
PLA D'IGUALTAT

Fundació Privada

Institut de Formació Continua

IL3 – UB (2020-2024)



CONTINGUT

INTRODUCCIÓ.....	3
QUI SOM?.....	3
MISSIÓ, VISIÓ I VALORS.....	4
EL COMPROMÍS DE INSTITUT DE FORMACIÓ CONTÍNUA IL3-UB AMB LA IGUALTAT	5
EL PLA D'IGUALTAT	6
PRESENTACIÓ.....	6
MARC NORMATIU.....	8
METODOLOGIA: FASES D'ELABORACIÓ DEL PLA	10
FASE DE DIAGNÒSTIC: ANÀLISI QUANTITATIVA I ANÀLISI QUALITATIVA.....	10
FASE DE ELABORACIÓ DEL PLA	10
CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT	11
LA COMISSIÓ NEGOCIADORA.....	11
ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL DEL PLA D'IGUALTAT	13
DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ ACTUAL.....	14
EIX 1: PERFIL DE LA PLANTILLA.....	14
EIX 2: CONDICIONS DE TREBALL.....	17
EIX 3: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	19
EIX 4: SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.....	20
EIX 5: PROMOCIÓ PROFESSIONAL.....	22
EIX 6: FORMACIÓ.....	23
EIX 7: RETRIBUCIONS.....	25

EIX 8: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	27
EIX 9: PREVENCIÓ LABORAL I DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE	28
EIX 10: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU:.....	29
OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT: EIXOS I MESURES.....	30
TAULA RESUM D'ACCIONS (MESURES) PER ÀMBITS (EIXOS) I OBJECTIUS	30
FITXES DE MESURES PER ÀMBITS (EIXOS).....	34
CRONOGRAMA	58
SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	63
SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	63
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	64
APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	65
GLOSSARI	66

INTRODUCCIÓ

QUI SOM?

IL3-UB és l'Institut de Formació Contínua creat l'any 1993 per la Universitat de Barcelona amb la finalitat de desenvolupar un canal de relació entre la Universitat, la societat i el teixit empresarial que permeti donar resposta a aquelles necessitats formatives de les persones al llarg de la seva vida.

La nostra missió és dotar de continuïtat formativa a les persones per a què puguin complir els seus propòsits de desenvolupament professional i personal, així com ajudar les empreses i organitzacions a millorar la seva competitivitat a través de la gestió del coneixement.

Els nostres eixos estratègics són:

- Vocació internacional
- Personalització
- Servei a empreses
- Singularitat i prestigi UB
- Cultura digital



MISSIÓ, VISIÓ I VALORS

MISSIÓ

El nostre propòsit és acompanyar i assessorar les persones i les organitzacions en la seva formació i desenvolupament personal i professional al llarg de la vida, sigui quin sigui el nivell de coneixements inicial i les aspiracions, en tots els àmbits presents a la Universitat de Barcelona.

La Fundació Institut de Formació Contínua IL3-UB aspira a acompanyar les persones, i per extensió les organitzacions on treballin, a convertir-se en professionals lliures, honestos, crítics, sensibles i responsables amb el seu entorn, capaços de desenvolupar-se autònomament en un

context de canvis i fluctuacions contínues.

I que la Societat els reconegui tres

competències fonamentals:

1. Recerca de solucions i presa de decisions.
2. Esperit emprenedor
3. Competència digital.

VISIÓ

La Fundació Institut de Formació Contínua IL3-UB vol ser la institució de referència al mercat nacional i internacional de la formació multisectorial i en qualsevol modalitat, i sobretot en línia, donant continuïtat i complementant la oferta acadèmica de la Universitat de

Barcelona.

VALORS

Els valors de la Fundació Institut de Formació Contínua IL3-UB són:

1. Transparència en les dades, processos i comunicacions.
2. COMPROMÍS amb la societat, alumnes i organitzacions que confien en la nostra activitat formativa i serveis.
3. QUALITAT DE SERVEI, cercant la satisfacció i el compliment de les necessitats i expectatives dels nostres clients.
4. Orientació a la MILLORA CONTÍNUA de totes les persones que formen part de l'Institut.

EL COMPROMÍS DE INSTITUT DE FORMACIÓ CONTÍNUA IL3-UB AMB LA IGUALTAT

IL3-UB el dia 23 de desembre de 2019, va formalitzar el seu compromís per a establir i desenvolupar polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, així com impulsar i fomentar mesures per a aconseguir la igualtat real dins de l'organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la Política Corporativa i de Recursos Humans de l'entitat.

Aquest compromís es formalitza en l'articulació i posada en marxa del present Pla d'Igualtat, que abasta mesures d'aplicació a tots els àmbits en què es desenvolupa l'activitat d'aquesta organització, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació corresponsable, la prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, i l'ús no discriminatori del llenguatge, la comunicació i la publicitat.

Per a dur a terme aquest propòsit, s'ha comptat amb la representació legal dels treballadors i treballadores de l'organització, constituint la **Comissió d'Igualtat IL3-UB**, formada per representants de l'empresa i de la Representació Legal de les Persones Treballadores.

Les principals funcions de la Comissió d'Igualtat, una vegada aprovat el present Pla d'Igualtat, seran:

- **Comunicar i informar la plantilla.** Aquesta comunicació serà bidireccional, traslladant a les persones treballadores els avanços de l'organització en matèria d'igualtat. Igualment, recollirà les opinions i propostes de les treballadores i treballadors.
- Donar suport a la **implementació** d'aquest Pla d'Igualtat i de cadascuna de les seves mesures.
- Realitzar el **seguiment i avaluació** del Pla d'Igualtat entre dones i homes.
- Proposar **modificacions** del Pla d'Igualtat, en cas de ser necessari, amb la finalitat d'adaptar-ho a noves circumstàncies de l'organització.

EL PLA D'IGUALTAT

PRESENTACIÓ

El Pla és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una anàlisi de situació anomenat Diagnòstic d'Igualtat.. Aquestes mesures serviran per a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

El **diagnòstic d'igualtat** de l'Institut de Formació Contínua IL3-UB és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes dins de l'organització. Aquesta anàlisi recull informació tant quantitativa com qualitativa, que ha permès detectar les desigualtats existents i formular les propostes d'actuació de millora que constitueixen el present Pla d'igualtat.

El Diagnòstic d'Igualtat de l'Institut de Formació Contínua IL3-UB ha recollit els **següents eixos d'anàlisi**:

- 1. Perfil de la plantilla:** en aquest eix s'ha analitzat la distribució de l'equip que conforma l'organització sota les variables de sexe, edat, antiguitat i participació en la Representació Legal dels treballadors/as.
- 2. Condicions de treball:** en aquest eix s'han analitzat les tipologies contractuals i com es distribueixen de manera diferencial entre homes i dones; la jornada laboral de treballadores i treballadors; les baixes i la seva tipologia en l'últim any; així com procediments de Prevenció de Riscos Laborals.
- 3. Classificació professional:** en aquest eix s'han analitzat les categories i àrees departamentals de l'organització, la presència de segregació horitzontal o vertical i la paritat o desequilibri en la distribució d'homes i dones.
- 4. Procés de selecció i contractació:** en aquest eix s'observa si l'accés a l'ocupació i el procés que s'utilitza per a això es realitzen en igualtat d'oportunitats i condicions
- 5. Promoció professional:** en aquest eix s'han examinat si les mesures que regulen l'ascens i la promoció de les dones dins del centre garanteixen la igualtat d'oportunitats; així com s'han revisat les promocions per sexe de l'últim any.

- 6. Formació:** en aquest eix s'ha analitzat els procediments formatius de l'empresa, els cursos celebrats en l'últim any, assistència als mateixos desagregada per sexe i si s'ha impartit formació sobre igualtat d'oportunitats.
- 7. Retribucions:** en aquest eix s'ha analitzat la bretxa salarial de l'empresa a través del desglossament per sexe de mitjanes del salari base, així com l'encreuament d'aquesta anàlisi amb la variable de categoria professional.
- 8. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral:** en aquest eix s'ha observat com s'ordena el temps de treball de la plantilla per a afavorir en termes d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, la conciliació de la vida laboral, personal i familiar i els avanços en corresponsabilitat per a les persones de l'organització.
- 9. Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe:** en aquest eix s'ha analitzat els mecanismes utilitzats per l'empresa per a detectar, prevenir i actuar enfront de comportaments d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- 10. Comunicació i llenguatge inclusiu:** en aquest últim eix s'ha analitzat l'ús del llenguatge i de la imatge en la comunicació, tant interna com externa, i en la publicitat de l'entitat de manera inclusiva visibilitzant i posant en igual valor el treball i aportacions de dones i homes.

Aquests eixos d'anàlisi del Diagnòstic d'Igualtat són els mateixos eixos que s'articulen en el Pla d'Igualtat, incloent les mesures que s'implementaran amb cada objectiu.

Les mesures a implementar inclouen la definició dels recursos humans, materials, i econòmics necessaris, juntament amb les persones o àrees departamentals responsables així com els indicadors de seguiment i avaluació, per a conèixer el seu compliment i resultats una vegada realitzats.

MARC NORMATIU

- **Constitució Espanyola: art. 14:** proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. D'altra banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives.
- **Llei orgànica d'Igualtat 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes art. 46:** “Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, i a eliminar la discriminació per raons de sexe”.
- **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.** Article 1. Modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- **Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 art.19** Drets de les dones:
 1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.
 2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.
- **Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 art. 41:** Perspectiva de gènere:

Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, així com assegurar que les dones no siguin discriminades per causa d'embaràs o de maternitat.

 1. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.
 2. Les polítiques públiques han de garantir que es faci front de manera integral a totes les formes de violència contra les dones i als actes de caràcter

sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i avaluació d'aquestes polítiques.

3. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de les seves polítiques econòmiques i socials
4. Els poders públics, en l'àmbit de les seves competències i en els supòsits previstos en la llei, han de vetllar perquè la decisió de la dona sigui determinant en tots els casos que puguin afectar la seva dignitat, la seva integritat i el seu benestar físic i mental, en particular respecte al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

- **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Art 13. Plans d'igualtat i actuació transversal.**

Les polítiques públiques en matèria d'igualtat de dones i homes s'articulen per mitjà de l'actuació transversal de la perspectiva de gènere en les competències que la Generalitat té assumides, i també per mitjà dels plans d'igualtat següents:

- a) Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat, d'acord amb el que estableix l'article 14.
- b) Plans operatius o programes d'actuació departamentals que desenvolupen i executen el Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat.
- c) Plans de polítiques d'igualtat de gènere de les administracions locals de Catalunya, d'acord amb el que estableix l'article 14.4.
- d) Plans d'igualtat de dones i homes destinats al personal que presta serveis en el sector públic de Catalunya, d'acord amb el que estableix l'article 15.
- e) Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, d'acord amb la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació, i l'article 21.3 de la present llei.
- f) Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball, d'acord amb el que estableix l'article 34.
- g) La resta de plans i programes en matèria d'igualtat que estableix la normativa.

