuento de cada Acción, su grado de implementación. Este es el momento en el que se encuentran para el periodo de seguimiento seleccionado, las personas que han participado por sexo y las actuaciones realizadas para desarrollarlas. Esta parte proporciona información

sobre el proceso, el grado de participación y/o implicación de la plantilla o personas concretas dependiendo de la Acción de la que se trate.

3. En tercer lugar, se calcularán los resultados inmediatos a través de los indicadores asociados a cada una de las acciones indicando, referente al valor anterior del indicador, si se ha producido un avance, si se mantiene el mismo valor o si, al contrario, se ha detectado un retroceso en el mismo.

Esta forma permitirá recoger la información tanto de los indicadores cualitativos como cuantitativos.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Indicadores

Se utilizarán los mismos indicadores que se han reflejado en las acciones (medidas) definidas.

En este punto, el ciclo de mejora continua pone en funcionamiento otra vez.

Después de realizar la evaluación del Plan de Igualdad implementado, se pueden incorporar otras acciones para corregir y mejorar los resultados obtenidos a través de la realización de un **plan de mejora**, que puede estructurarse en los siguientes elementos:

1. Identificación de problemas

Se trata de enumerar los problemas detectados durante la implantación del Plan de Igualdad, así como otras necesidades, relacionadas con la igualdad de oportunidades que han aparecido como resultado de los continuos cambios en la organización.

2. Definición de objetivos

Definir los objetivos (a nivel operativo) que se plantean para corregir los problemas o a las nuevas necesidades que surjan.

3. Definición de acciones de mejora

Definir acciones de mejora para dar cumplimiento a los objetivos especificados detallando:

- Descripción.

- Recursos humanos necesarios.
- Recursos materiales.
- Plazo de ejecución.
- Tiempo.

4. Implantación de las acciones de mejora.

Realizar la implementación de las acciones de mejora definidas.

5. Realización del seguimiento y evaluación de las acciones.

Realizar el seguimiento de las acciones y evaluar el grado de consecución de los objetivos.

APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En diciembre de 2019 fue constituida la Comisión de Igualdad del Instituto de Formación Continua IL3-UB, compuesta por 6 personas, 3 representando a la parte empresarial y 3 representando a la parte social.

La Comisión de Igualdad incluye representación del Comité de Empresa, así como personas que ocupan diferentes posiciones y jerarquías dentro de la organización.

Su función es la planificación, diagnóstico, desarrollo, seguimiento, evaluación y comunicación y difusión del Plan de Igualdad.

Con fecha de noviembre de 2020 queda aprobado el presente Plan de Igualdad.

GLOSARIO

Acción correctora: medida de carácter obligatorio que tiene por objetivo corregir una situación de discriminación directa o indirecta. La discriminación es ilegal, y, por tanto, estas medidas tienen carácter obligatorio.

Acción positiva: Medida destinada a conseguir la igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres, otorgando ventajas concretas destinadas a facilitar el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas de sus carreras profesionales, eliminando los obstáculos que puedan impedir o dificultar a las mujeres su desarrollo profesional. Es una acción destinada a eliminar estereotipos de género, eliminar la segregación vertical y horizontal, y a conciliar la vida personal y profesional.

Agente de igualdad: persona que profesionalmente realiza trabajos relacionados con la igualdad de oportunidades. Sus funciones son las de diseño y políticas de igualdad de la organización.

Acoso por razón de sexo: comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual: es la conducta verbal o física de carácter sexual u otros comportamientos fundamentales en el sexo que vulneren la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y que son considerados ofensivos y no deseados por la víctima.

Evaluación del impacto de género: valoración del efecto que una propuesta de actuación tiene sobre las mujeres y los hombres, para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de oportunidades.

Cláusulas antidiscriminatorias: en el redactado de algún documento, como por ejemplo en el de los convenios colectivos, se pueden poner cláusulas en relación con alguna de las materias que trate el convenio para evitar la discriminación y avanzar en la igualdad de oportunidades

Comisión de igualdad: es el equipo de trabajo que se crea para poner en marcha y hacer el seguimiento de las medidas de igualdad de oportunidades.

Conciliación de la vida personal y laboral: hacer compatibles los tiempos, intereses,

obligaciones y necesidades en estos dos ámbitos de la vida.