METODOLOGIA: FASES D'ELABORACIÓ DEL PLA

FASE DE DIAGNÒSTIC: ANÀLISI QUANTITATIVA I ANÀLISI QUALITATIVA

L'informe diagnòstic s'ha basat en una metodologia mixta, a través d'una anàlisi quantitativa i una anàlisi qualitativa:

- **Anàlisi quantitatiu:**

Tota la informació quantitativa ha estat desagregada per sexes i agregada per ítems, a fi d'analitzar les dades mitjançant gràfics, percentatges, mitjanes, etc., que ens ajuden a una més transparent i clara interpretació d'aquests.

- **Anàlisi qualitatiu:**

Per a les dades qualitatives s'ha recollit informació dels procediments establerts per l'àrea de Recursos Humans del Institut de Formació Contínua IL3-UB com ara: processos selecció, d'acolliment, de promoció, de descripció de llocs de treball o de formació, entre altres.

S'ha complementat la informació amb entrevistes a persones clau de l'Institut, amb l'objectiu d'aclarir dubtes a través de les seves valoracions i opinions sobre la situació d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la nostra organització.

En paral·lel, s'ha realitzat una estratègia comunicativa amb els canals formals habituals en l'empresa (reunions, correu electrònic, comunicats interns, etc.) on s'han presentat els resultats del diagnòstic.

FASE DE ELABORACIÓ DEL PLA

Tota aquesta metodologia ens ha permès una adequada i eficaç gestió de la informació, que ens ha ajudat a destriar els objectius a treballar durant els pròxims quatre anys de durada d'implementació del Pla d'Igualtat 2020-2004 del Institut de Formació Contínua IL3-UB.

CARACTERÍSTIQUES DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat s'ha dissenyat basant-se en les següents característiques:

1. **Realitzable:** les accions responen a les necessitats reals del Institut de Formació Contínua IL3-UB a l'hora de donar compliment al Pla d'Igualtat, per la qual cosa s'ha tingut en consideració els següents factors: normativa, recursos disponibles, agents implicats en la seva realització, persones destinatàries, cronograma d'actuacions, etc.
2. **Transversal:** el Pla té com a meta que la perspectiva de gènere impregni tota l'activitat de l'entitat.
3. **Flexible:** s'adaptarà als canvis que sorgeixin adequant per a això les actuacions, els terminis, etc., per a aconseguir els objectius proposats.
4. **Amb vocació de millora contínua:** establint un sistema de seguiment que permet identificar tant els avanços experimentats com les noves necessitats que puguin anar sorgint..
5. **Transparent:** garanteix el dret a la informació sobre els continguts del Pla i la consecució dels seus objectius, tant de la Representació legal de la plantilla com de les treballadores i els treballadors.

LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

La Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat (d'ara endavant, Comissió d'Igualtat) serà l'òrgan encarregat de vetllar per la correcta aplicació i deguda execució del Pla d'Igualtat i les seves funcions són:

- Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de dones i homes.
- Elaborar estudis, informes i / o propostes per a fer efectiu el principi d'Igualtat d'homes i dones.
- Proposar la modificació del Pla, en el seu cas, amb la finalitat d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa.
- Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.

La composició de la Comissió d'Igualtat del "Institut de Formació Contínua IL3-UB" està formada per representants de l'empresa i de la Representació Legal de les Persones Treballadores, sent:

- Per part de la Direcció: Silvia Estela, Pilar Ojeda i Martín Madueño.
- Per part de la Representació social: Jèssica Delgado, Patricia Giménez i Miguel Vega.

El **funcionament** de la Comissió d'Igualtat és el següent:

- La Comissió d'Igualtat es reunirà amb caràcter ordinari dues vegades a l'any cada sis mesos, i amb caràcter extraordinari quan sigui necessari quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de 15 dies.
- Les decisions de la Comissió d'Igualtat seran aprovades per majoria.
- La Comissió d'Igualtat podrà proposar la presència d'assessors en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari, prèvia informació a la resta de membres.
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.
- S'estendrà acta de cada reunió de la Comissió d'Igualtat..
- Aquest Institut es compromet a posar i disposar dels tots els mitjans necessaris per a dur a terme aquesta comesa.

ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL DEL PLA D'IGUALTAT

El present Pla d'Igualtat es regeix per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

Els objectius i mesures acordades en aquest document per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat arribarà a la **totalitat de la plantilla de l'Institut de Formació Contínua IL3-UB**.

Es determina per a això un termini de **vigència de 4 anys** a comptar des de la seva signatura (**2020-2024**).

Passats els 4 anys, començarà la negociació del nou Pla d'Igualtat. En el termini que es determini per a la posada en marxa del nou Pla, seguirà en vigor el present

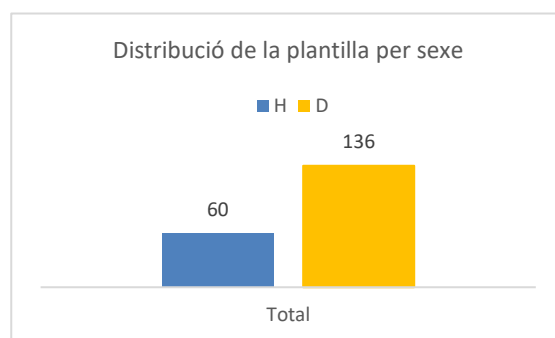
DIAGNÒSTIC DE LA SITUACIÓ ACTUAL

Les dades que es presenten a continuació formen part del Diagnòstic sobre la Igualtat de Gènere de l'Institut de Formació Contínua IL3-UB.

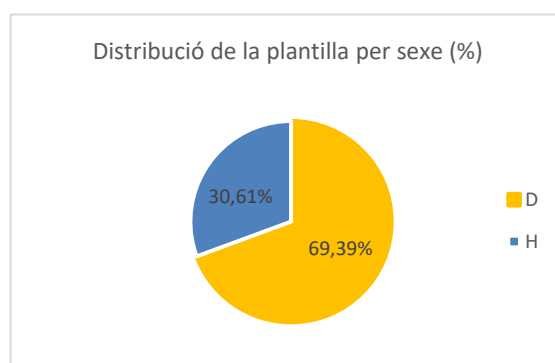
S'ha realitzat una selecció de dades per a mostrar algunes de les característiques més rellevants d'aquest document:

EIX 1: PERFIL DE LA PLANTILLA

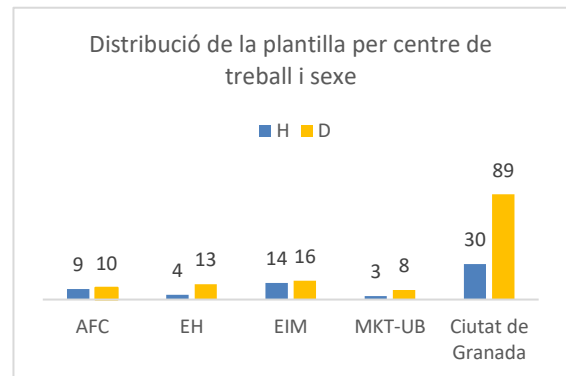
La plantilla està composta per 196 persones, de les quals 136 són dones i 60 homes..



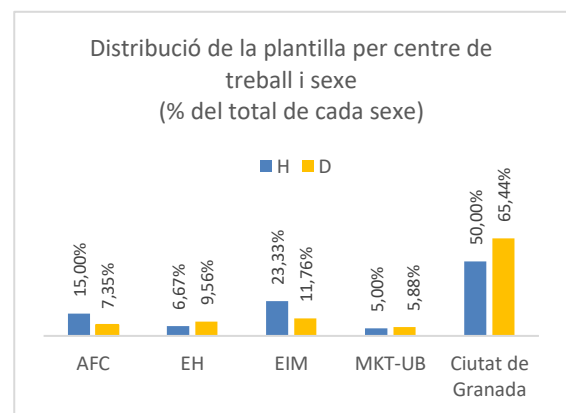
La plantilla està altament feminitzada, ja que un 69,39% són treballadores dones i el 30,61% restant treballadors homes.



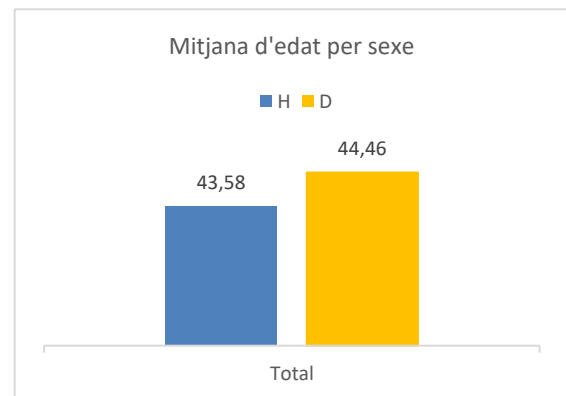
Per centre de treball, el major volum de plantilla es concentra en IL3-Ciutat de Granada, amb 119 persones (89 dones i 30 homes). En tots els Centres de treball es concentra un major nombre de dones que d'homes.



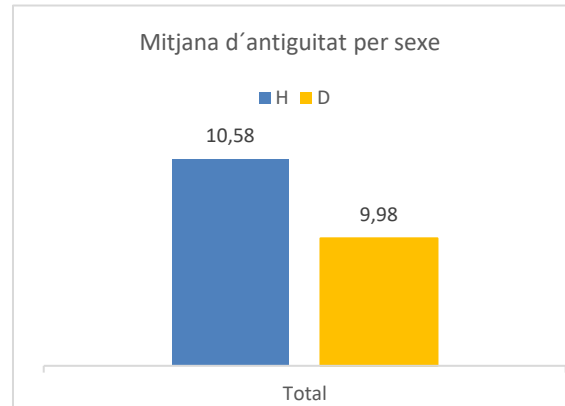
Si analitzem aquest repartiment per centres de treball percentualment dins de cada plantilla (femenina i masculina), es troba que en Ciutat de Granada treballa un 65,44% de les treballadores i un 50% dels treballadors.



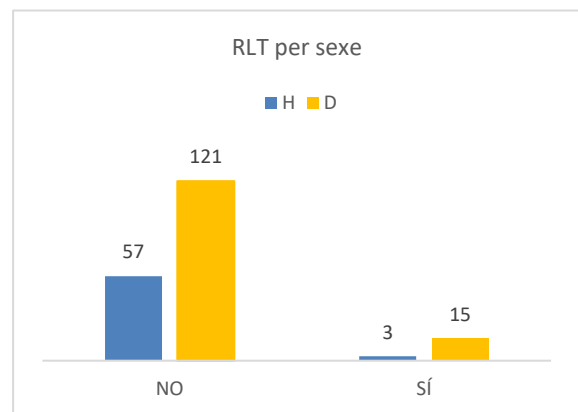
L'edat mitjana de les treballadores és lleugerament més elevada que la dels treballadors, sent 44,46 anys per a elles i 43,58 anys per a ells.



L'antiguitat mitjana de les dones és de 9,98 anys, mentre que la dels homes és lleugerament més alta, 10,58 anys.



La Representació Legal de les Persones Treballadores es troba feminitzada: pel que fa a la composició del total de 19 representants, 15 són dones i 3 són homes, amb un pes del 11,03% de dones i 5% d'homes.

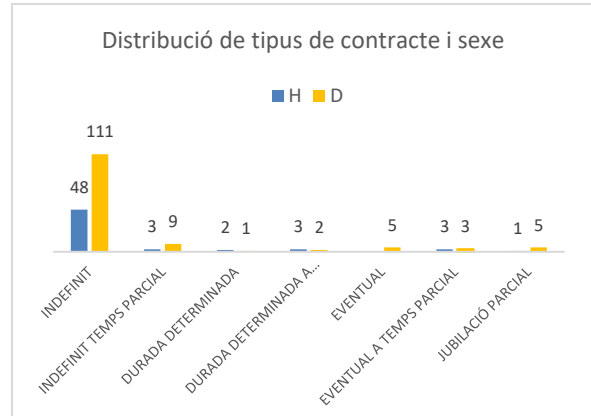


PERFIL DE LA PLANTILLA

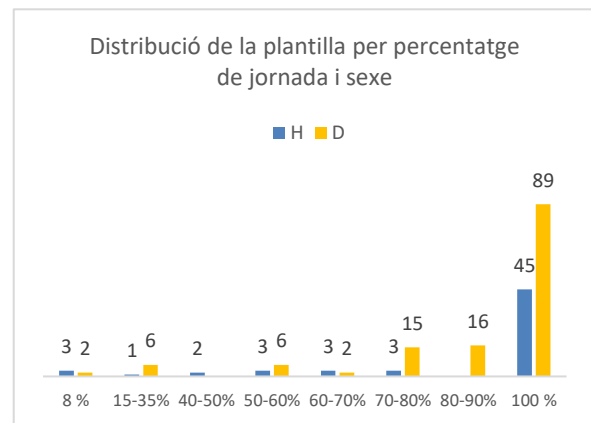
PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
RLT està conformada majoritàriament per treballadores dones.	Plantilla altament feminitzada, seria recomanable la incorporació de treballadors homes a llocs feminitzats de l'escola. Incorporació de dones a llocs masculinitzats i més qualificats.
Elevada antiguitat de la plantilla.	Categories professionals i àrees amb diferències de mitjanes d'antiguitat per sexe, la qual cosa sembla reflectir categories i àrees masculinitzades i feminitzats.

EIX 2: CONDICIONS DE TREBALL

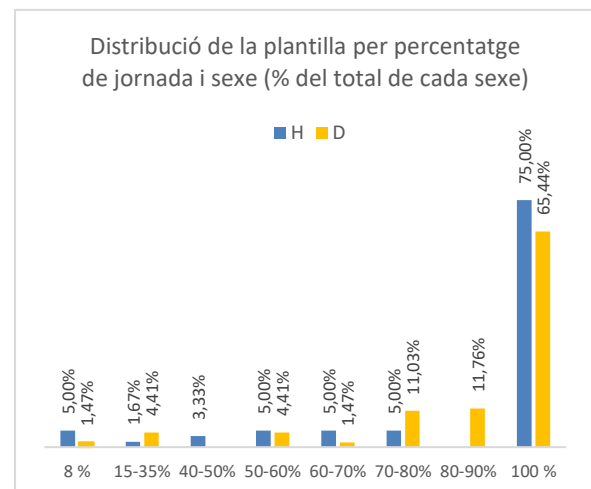
Respecte al tipus de contracte, la majoria de la plantilla té contractació indefinida. Això implica que existeix una alta estabilitat de la plantilla, tant d'homes com de dones.



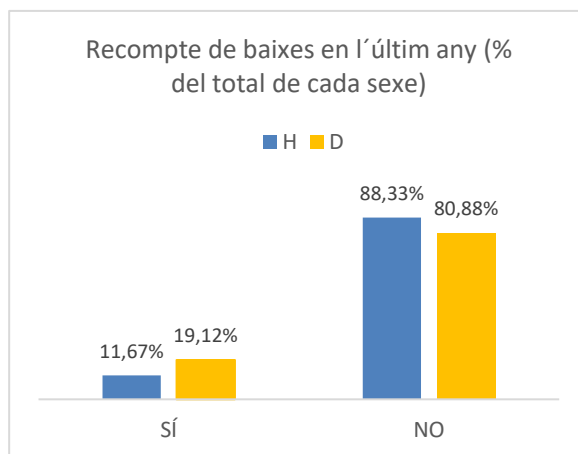
Un altre aspecte altament positiu és que les contractacions a temps complet estan equilibrades per sexe, i fins i tot en alguna tipologia contractual (durada determinada a temps parcial i eventual a temps parcial) aquesta parcialitat recau en major percentatge en els treballadors.



Percentualment, amb el 100% de la jornada treballen un 65,44% de les treballadores i un 75% dels treballadors.



Pel que fa a les baixes mèdiques i els permisos als quals té dret el personal, en la seva majoria aquests són sol·licitats per dones. Un 19,12% de treballadores, dins de la seva plantilla, han tingut baixa temporal IT, enfront d'un 11,67% de treballadors.

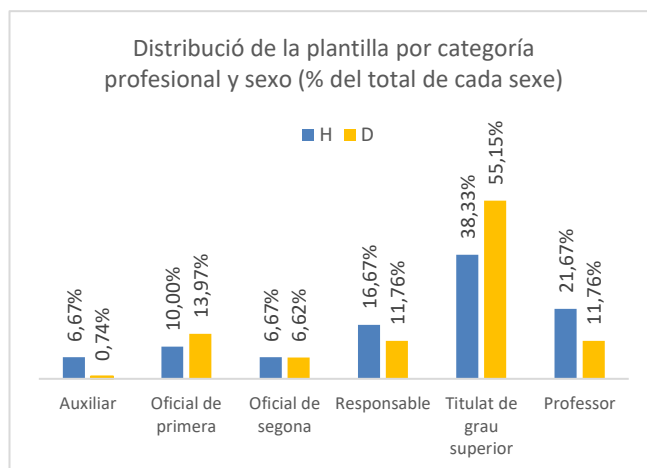


CONDICIONS DE TREBALL

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
Gairebé tota la plantilla tant femenina com masculina compta amb contracte indefinit, la qual cosa s'identifica amb estabilitat laboral per a treballadors i treballadores.	Revisar i corregir el llenguatge de la documentació de l'empresa de prevenció de riscos laborals.
Escasses contractacions a temps parcial i que no recauen majoritàriament en les treballadores, sinó que està repartit en totes dues plantilles. Si bé amb el 100% de la jornada treballen un 65,44% de les treballadores i un 75% dels treballadors. Indicatiu que les jornades parcials recauen en major mesura a la plantilla femenina.	Analitzar les causes que les baixes tinguin un major pes sobre la plantilla femenina.

EIX 3: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

La categoria professional que més plantilla concentra és la de “Titulat de grau superior”, amb un 55,15% de dones i un 38,33% d'homes, seguida de “Professor/a” (11,76% de treballadores i 23,33% de treballadors) i de “Oficial de primera” (13,97% de treballadores i 10% de treballadors).



Categories masculinitzades serien auxiliar, i feminitzada Titulat/a de Grau Superior i Oficial de Segona. Això és indicador de segregació horitzontal.

Les àrees departamentals amb major percentatge de plantilla són “Escola d'idiomes moderns” amb un 11,76% de treballadores dones i un 23,33% de treballadors homes, seguida de “Programes” (13,97% de treballadores i 5% de treballadors) i de “Àrea de formació complementària” (7,35% de treballadores i 15% de treballadors).

La majoria de les àrees departamentals de l'organització es troben **feminitzats**. Els més evidents són Recursos Humans, Qualitat i processos, projectes externs, legal, internacional, innovació i administració, entre altres. Les úniques àrees departamentals **masculinitzats** són TIC i Serveis Generals i recepció. Això confirma l'existència de segregació horitzontal en IL3-UB.

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
En tots les àrees departamentals de l'organització hi ha presència de dones.	Segregació horitzontal, hi ha categories masculinitzades com auxiliar i categories

	feminitzades com a titulada de grau superior.
	Falta de presència equilibrada de dones i homes en la cúpula directiva, que no es correspon amb la feminització global de la plantilla.
	Només en 6 dels 24 àrees departamentals existeix representació equilibrada de dones i homes.

EIX 4: SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

IL3-UB compta amb un Procediment de selecció formalitzat. Segons el lloc vacant que es vagi a cobrir, s'utilitza un sistema de reclutament o un altre. Si és una posició Directiva o de responsable se subcontracta una empresa de selecció. Per a la resta de les seleccions, s'utilitzen xarxes com LinkedIn, cercadors com InfoJobs, així com la borsa de treball d'IL3-UB.

Els processos de selecció segueixen el següent procediment:

- Davant la necessitat d'una nova incorporació s'emplena una sol·licitud.
- El responsable juntament amb l'ajuda de Recursos Humans elabora la descripció del Lloc de treball.
- La decisió final depèn del responsable del Departament juntament amb Recursos Humans.

Les ofertes de feina de l'empresa presenten el següent esquema:

- Funcions del lloc
- Requisits: formació, experiència, coneixement, etc.
- Perfil: competències i habilitats.
- S'ofereix: horari, salari, data d'incorporació, etc.

Noves altes en l'empresa: Quan es produeix una nova incorporació a l'empresa, es posa en marxa el Pla d'Incorporació i Recepció, les tres primeres fases són responsabilitat del departament de Recursos Humans, que informarà la nova incorporació de com es desenvoluparà la seva integració. El paquet de benvinguda inclou: contracte, organigrama, document del pla de recepció i informació sobre la prevenció de riscos laborals.

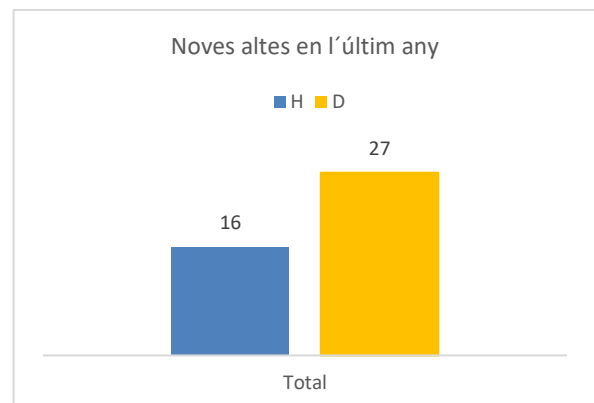
Acolliment en el seu departament: en aquesta fase el/la cap directe s'encarrega de presentar-li a companys i companyes, explicar-li les funcions que cadascun exerceix i explicar detalladament quin és el seu lloc de treball, quines són les eines per a utilitzar i què s'espera d'ell/ella.