Discriminación: es la aplicación de distinciones, diferenciaciones, restricciones, exclusiones, preferencias y/o proactivas, desiguales, arbitrarias, injustas, y no razonables que se dan en diferentes ámbitos (educativo, social, económico, laboral, cultural, etc.), que están fundamentadas en la diferencia de sexo, de raza, de ideas y que tienen un efecto perjudicial.

Discriminación directa: situación en la que una persona ha estado o puede haber estado tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo.

Discriminación indirecta: situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra sitúa personas de un sexo determinado en desventaja particular respecto a personas de otro sexo, a no ser que esta disposición, este criterio o práctica, se puedan justificar objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar esta finalidad sean adecuados y necesarios.

Discriminación por razón de sexo: se produce cuando una persona es tratada de forma diferente por su pertinencia a un determinado sexo y no en base a su aptitud o capacidad individual. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de sexo que tenga por objetivo o resultado limitar o anular el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio para la mujer de las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o cualquier otro ámbito.

Discriminación salarial: situación en la que las personas que realizan trabajos iguales, equivalentes o de igual valor perciben una retribución diferente, sin justificación objetiva y razonable, y porque son de sexos, razas, religiones o ideas diferentes.

Estereotipo de género: conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes convencionales, simplificadas y muchas veces equivocadas, que adjudican características, capacidades y comportamientos a las mujeres y a los hombres. Son simplistas y uniformizan a las personas.

Flexibilidad de la jornada: posibilidad que el trabajador o trabajadora pueda organizar sus horarios laborales (por ejemplo, horario de entrada y salida) y la duración y distribución de la jornada laboral.

Género: construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y comportamentales a



mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres

Igualdad de género: principio según el cual todos los seres humanos son libres de desarrollar sus habilidades personales y tomar decisiones sin limitaciones por razones de género, y que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres tienen que ser igualmente considerados, valorados y favorecidos

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: ausencia de obstáculos o barreras por razón de sexo en la participación económica, política, cultural y social de las personas.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres: ausencia de toda discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta.

Mainstreaming o transversalización de género: es una estrategia a largo plazo que consiste en la integración sistemática de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en la organización y su cultura, en los programas, las políticas y las prácticas a todos los niveles.

El mainstreaming implica la implicación de la perspectiva de género en todas las políticas y las actuaciones para tener en cuenta las necesidades y los intereses tanto de los hombres como de las mujeres.

Plan de igualdad: conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar una diagnosis de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Un Plan de igualdad es una estrategia empresarial destinada a conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo, eliminando los estereotipos, las actitudes y los obstáculos que dificulten a las mujeres acceder a determinadas profesiones determinados lugares de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres y promoviendo medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de su carrera profesional, obteniendo una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas sus ocupaciones y en todos sus niveles de responsabilidad.

Políticas de igualdad de oportunidades: Son las que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las decisiones. También se conocen con este nombre las medidas elaboradas con el propósito de corregir o compensar las

situaciones de desigualdad y discriminación. Son medidas de carácter temporal, aplicables mientras persiste el problema o la situación de desigualdad a combatir

Segregación: separar personas por sus diferencias, asignando los estatus sociales o legislativos diferenciados y de diferentes niveles.

Segregación horizontal: concentración en determinadas ocupaciones que, en el caso de las mujeres, generalmente se caracterizan porque su valor asociado y su remuneración son menores.

Segregación vertical: concentración en determinados lugares de trabajo que, en el caso de las mujeres, generalmente se caracterizan por ser los de más baja responsabilidad y de menor remuneración.

Sexo: atributo innato de las personas determinado por la naturaleza que establece diferencias físicas, biológicas y anatómicas entre mujeres y hombres. El sexo clasifica las personas por su potencial en la reproducción sexual.

Sexismo en el lenguaje: cuando se utiliza el masculino como genérico, cuando se habla en femenino solo para referirse a determinadas profesiones o categorías profesionales

Techo de cristal: hace referencia a las barreras invisibles que dificultan o impiden a las mujeres el acceso al poder, a los niveles de decisión o a los niveles más altos de responsabilidad, quedando estancadas sus carreras profesionales o políticas en las categorías o los niveles organizativos más bajos.