Dins del mateix departament se li assigna un company/a que serà la persona de referència per a la nova incorporació per si tingués dubtes; aquesta figura es diu "XERPA", i durant el primer mes del nou empleat/a se ocuparà d'aquestes funcions.

Avaluació i seguiment: l'avaluació identifica les dificultats amb les quals es troba la nova incorporació oferint-li mesures de solució. Es durà a terme des de l'àrea de recursos humans, juntament amb el/la responsable immediat de l'empleat/da, que també ha de fer una avaluació del treballador/a i de tot el procés.

Aquesta avaluació de seguiment es durà a terme 90 dies després de la incorporació de la nova incorporació.

En l'últim any, s'han incorporat a IL3-UB un total de 43 persones, de les quals 27 han estat dones i 16 homes. Aquestes dades guarden una certa proporció amb el global de la plantilla, encara que les altes femenines han estat 6,6 punts percentuals inferiors al pes de les dones en l'organització.



SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

PUNTS FORTS

Informació interna de les vacants podent-se presentar al procés de selecció.

Procediment de selecció establert.

Ofertes d'ocupació unificades i que inclouen informació tipus horari, banda salarial.

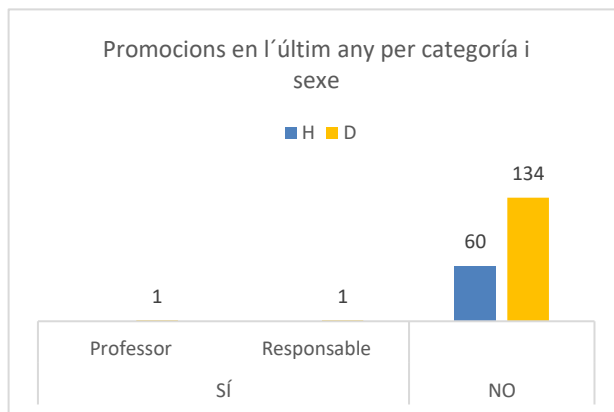
PUNTS DE MILLORA

Revisar si el procés de selecció de l'empresa es fa amb perspectiva de gènere.

EIX 5: PROMOCIÓ PROFESSIONAL

L'empresa no compta amb un procediment d'avaluació del personal, tampoc compta amb plans de carrera professional.

En l'últim any han promocionat 2 dones en les categories de professora i responsable.



DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

PUNTS FORTS	PUNTS DE MILLORA
Les vacants es publiquen internament en l'empresa, sempre que sigui possible.	No hi ha procediment de promoció protocol·litzat.
En l'últim any han promocionat 2 treballadores dones.	No es realitzen avaluacions d'acompliment.
	No hi ha plans de carrera.

EIX 6: FORMACIÓ

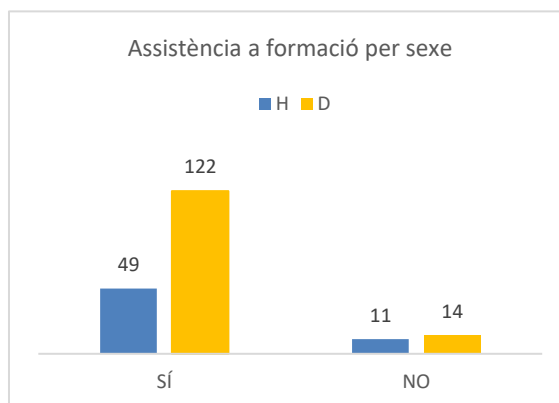
L'empresa compta amb Pla de formació, que defineix Recursos Humans amb ajuda dels responsables de Departament. Per a conformar-ho es realitza una detecció, de la qual es fa un bolcat de dades i es prioritzen les necessitats.

Una vegada aprovat el pla de formació, Recursos Humans dissenya i gestiona les accions formatives.

Finalitzat l'any s'elabora un informe del Pla de Formació. El de 2019 ha constatat d'un total de 36 accions formatives, 30 presencials (11 de les quals van ser cursos d'anglès) i 6 virtuals, que equivalen a 32.413,5 hores de formació. Han participat un total de 463 alumnes/as.

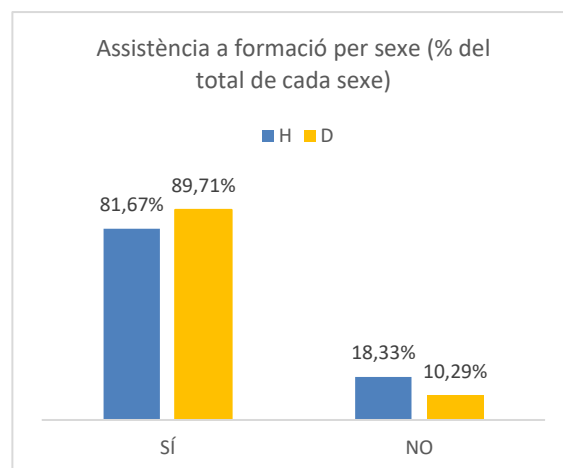
La mitjana de satisfacció del global de les accions va ser de 4,59 sobre 6.

En l'últim any, han rebut formació 172 persones empleades, enfront de 25 que no ho han fet. Per sexes, s'han format 50 homes i 122 dones



Això suposa que s'ha format un 89,71% de la plantilla femenina i un 81,97% de la plantilla masculina.

En comparació, el percentatge de treballadores formades ha estat lleugerament major que el percentatge de treballadors.



FORMACIÓ

PUNTS FORTS

IL3-UB compta amb Pla de formació i política formativa.

Els percentatges de dones i homes formats han estat similars i molt alts el que requereix ressaltar l'interès de l'empresa per la formació de les persones que treballen en ella.

El Pla de formació és un dels punts forts de l'empresa. Treballadors/as són molt participatius i ho valoren en positiu.

Alts percentatges de plantilla han assistit a formacions.

Formació professionalitzadora a la disposició de treballadores/és.

PUNTS DE MILLORA

No s'ha impartit formació en gènere i igualtat.

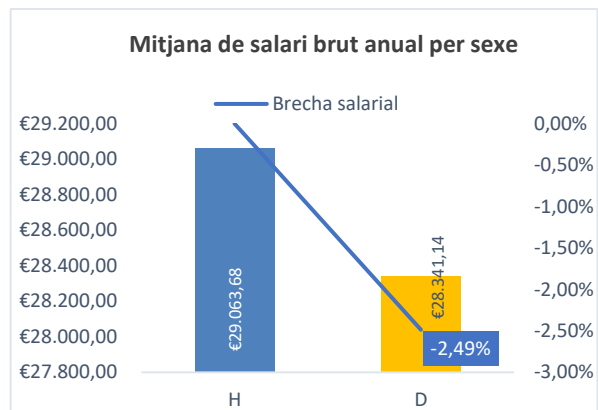
EIX 7: RETRIBUCIONS

IL3-UB compta amb incentius i plusos que perceben l'equip directiu i gairebé totes les persones responsables, és un variable anual associat a les seves responsabilitats, un 50% va associat a resultats i l'altre 50% va associat a objectius individuals.

Beneficis socials a la disposició de treballadores i treballadors són:

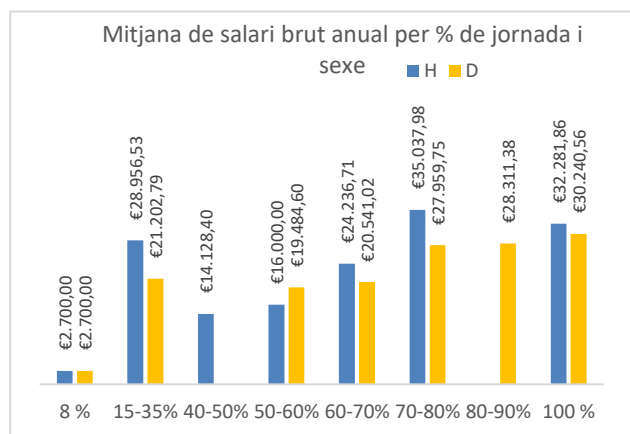
- L'empresa subvenciona diàriament el menjar en el restaurant de IL3-UB
- 0,70 €/dia per les màquines de vending.

La mitjana salarial base anual dels treballadors és lleugerament superior al de les treballadores en 722,55€. Això suposa que existeix una lleugera bretxa salarial del 2,49%.

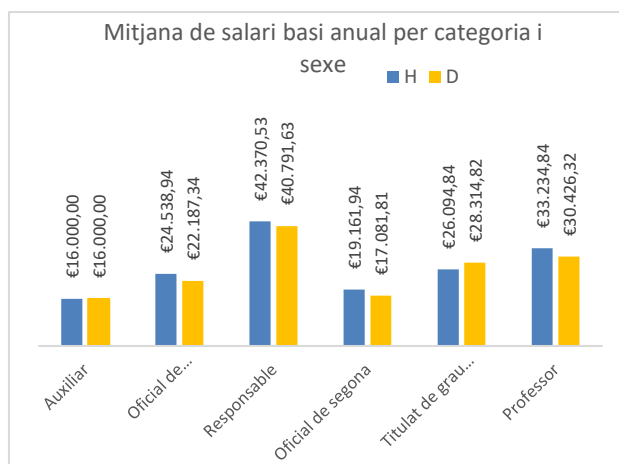


La mitjana de salaris dels homes és superior a la de les dones, la qual cosa indica que els salaris dels treballadors són lleugerament superiors als de les treballadores. Mentre la mitjana de salari de les dones se situa en els 27.572,89€, la mitjana dels homes se situa en els 30.023,51€. Això implica que la meitat de la plantilla masculina cobra salaris per sobre d'aquesta xifra, mentre en el cas de les dones es redueix en 2.450,62€ menys.

En jornades parcials les dones han percebut un 27% més de salari que en jornades completis, on la bretxa salarial ascendeix a un 6%. La jornada laboral completa, per tant, afecta de manera negativa als salaris de les dones, perquè augmenta la seva distància respecte als homes.



Per categoria professional, les majors diferències generadores de bretxa salarial es troben en Oficial de Segona (bretxa del 10,9%), seguida d'Oficial de Primera (9,6%)



L'única categoria on les dones han percebut majors salaris ha estat de la Titulades de Grau superior (categoria molt feminitzada); mentre que entre els/as Auxiliars no hi ha hagut cap diferència entre homes i dones (categoria, no obstant això, masculinitzada).

Categoria professional	Bretxa salarial
Auxiliar	0,0%
Oficial de primera	9,6%
Responsable	3,7%
Oficial de segona	10,9%
Titulat de grau superior	-8,5%
Professor	8,5%

RETRIBUCIONS

PUNTS FORTS

Escassa bretxa salarial i en la categoria "Titulat/a de Grau Superior" és més elevada a favor de les treballadores.

PUNTS DE MILLORA

Les majors bretxes salarials es donen en categories molt feminitzades, com a Oficial de Segona i Oficial de Primera.

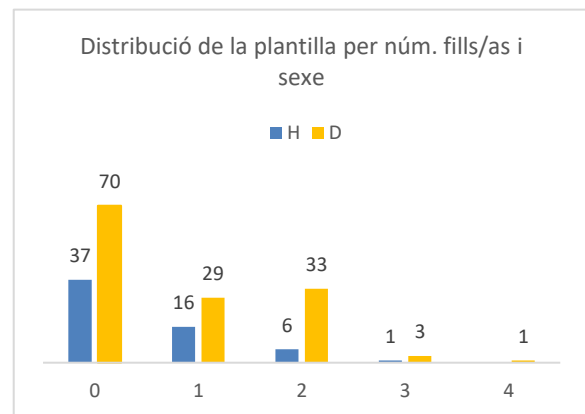
La mitjana de salaris dels homes és superior a la de les dones, la qual cosa marca salaris masculins més elevats.

En jornades completes al 100% augmenta la bretxa salarial global.

EIX 8: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

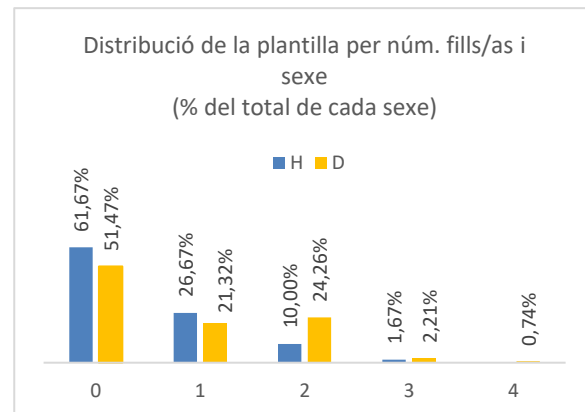
El Institut de Formació Contínua IL3-UB compta amb una política formalitzada de conciliació, que recull tots els permisos i excedències als quals pot acollir-se la plantilla, així com altres mesures de flexibilitat.

Més de la meitat de les treballadores i treballadors no tenen fills/es.



Percentualment, un 21,32% de les dones dins de la seva plantilla tenen 1 fill/a, en idèntica situació es troba un 26,67% dels homes.

Amb dos fills/es hi ha un 24,26% de treballadores i un 10% de treballadors.



Aquestes dades informen que totes dues plantilles compten amb responsabilitats familiars i que les necessitats de conciliació afecten per tant tots dos sexes.

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS

PUNTS FORTS

PUNTS DE MILLORA

Compta a política de conciliació.

Falta de mesures de sensibilització en matèria de corresponsabilitat.

Des de desembre de 2019 s'ha creat un grup de treball per a avançar en matèria de teletreball.

EIX 9: PREVENCIÓ LABORAL I DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

Respecte a la documentació relacionada amb prevenció de riscos, l' Institut de Formació Contínua IL3-UB, compta amb un Pla de Prevenció per a treballadors i treballadores de l'empresa. El document requeriria d'una revisió de tot el llenguatge, ja que està redactat en masculí genèric.

L'Institut de Formació Contínua IL3-UB compta amb "Protocol operatiu per a actuacions en cas d'assetjament", elaborat l'any 2010, que està previst que s'actualitzi pròximament.

Ressaltar que en l'apartat 5 del protocol s'estableix que aquest serà donat a conèixer a través d'una acció divulgativa, amb la participació de la Representació Legal de les Persones Treballadores i del Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa.

CONDICIONS DE TREBALL

PUNTS FORTS

PUNTS DE MILLORA

Protocol de prevenció de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Revisar i corregir el llenguatge de la documentació de l'empresa de prevenció de riscos laborals. Donar a conèixer el protocol a la organització.

EIX 10: COMUNICACIÓ I LLENGUATGE INCLUSIU:

L'empresa compta amb els següents **canals de comunicació interna**:

- Reunions
- Presentacions a la plantilla
- Correu electrònic
- Tauló d'anuncis
- Qüestionaris d'obtenció d'informació
- Manuals
- Publicacions pròpies
- Portal de suggeriments
- IL3-UB al dia

Quant als canals de comunicació externa, IL3-UB compta amb portal web, Twitter, LinkedIn, YouTube, Instagram i Facebook.

Revisada la web d'IL3-UB, s'observa que les imatges que utilitza són inclusives perquè es mostren dones i homes desenvolupant idèntiques activitats, imatges de dones realitzant activitats esportives en equip, etc.

Es detecta l'ús de termes en masculí genèric en el llenguatge utilitzat en comunicacions i documentació ("trabaja con nosotros", "qué piensan nuestros empleados", etc).

COMUNICACIÓ

PUNTS FORTS

PUNTS DE MILLORA

Àmplia varietat de canals de comunicació externs i interns.

Evitar utilitzar el genèric masculí com a model universal en la documentació interna i externa.

Imatges de composició mixta d'homes i dones.

Realitzar cursos formatius sobre usos no sexistes en el llenguatge.

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT: EIXOS I MESURES

TAULA RESUM D'ACCIONS (MESURES) PER ÀMBITS (EIXOS) I OBJECTIUS

ÀMBITS (EIXOS)	OBJECTIUS ESPECÍFICS	ACCIONS (MESURES)
PROCÉS DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I ACOLLIDA	Fer un procediment de selecció que reculli aquest àmbit d'igualtat.	Incloure en les ofertes d'ocupació en la part de descripció de l'empresa el compromís d'IL3-UB amb la igualtat.
		Revisió dels processos de selecció de l'empresa amb perspectiva de gènere (procediment, models d'entrevistes, proves, etc.)
		Formació des d'una perspectiva de gènere a les persones que participen en els processos de selecció.
		Incorporar en el Welcome Pack per a noves/us treballadores/és el Pla d'Igualtat de l'empresa, o bé referències a aquest, així com informació d'on poder consultar-ho.
		En el seguiment i avaluació realitzada als 90 dies de la incorporació del nou/a treballador/a, per a identificar possibles dificultats que afronta en la seva integració i oferir-li mesures de solució, tenir en compte possibles factors de gènere en aquestes dificultats i solucions.

FORMACIÓ	Incloure en l'Informe del Pla de formació de l'empresa (avaluador del pla) la perspectiva de gènere.	L'Informe Pla de formació de l'empresa incorporarà informació desagregada per sexe, que cursos tenen major acolliment per a treballadores i quals per a treballadors, que nivell de satisfacció presenten els uns i els altres, que dificultats han pogut trobar per a completar els cursos, etc.
	Incloure formacions sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes per a la plantilla.	Incloure formacions sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes per a la plantilla (incorporar formacions online per a la plantilla i presencials per a Comissió d'Igualtat, comandaments intermedis, direcció)
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I PROMOCIÓ	Afavorir el desenvolupament de carrera dins de l'organització.	Publicar les ofertes tant a nivell intern com extern. A igualtat de condicions, s'optarà per la promoció interna.
CONDICIONS DE TREBALL I RETRIBUCIÓ	Definir una política retributiva que velarà per la equitat salarial entre gèneres.	Definir indicadors per evitar una desigualtat salarial per gènere salarial.
		Publicar la política retributiva de la empresa y los indicadores definits para evitar desigualtat salarial

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	Vetllar per tenir/ revisar una política de conciliació de corresponsabilitat i fer campanya perquè així sigui.	Posada en marxa d'un canal de suggeriments de conciliació corresponsable ara conèixer el nivell de satisfacció de les persones que treballen en l'empresa sobre les mesures i permisos posats a la seva disposició i apuntar nous suggeriments de mesures
		Consolidar el programa de teletreball, que quedi protocol·litzat i a la disposició de totes les persones que travaven en IL3-UB.
		Sistematitzar la recollida d'informació sobre l'ús de permisos i mesures per treballadors/as realitzant un seguiment anual que es reportés a la Comissió d'Igualtat.
PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT	Realitzar un Protocol d'assetjament: per motius de sexe, gènere i /o religió.	Informe anual de la situació d'IL3-UB en matèria de prevenció i atenció a situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe per a seguiment del comitè d'assetjament.
		Posada en marxa d'una acció de divulgació del Protocol operatiu per a actuacions en cas d'assetjament (actualitzat) amb la participació de la Representació Legal de les Persones Treballadores i del Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa.
		Formació dirigida a les persones responsables del Protocol operatiu per a actuacions en cas d'assetjament (actualitzat), adreça, comandaments intermedis i altres persones interessades.

SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE		Elaborar i difondre un fullet sobre el compromís d'IL3-UB a crear un entorn de treball lliure de violència, incloent referències al protocol anti-assetjament., així com canals d'informació i denúncia.
COMUNICACIÓ	Fer difusió del pla d'igualtat internament/externament.	<p>Difusió del compromís amb la igualtat a través de la publicació del Pla d'Igualtat de manera externa (empreses proveïdores, web corporativa...) i de manera interna (a través de tots els canals interns i a través d'una campanya de sensibilització i informació del Pla).</p> <p>Difusió a tota la plantilla del Pla d'Igualtat, via correu electrònic</p> <p>Tenir còpies del Pla d'Igualtat en llocs visibles de l'empresa.</p> <p>Periòdicament en les reunions que es realitzin amb treballadors/as incloure referències sobre els avanços del Pla d'Igualtat, així com novetats en mesures a implantar.</p>
	Fomentar i mantenir la utilització de llenguatge inclusiu en tota la documentació i formes de comunicació internes i externes.	<p>Elaboració i difusió d'un Manual o fullet de llenguatge inclusiu a tota la plantilla.</p> <p>Revisió del llenguatge utilitzat en tota la documentació que elabori l'empresa (tant interna com externa) i modificar el que es detecti no inclusiu.</p> <p>Posada en marxa d'una píndola formativa sobre ús no sexistes en el llenguatge.</p>

FITXES DE MESURES PER ÀMBITS (EIXOS)

EIX 1: PROCÉS DE SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I ACOLLIDA

MESURA 1.1	Incloure en les ofertes d'ocupació en la part de descripció de l'empresa el compromís d'IL3-UB amb la igualtat.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fer un procediment de selecció que reculli aquest àmbit d'igualtat.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> En l'apartat que descriu l'activitat laboral de l'empresa de les ofertes d'ocupació que es publiquin s'incorporarà un paràgraf sobre el compromís d'IL3-UB amb la igualtat d'oportunitats a través de la posada en marxa del seu Pla d'Igualtat. Periòdicament es farà una revisió de les ofertes publicades per a garantir que el 100% d'elles incloguin aquest compromís.
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> Humans
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> Comissió de igualtat Recursos Humans Departament que publica l'oferta
TEMPORALITZACIÓ	Primer semestre 2021.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> Compromís per la igualtat incorporat en ofertes. % de les ofertes de feina que inclou compromís del total de les publicades.

MESURA 1.2	Revisió dels processos de selecció de l'empresa amb perspectiva de gènere (procediment, models d'entrevistes, proves, etc.)	
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fer un procediment de selecció que reculli aquest àmbit d'igualtat.	
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> Anàlisi de la metodologia i eines utilitzades en els processos de selecció de l'empresa. Si en la revisió de metodologia i eines es detectessin desviacions, s'establiran mesures correctores per a garantir un procés de selecció neutre. Periòdicament s'avaluarà l'impacte del protocol en la consecució dels objectius d'igualtat de l'organització. 	
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.	
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> Humans 	
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> Comissió d'Igualtat Recursos Humans 	
TEMPORALITZACIÓ	Any 2021.	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> Processos de selecció revisats. Tipo de desviacions detectades. Modificacions introduïdes resposta a desviacions. 	

MESURA 1.3	Formació des d'una perspectiva de gènere a les persones que participen en els processos de selecció.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fer un procediment de selecció que reculli aquest àmbit d'igualtat.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • Totes les persones de l'empresa que participen en els processos de selecció realitzessin una formació específica sobre sensibilització en igualtat d'oportunitats. • Aquesta formació facilitarà eines perquè en el desenvolupament de les seves funcions s'incorpori una mirada de gènere. • La formació s'impartirà en format en línia • Finalitzada la formació s'avaluarà el nivell de satisfacció i utilitat per part de les persones participants mitjançant l'ús d'un qüestionari anònim.
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.
RECURSOS HUMANS MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials • Econòmics: 1.500€
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió de Igualtat • Recursos Humans • Responsables d'àrees departamentals
TEMPORALITZACIÓ	Anys 2021 i 2022.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Formació realitzada. • Llistat assistents. • Informe satisfacció i utilitat de la formació.

MESURA 1.4	Incorporar en el Welcome Pack per a noves/us treballadors/es el Pla d'Igualtat de l'empresa, o bé referències a aquest, així com informació d'on poder consultar-ho.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fer un procediment de selecció que reculli aquest àmbit d'igualtat.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • Selecció de la informació a aportar (resum amb els punts fonamentals del Pla d'Igualtat). • Inclusió d'una referència sobre el lloc on consultar el Pla d'Igualtat al complet. • Incorporació de la informació en el Welcome Pack.
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla i noves incorporacions de personal.
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'Igualtat • Recursos Humans • Responsables d'àrees departamental
TEMPORALITZACIÓ	Any 2021.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Pla d'igualtat/referències incorporades en el Welcome pack. • N° y tipo de consultes al respecte.

MESURA 1.5	En el seguiment i avaluació realitzada als 90 dies de la incorporació del nou/va treballador/a, per identificar possibles dificultats que afronta en la seva integració i oferir-li mesures de solució, tenir en compte possibles factors de gènere en aquestes dificultats i solucions.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fer un procediment de selecció que reculli aquest àmbit d'igualtat.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> Recursos Humans sol·licitarà a la persona responsable del departament del nou/va treballador/a del seu procés d'integració Es durà a terme una entrevista amb el/la treballador/a. S'elaborarà un informe amb els resultats de l'entrevista. Si es detecten dificultats en la seva integració es proposaran solucions i es tindrà en compte l'origen d'aquestes dificultats per si poguessin estar influint factors de gènere. S'introduiran qüestions relacionades amb la temàtica d'igualtat al qüestionari.
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla i noves incorporacions de personal.
RECURSOS HUMANS MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> Humans Materials Econòmiques
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> Comissió d'Igualtat Recursos Humans Responsables d'àrees departamental
TEMPORALITZACIÓ	Tota la vigència del pla.
INDICADORS DE SEGUIMENT AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> Tipus de dificultats detectades amb factors de gènere. Solucions aportades.

EIX 2: FORMACIÓ

MESURA 2.1	L'Informe Pla de formació de l'empresa incorporarà informació desagregada per sexe, quins cursos tenen major acolliment per a treballadores i quins per a treballadors, quin nivell de satisfacció presenten els uns i els altres, quines dificultats han pogut trobar per a completar els cursos, etc.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Incloure en l'Informe del Pla de formació de l'empresa (avaluador del pla) la perspectiva de gènere.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració d'un informe anual del Pla de formació d'IL3-UB. • L'informe inclourà dades tipus: % de treballadores i % de treballadors assistents per curs, formacions de major interès per a les unes i els altres, nivell de satisfacció i utilitat dels cursos. • Els qüestionaris de satisfacció i utilitat inclouran preguntes obertes perquè puguin aportar informació qualitativa sobre l'interès i expectatives complertes per part de les persones assistents a cada curs. • L'informe anual guiés l'elaboració del següent Pla de Formació.
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'igualtat • Recursos Humans • Direcció Acadèmica/Disseny
TEMPORALITZACIÓ	Any 2023.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Informe pla de formació elaborat amb informació amb perspectiva de gènere. • Resultats de l'informe. • Utilització de la informació per definir pla de formació següent any.

MESURA 2.2	Incloure formacions sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes per a la plantilla.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Incloure formacions sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes per a la plantilla (incorporar formacions online per a la plantilla i presencials per a Comissió d'Igualtat, comandaments intermedis, direcció)
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • El Pla de formació anual de l'empresa inclourà formacions sobre sensibilització en igualtat d'oportunitats dirigida a tota la plantilla. • Els cursos s'impartiran en modalitat en línia. • Finalitzada la formació s'avaluarà el nivell de satisfacció i utilitat per part de les persones participants mitjançant l'ús d'un qüestionari anònim.
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials • Econòmics: 5.000€ pressuposats de formació (Comissió Igualtat). 5.000€ personal IL3-UB.
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'igualtat • Recursos Humans
TEMPORALITZACIÓ	Any 2022.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Núm. i tipus de cursos realitzats. • Núm. d'homes i dones que participen en les formacions. • Informe d'avaluació del nivell de satisfacció dels cursos.

MESURA 3.1	Publicar les ofertes tant a nivell intern com extern. A igualtat de condicions, s'optarà per la promoció interna.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Afavorir el desenvolupament de carrera dins de l'organització.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • Davant futures vacants en l'empresa i paral·lel a la publicació externa de l'oferta s'informés de la mateixa a treballadors/as d'IL3-UB. • Podran aplicar a l'oferta treballadors i treballadores que compleixin els criteris del lloc. • Davant dues candidatures que compleixin els requisits, una interna i una externa, es prioritzarà la candidatura interna.
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió- d'igualtat • Recursos Humans
TEMPORALITZACIÓ	Any 2021.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Ofertes publicades interna i externament per igual. • Promoció internes anuals realitzades (desagregada per sexe y categoria de promoció). • Comparativa anual de las promoció.

EIX 4: CONDICIONS DE TREBALL I RETRIBUCIÓ

MESURA 4.1	Definir indicadors per evitar una desigualtat salarial per gènere.	
OBJECTIU ESPECÍFIC	Definir una política retributiva que vetllarà per l'equitat salarial entre gèneres.	
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • Anàlisi de les mitjanes salarials de l'empresa per categoria professional i lloc. • Si es detecta bretxa en alguna de les categories o algun dels llocs s'elabora un informe determinant les causes de la bretxa. • Si les causes de la bretxa obeeixen a factors de gènere s'implantaran mesures correctores per a l'eliminació de la bretxa. • Anualment s'elaborarà un informe retributiu comparatiu de les mitjanes anuals, detecció de bretxa i possibles mesures. 	
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.	
RECURSOS HUMANS MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials • Econòmics: 1.500€ per formació en indicadors. 	
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'igualtat • Recursos Humans 	
TEMPORALITZACIÓ	Primer semestre 2022.	
INDICADORS DE SEGUIMENT AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadors elaborats. • Indicadors aplicats. • Resultats d'aplicació. • Si es detecta desigualtat, què mesures s'implementaran 	

MESURA 4.2	Publicar la política retributiva de l'empresa i els indicadors definits per a evitar desigualtat salarial.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Definir una política retributiva que vetllarà per l'equitat salarial entre gèneres.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • D'acord amb el que s'estableix en el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, es realitzarà un registre amb els valors mitjans dels salaris, desglossats per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del percebut en cada grup professional, categoria professional, nivell o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. • Al seu torn, aquesta informació es desglossarà d'acord amb la naturalesa de la retribució, incloent salari base, cadascun dels complements i de les percepcions extrasalarials.
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials • Econòmics: formació en indicadors 1.500€
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'igualtat • Direcció
TEMPORALITZACIÓ	Primer semestre 2022.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Política retributiva publicada. • Indicadors publicats.

EIX 5: EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

MESURA 5.1	Posada en marxa d'un canal de suggeriments de conciliació corresponsible per a conèixer el nivell de satisfacció de les persones que treballen en l'empresa sobre les mesures i permisos posats a la seva disposició, i apuntar nous suggeriments de mesures.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Vetllar per tenir/ revisar una política de conciliació de corresponsabilitat i fer campanya perquè així sigui.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • Posada en marxa d'un compte de correu electrònic on treballadors i treballadores puguin realitzar preguntes i incloure suggeriments sobre mesures de conciliació. • S'informarà la plantilla de la posada en marxa d'aquest canal i se'ls animarà a utilitzar-lo. • Tots els mails rebran la seva adequada resposta. • Davant suggeriments de modificacions en mesures de conciliació o noves aportacions s'emportaran a estudi per a valorar la seva possible implantació. • Possibilitat de realitzar enquestes al personal.
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'igualtat • Recursos Humans
TEMPORALITZACIÓ	Any 2022.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Canal de suggeriments posat en marxa/tipus de canal. • Informe de nivell de satisfacció de les mesures i permisos. • Núm. i tipus de suggeriments que es reben. • Núm. i tipus de suggeriments que passen a noves mesures.

MESURA 5.2	Consolidar el programa de teletreball, que quedi protocol·litzat i a la disposició de totes les persones que treballen en IL3-UB.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Vetllar per tenir/ revisar una política de conciliació de corresponsabilitat i fer campanya perquè així sigui.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • Per al disseny d'un pla de Teletreball s'elaborarà, amb caràcter previ, un diagnòstic de la situació de l'organització amb informació sobre les expectatives de la plantilla respecte al teletreball i les expectatives de l'empresa en els objectius a aconseguir. • L'estudi inclourà una valoració dels resultats del programa de teletreball dut a terme fins a la implantació d'aquesta mesura. • Amb els resultats del diagnòstic es dissenyarà el Pla de Teletreball, amb indicadors de seguiment del grau d'implantació per àrees departamentals i llocs.
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials • Econòmics: es valorarà conforme als pressupostos generals.
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'igualtat • Direcció
TEMPORALITZACIÓ	Anys 2021-2022.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de teletreball consolidat. • Procediment elaborat. • Informe anual d'avaluació i resultats del programa.

MESURA 5.3	Sistematitzar la recollida d'informació sobre l'ús de permisos i mesures per treballadors/as realitzant un seguiment anual que es reportés a la Comissió d'Igualtat.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Vetllar per tenir/ revisar una política de conciliació de corresponsabilitat i fer campanya perquè així sigui.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració anual d'un informe de conciliació que reculli l'ús de permisos i mesures per part de treballadores i de treballadors. • Segons resultats de l'informe podran incorporar-se modificacions en les mesures i permisos disponibles per a fer d'elles/us un ús igualitari per sexe. • L'informe anual i les modificacions que inclogui serà traslladat a Comissió d'Igualtat perquè en prengueu coneixement.
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'igualtat • Recursos Humans
TEMPORALITZACIÓ	Any 2022.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Informació d'ús de mesures i permisos sistematitzat. • Informe anual elaborat. • Resultats d'informe. • Informe anual reportat a Comissió d'Igualtat.

EIX 6: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

MESURA 6.1	Informe anual de la situació de IL3-UB en matèria de prevenció i atenció a situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe per al seguiment del Comitè d'assetjament.	
OBJECTIU ESPECÍFIC	Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració d'un informe anual que reculli les actuacions preventives y d'atenció a possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe desenvolupades a la empresa. • L'informe anual serà traslladat al Comitè d'assetjament per al seu coneixement. 	
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.	
RECURSOS HUMANS Y MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials • Econòmics 	
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'igualtat • Recursos Humanos • PRL • RLT 	
TEMPORALITZACIÓ	Tota la vigència del pla (anualment).	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Informe anual realitzat. • Informe anual publicat. • N° y tipus d'actuacions anuals realitzades. • Resultats de les actuacions. 	

MESURA 6.2	Posada en marxa d'una acció de divulgació del Protocol operatiu per a actuacions en cas d'assetjament (actualitzat) amb la participació de la Representació Legal de les Persones Treballadores i del Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • S'actualitzarà el Protocol operatiu per a actuacions en cas d'assetjament d'IL3-UB, sobre la base del que s'estableix per l'article 48 de la EL 3/2007. • Es planificarà la metodologia de difusió del protocol actualitzat. • Es difondrà el protocol garantint que totes les persones de l'Institut coneixen la seva existència, contingut i persones de referència en cas de necessitar articular-lo.
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.
RECURSOS HUMANS Y MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials • Econòmics: formació específica 3.000€
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'igualtat • Comitè de Seguretat y Salut.
TEMPORALITZACIÓ	Any 2021.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgació del protocol realitzat. • Tipus d'acció de divulgació. • N° de persones participants.

MESURA 6.3	Formació dirigida a les persones responsables del Protocol operatiu per a actuacions en cas d'assetjament (actualitzat), direcció, comandaments intermedis i altres persones interessades.	
OBJECTIU ESPECÍFIC	Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • S'impartirà una formació online per a les persones responsables del Protocol operatiu per a actuacions en cas d'assetjament, direcció, comandaments intermedis i altres persones interessades. • Es fomentarà que participin en l'acció formativa totes les persones treballadores d'IL3-UB • Finalitzada la formació s'avaluarà el nivell de satisfacció i utilitat per part de les persones participants mitjançant l'ús d'un qüestionari anònim. 	
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.	
RECURSOS HUMANS i MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials • Econòmics: formació específica 3.000€ 	
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'igualtat • Comitè de Seguretat i Salut. 	
TEMPORALITZACIÓ	Any 2022.	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Formació realitzada. • Llistat assistents. • Informe satisfacció i utilitat de la formació. 	

MESURA 6.4	Elaborar i difondre un fullet sobre el compromís d'IL3-UB a crear un entorn de treball lliure de violència, incloent referències al protocol anti-assetjament, així com canals d'informació i denúncia.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • S'elaborarà un fullet sobre el compromís de IL3-UB per un entorn lliure de violència. • Aquest fullet inclourà referències al Protocol operatiu per a actuacions en cas d'assetjament (tipus d'assetjament, processos d'intervenció, persones de referència, etc). • El fullet serà difós a totes les persones que treballen a l'Institut. • El fullet s'inclourà en el Welcome Pack, per al coneixement de nous i noves treballadors/res. <p>Una vegada elaborat el diagnòstic, es dissenyarà el Pla de Teletreball, amb indicadors de seguiment del grau d'implantació per àrees departamentals y llocs de treball.</p>
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials • Econòmics: 500€.
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'igualtat • Departament de Disseny / Marketing y Comunicació
TEMPORALITZACIÓ	Any 2022.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Referències que inclou el fullet. • N° i tipus de canals de difusió utilitzats.

EIX 7: COMUNICACIÓ

MESURA 7.1	Difusió del compromís amb la igualtat a través de la publicació del Pla d' Igualtat de manera externa (empreses proveïdores, web corporativa...) i de manera interna (a través de tots els canals interns i a través d'una campanya de sensibilització i informació del Pla).	
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fer difusió del pla d'igualtat internament/ externament.	
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • El Pla d'Igualtat serà publicat externament mitjançant la seva inclusió en la web de la empresa. • A les presentacions que es realitzin a proveïdors y stakeholders externs s'inclouran referències sobre el compromís de IL3-UB amb la igualtat i la posada en marxa del seu Pla d' Igualtat. • Es posarà en marxa una campanya de sensibilització i informació del Pla d' Igualtat a nivell intern, participaran activament en la campanya, Recursos Humans, Comissió d' Igualtat, RLT y persones responsables de les àrees departamentals de l'empresa. 	
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla y stakeholders externs.	
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials • Econòmics 	
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'igualtat • Recursos Humanos • Departament de Disseny / Marketing i Comunicació 	
TEMPORALITZACIÓ	Any 2021.	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Pla publicat. • Nº i canals de comunicació utilitzats. • Campanya de sensibilització i informació ficada en marxa • Nivell d'interès de la campanya (mesurat per qüestionari a la plantilla) 	

MESURA 7.2	Difusió a tota la plantilla del Pla d' Igualtat, via correu electrònic.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fer difusió del pla d'igualtat internament/ externament.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • Internament el pla d'igualtat s'enviarà per correu electrònic a totes les persones treballadores. • El correu inclourà informació sobre les persones que conformen la Comissió d'igualtat. • Inclourà també informació sobre les maneres de participar activament en el Pla d'igualtat.
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'igualtat
TEMPORALITZACIÓ	Any 2021.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Pla enviat per mail.

MESURA 7.3	Tindre còpies del Pla d'Igualtat en llocs visibles de l'empresa.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fer difusió del pla d'igualtat internament/ externament.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • Als taulons d'anuncis de las zones comunes de l'empresa es penjarà una còpia del Pla d'igualtat per a consulta de les persones treballadores.
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.
RECURSOS HUMANS Y MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials • Econòmics: 500€.
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'igualtat • Departament de Disseny / Màrqueting i Comunicació
TEMPORALITZACIÓ	Any 2021.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Pla incorporat a llocs comuns i visibles.

MESURA 7.4	Periòdicament, en les reunions que es realitzen amb treballadors/es, incloure referències sobre els avenços del Pla d'Igualtat, així com novetats en mesures a implantar.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fer difusió del pla d'igualtat internament/ externament.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • Cada 3 mesos en les reunions amb treballadors/es s'inclourà un punt del dia on s'abordaran les novetats en mesures d'igualtat a implantar. • En aquestes reunions s'informarà igualment dels resultats recollits en les mesures recentment implantades.
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.
RECURSOS HUMANS Y MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'igualtat
TEMPORALITZACIÓ	A partir de l'any 2021.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Referències al Pla d'Igualtat incloses en reunions. • Interès que desperta mesurat per consultes i preguntes realitzades al respecte en les reunions.

MESURA 7.5	Elaboració i difusió d'un Manual o fullet de llenguatge inclusiu a tota la plantilla.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fomentar i mantenir la utilització de llenguatge inclusiu en tota la documentació i formes de comunicació internes i externes.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • Disseny de un manual o fullet sobre llenguatge inclusiu que inclogui recomanacions pràctiques per a aplicar-lo al desenvolupament de les funcions de treballadors i treballadores en la empresa. • Difusió del manual o fullet a tota la plantilla. • Recomana a les persones que realitzen la comunicació corporativa de IL3-UB que utilitzin les recomanacions del manual o fullet.
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials • Econòmics
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d' igualtat • Recursos Humans • Departament de Disseny / Marketing y Comunicació • Professorat
TEMPORALITZACIÓ	Any 2024.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Manual o fullet elaborat. • Manual o fullet difós. • N° i canals de comunicació utilitzats per a la difusió.

MESURA 7.6	Revisió del llenguatge utilitzat en tota la documentació que elabori l' empresa (tant interna como externa) i modificació del que es detecti no inclusiu.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fomentar i mantenir la utilització de llenguatge inclusiu en tota la documentació i formes de comunicació internes i externes.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • Repartiment del treball de revisió entre agents responsables de la realització d'aquesta mesura. • Revisada la documentació si es detecta un ús no inclusiu del llenguatge es modificarà en base a les recomanacions del manual o fullet de llenguatge inclusiu de IL3-UB.
GRUPO DESTINATARI	Tota la plantilla.
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials • Econòmics: formació 1.500€
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'igualtat • Departament de Programes • Departament de Marketing y Comunicació
TEMPORALITZACIÓ	Any 2023.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Manual o fullet elaborat. • Manual o fullet difós. • N° i canals de comunicació utilitzats per a la seva difusió.

MESURA 7.7	Posada en marxa d'una píldora formativa sobre l'ús no sexista en el llenguatge.
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fomentar i mantenir la utilització de llenguatge inclusiu en tota la documentació i formes de comunicació internes i externes.
DESCRIPCIÓ DE LA MESURA	<ul style="list-style-type: none"> • S'impartirà una formació online de curta duració (píldora formativa) sobre llenguatge inclusiu per a totes las persones que treballen en IL3-UB. • Finalitzada la formació s'avaluarà el nivell de satisfacció i utilitat per part de les persones participants mitjançant l'ús de un qüestionari anònim.
GRUP DESTINATARI	Tota la plantilla.
RECURSOS HUMANS I MATERIALS	<ul style="list-style-type: none"> • Humans • Materials • Econòmics: formació 1.500€
PERSONES RESPONSABLES	<ul style="list-style-type: none"> • Comissió d' igualtat • Recursos Humans
TEMPORALITZACIÓ	Any 2023.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Formació realitzada. • Llitat assistents. • Informe satisfacció i utilitat de la formació.

CRONOGRAMA

		2020	2021		2022		2023		2024
	MEDIDA	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
1.1	Incloure en les ofertes de feina en la part de descripció de l'empresa el compromís de IL3-UB amb la igualtat.								
1.2	Revisió dels processos de selecció de l'empresa amb perspectiva de gènere (procediment, models d'entrevistes, proves, etc.)								
1.3	Formació des de una perspectiva de gènere a les persones que participen en els processos de selecció.								
1.4	Incorporar en el Welcome pack per a noves/us treballadors/es el Pla d' Igualtat de l'empresa, o bé referències al mateix, així com informació de on poder consultar-lo.								
1.5	Seguiment i avaluació realitzada als 90 dies de la incorporació del nou/nova treballador/a, per a identificar possibles dificultats que afronti en la seva integració i oferir-li mesures de solució, tenir en compte possibles factors de gènere en aquestes dificultats i solucions.								

		2020	2021		2022		2023		2024
	MEDIDA	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
2.1	L'Informe Pla de formació de l'empresa incorporarà informació desagregada per sexe, quins cursos tenen millor acollida per a treballadores i quines per a treballadors, quin nivell de satisfacció presenten uns i uns altres, que dificultats han pogut trobar per a completar els cursos, etc.								
2.2	Incloure formacions sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes per a la plantilla.								
3.1	Publicar les ofertes tant a nivell intern com extern. A igualtat de condicions, s'optarà per la promoció interna.								
4.1	Definir indicadors per evitar una desigualtat salarial per gènere salarial.								
4.2	Publicar la política retributiva de l'empresa i els indicadors definits per a evitar desigualtat salarial.								

		2020	2021		2022		2023		2024
	MEDIDA	1S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
5.1	Posada en marxa d'un canal de suggeriments de conciliació corresponsable per a conèixer el nivell de satisfacció de les persones que treballen en l'empresa sobre les mesures i permisos posats a la seva disposició i apuntar nous suggeriments de mesures.								
5.2	Consolidar el programa de teletreball, que quedi protocol·litzat i a disposició de totes les persones que treballen en IL3-UB.								
5.3	Sistematitzar la recollida d'informació sobre l'ús de permisos i mesures per treballadors/as realitzant un seguiment anual que es reportés a la Comissió d'Igualtat.								
6.1	Informe anual de la situació d'IL3-UB en matèria de prevenció i atenció a situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe per a seguiment del comitè d'assetjament.								
6.2	Posada en marxa d'una acció de divulgació del Protocol operatiu per a actuacions en cas d'assetjament (actualitzat) amb la participació de la Representació Legal de les Persones Treballadores i del Comitè de Seguretat i Salut de l'empresa.								
6.3	Formació dirigida a les persones responsables del Protocol operatiu per a actuacions en cas d'assetjament (actualitzat), adreça, comandaments intermedis i altres persones interessades.								

		2020	2021		2022		2023		2024
	MEDIDAS	1S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
6.4	Elaborar i difondre un fullet sobre el compromís d'IL3-UB a crear un entorn de treball lliure de violència, incloent referències al protocol anti-assetjament, així com canals d'informació i denúncia.								
7.1	Difusió del compromís amb la igualtat a través de la publicació del Pla d'Igualtat de manera externa (empreses proveïdores, web corporativa...) i de manera interna (a través de tots els canals interns i a través d'una campanya de sensibilització i informació del Pla).								
7.2	Difusió a tota la plantilla del Pla d'Igualtat, via correu electrònic.								
7.3	Tenir còpies del Pla d'Igualtat en llocs visibles de l'empresa.								
7.4	Periòdicament en les reunions que es realitzin amb treballadors/as incloure referències sobre els avanços del Pla d'Igualtat, així com novetats en mesures a implantar.								
7.5	Elaboració i difusió d'un Manual o fullet de llenguatge inclusiu a tota la plantilla.								

		2020	2021		2022		2023		2024
	MEDIDAS	1S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
7.6	Revisió del llenguatge utilitzat en tota la documentació que elabori l'empresa (tant interna com externa) i modificar el que es detecti no inclusiu.								
7.7	Posada en marxa d'una píndola formativa sobre ús no sexistes en el llenguatge.								

SEGUIMENT I AVALUACIÓ

SISTEMA DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El Pla d'Igualtat ha d'incloure criteris i mecanismes de seguiment, avaluació i actuació d'acord amb l'establert a la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes (BOE de 23 de març de 2007).

El seguiment és el procés d'observació dels avenços del Pla que permet obtenir informació relacionada amb el seu desenvolupament i la seva implementació contribuint de manera decisiva a reforçar la imatge de l'organització compromesa amb l'avenç de la Igualtat d'Oportunitats en el seu àmbit d'actuació.

La Comissió d'Igualtat és l'òrgan encarregat de realitzar la implantació de les accions positives per a la igualtat, el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat de IL3-UB. D'aquesta manera, garantim la coordinació i la recollida d'informació sobre la marxa del pla, ja que a la composició d'aquest equip estan representades diferents àrees de l'Institut, pel que resulta eficaç i operatiu.

Per a realitzar el seguiment i avaluació de les accions positives implementades El Pla d'Igualtat ha d'incloure criteris i mecanismes de seguiment, avaluació i actuació d'acord amb l'establert a la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes (BOE de 23 de març de 2007).

Per a realitzar el seguiment i avaluació de les accions positives implementades mitjançant el Pla d'Igualtat s'utilitzarà la fitxa de seguiment que s'inclou a continuació:

Aquesta eina consta de tres parts:

1. La primera part recollirà les dades bàsiques, el nombre de l'acció, l'objectiu al que respon, la data que es recull la informació, la persona responsable i el període de seguiment al que pertany. Aquesta part serà la que permeti ordenar posteriorment les fitxes amb diversos criteris segons el tipus d'informació que es vulgui elaborar: per dates, accions, per persones responsables, etc.
2. En una segona part, es farà un recull de cada Acció, el seu grau d'implementació, aquest és el moment en el que es troba per al període de seguiment seleccionat,

les persones que han participat, per sexe i les actuacions realitzades per a desenvolupar-la. Aquesta part proporciona informació sobre el procés, el grau de participació i/o implicació de la plantilla o persones concretes segons l'Acció de què es tracti.

3. En tercer lloc es mesuraran els resultats immediats a través dels indicadors associats a cada una de les accions indicant, referent al valor anterior de l'indicador, si s'ha produït avenç, si roman el mateix valor o si, pel contrari, s'ha detectat un retrocés en el mateix.

Aquesta forma permetrà recollir la informació tant dels indicadors qualitius com quantitius.

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Indicadors

S'utilitzaran els mateixos indicadors que s'han reflectit en les accions (mesures) definides.

En aquest punt, el cicle de millora contínua posa en funcionament una altra vegada.

Després de realitzar l'avaluació del Pla d'Igualtat implementat, es poden incorporar altres accions per a corregir i millorar els resultats obtinguts a través de la realització d'un pla de millora, que pot estructurar-se en els següents elements:

1. Identificació de problemes

Es tracta d'enumerar els problemes detectats durant la implantació del Pla d'Igualtat, així com altres necessitats, relacionades amb la igualtat d'oportunitats que han aparegut com a resultat dels continus canvis en l'organització.

2. Definició d'objectius

Definir els objectius (a nivell operatiu) que es plantegen per a corregir els problemes o a les noves necessitats que sorgeixin.

3. Definició d'accions de millora

Definir accions de millora per a donar compliment als objectius especificats detallant:

- Descripció.

- Recursos humans necessaris.
- Recursos materials.
- Termini d'execució.
- Temps.

4. Implantació de les accions de millora.

Realitzar la implementació dels accionis de millora definides. Realització del seguiment i avaluació de las acciones.

5. Realització del seguiment i avaluació de les accions.

Realitzar el seguiment dels accionis i avaluar el grau de consecució dels objectius.

APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Al desembre de 2019 va ser constituïda la Comissió d'Igualtat del Institut de Formació Contínua IL3-UB, composta per 6 persones, 3 representant a la part empresarial i 3 representant a la part social.

La Comissió d'Igualtat inclou representació del Comitè d'Empresa, així com persones que ocupen diferents posicions i jerarquies dins de l'organització.

La seva funció és la planificació, diagnòstic, desenvolupament, seguiment, avaluació i comunicació i difusió del Pla d'Igualtat.

Amb data de novembre de 2020 queda aprovat el present Pla d'Igualtat.

GLOSSARI

Acció correctora: mesura de caràcter obligatori que té per objectiu corregir una situació de discriminació directa o indirecta. La discriminació és il·legal, i per tant, aquestes mesures tenen caràcter obligatori.

Acció positiva: mesura destinada a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atorgant avantatges concrets destinats a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional. És una acció destinada a eliminar estereotips de gènere, a eliminar la segregació vertical i horitzontal i a conciliar la vida personal i professional.

Agent d'igualtat: persona que professionalment realitza tasques d'anàlisi, intervenció i avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats. Les seves funcions són les de disseny i polítiques d'igualtat de l'organització.

Assetjament per raó de sexe: comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament sexual: és la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.

Avaluació de l'impacte de gènere: valoració de l'efecte que una proposta d'actuació té sobre les dones i els homes, per a neutralitzar els efectes discriminatoris i fomentar la igualtat d'oportunitats.

Clàusules antidiscriminatòries: en el redactat d'algun document, com per exemple en els convenis col·lectius, es poden posar clàusules en relació amb alguna de les matèries de què tracti el conveni per evitar la discriminació i avançar en la igualtat d'oportunitats.

Comissió d'igualtat: és l'equip de treball que es crea per posar en marxa i fer el seguiment de les mesures d'igualtat d'oportunitats

Conciliació de la vida personal i laboral: fer compatibles els temps, interessos, obligacions



i necessitats en aquest dos àmbits de la vida.

Discriminació: és l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etc.), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial

Discriminació directa: situació en què una persona ha estat o pot haver estat tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutre situa persones d'un sexe de terminat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, aquest criteri o pràctica es puguin justificar objectivament amb una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin adequats i necessaris.

Discriminació per raó de sexe: es produeix quan una persona és tractada de forma diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no en base a la seva aptitud o capacitat individual¹⁵. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o qualsevol altre àmbit.

Discriminació salarial: situació en què persones que realitzen treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, i perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.

Estereotip de gènere: conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges convencionals, simplificades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

Flexibilitat de la jornada: possibilitat que el treballador o treballadora pugui organitzar els seus horaris laborals (per exemple, horari d'entrada i sortida) i la durada i distribució de la jornada laboral.

Gènere: construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes

i dones.

Igualtat de gènere: principi segons el qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes han de ser igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social de les persones.

Igualtat de tracte entre dones i homes: absència de tota discriminació per raó de sexe, tant directa com indirecta.

Mainstreaming o transversalització de gènere: és una estratègia a llarg termini que consisteix a la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i la seva cultura, en els programes, les polítiques i les pràctiques a tots els nivells.

El mainstreaming implica la implicació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

Pla d'igualtat: conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe. Un Pla d'igualtat és una estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i de- terminats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

Polítiques d'igualtat d'oportunitats: són les que incorporen la perspectiva de gènere en la planificació, desenvolupament i avaluació de les decisions. També es coneixen amb aquest nom les mesures elaborades amb el propòsit de corregir o compensar les situacions de desigualtat i discriminació. Són mesures de caràcter temporal, aplicables mentre persisteix el problema o la situació de desigualtat a combatre.

Segregació: separar persones per les seves diferències, assignant los estatus socials o

legislatius diferenciats i de diferents nivells.

Segregació horitzontal: concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen perquè el seu valor associat i la seva remuneració són menors.

Segregació vertical: concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de més baixa responsabilitat i de menor remuneració.

Sexe: atribut innat de les persones determinat per la naturalesa que estableix diferències físiques, biològiques i anatòmiques entre dones i homes. El sexe classifica les persones pel seu potencial en la reproducció sexual.

Sexisme en el llenguatge: quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals.

Sostre de vidre: fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, quedant estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.