

**PLA D'IGUALTAT**  
**INSTITUT QUÍMIC DE SARRIÀ**  
**UNIVERSITAT RAMON LLULL**

**2021-2025**

# PLA D'IGUALTAT DE L'INSTITUT QUÍMIC DE SARRIÀ, CENTRE D'ENSENYAMENT TÈCNIC SUPERIOR FUNDACIÓ PRIVADA

Barcelona, juliol 2021

## 1. Introducció

IQS és un centre d'ensenyament tècnic superior que opera sota la forma jurídica de Fundació Privada, en la seva condició de centre vinculat a la Companyia de Jesús i membre fundador de la Universitat Ramon Llull.

El govern suprem de la Fundació correspon al Patronat, que ostenta la representació de la Fundació i defineix les línies de govern de la institució. El Patronat està compost per 9 membres, 8 homes i una dona, nomenats per la Companyia de Jesús, i elegeix, per votació en el seu si, un president a qui correspon presidir i dirigir les seves reunions. El president és un home.

El Consell de Centre és l'òrgan responsable de la gestió, administració i direcció de les activitats d'IQS. Està format per 10 persones, dels quals 5 són homes i 5 són dones.

IQS contribueix al desenvolupament econòmic, científic i tecnològic de la societat amb la formació de professionals que siguin capaços d'assumir càrrecs de responsabilitat en les empreses i indústries en les quals s'incorporen.

IQS organitza la seva oferta formativa a través de les seves dues facultats: IQS School of Engineering, en la qual es realitzen estudis científics i tècnics, i IQS School of Management, en la qual s'imparteixen estudis d'Administració i Direcció d'Empreses.

IQS canalitza totes les activitats relacionades amb la dimensió ètica i humana de la persona a través de la Càtedra d'Ètica i Pensament Cristià.

La divisió IQS Tech Transfer presta serveis tècnics, projectes d'R+D+i i assessorament a les indústries, empreses i administracions. Dins d'aquesta divisió, IQS Tech Factory, el centre d'activitat emprenedora d'IQS, té com a objectius promocionar l'esperit emprenedor i donar suport al desenvolupament de nous projectes empresarials, especialment els de base científic-tècnica i de caràcter industrial i transformador.

IQS Executive Education és el soci estratègic de professionals sènior i empreses per a l'optimització de les seves competències tècniques i directives.

Membre fundador de la Universitat Ramon Llull, IQS compta amb un gran prestigi dins del panorama acadèmic i científic nacional i internacional, la qual cosa el converteix en una institució de referència en la comunitat educativa.

El valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present a la cultura de l'organització.

Es materialitza en una gestió organitzativa que tracta de fomentar la igualtat.

Per tal de dur a terme el present Pla d'Igualtat, amb caràcter previ s'ha efectuat al llarg dels anys 2020 i 2021, un Diagnòstic de l'entitat des de la perspectiva de gènere.

Malauradament, un cop iniciada la preparació de l'estudi, en data 14 de març de 2020, es va declarar, mitjançant el Reial Decret 463/2020, l'estat d'alarma per la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada pel COVID-19. Per aquest motiu, les tasques de preparació del present Pla d'Igualtat, es van veure aturades durant un període de 4 mesos.

No obstant això, de seguida que es va poder reprendre l'activitat ordinària, i dins de la vigència de l'estat d'alarma, es van continuar les feines de preparació del present Pla d'Igualtat.

S'ha presentat el Diagnòstic a la Representació Legal de les persones treballadores de l'entitat i s'ha negociat el seu contingut. S'ha donat resposta a la totalitat dels dubtes que s'han plantejat i s'ha facilitat la informació addicional que la Representació Legal de les persones treballadores ha sol·licitat. Les parts han negociat de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord.

S'acompanya còpia del Diagnòstic al present document. S'ha constituït la Comissió d'Igualtat, que té composició paritària.

Amb les dades de l'any 2020 en base a les que s'ha efectuat el diagnòstic, la plantilla de l'IQS està formada d'un 54% de dones i un 46% d'homes. Els nombres exactes a 30 d'octubre de 2020 són 113 homes i 131 dones, per tant s'observa que numèricament, la plantilla es troba força igualada per raó de gènere.

IQS, juntament amb la Comissió d'Igualtat constituïda per a l'elaboració del present Pla d'Igualtat, i en compliment de la Llei Orgànica 3/2007, en redacció donada pel Reial Decret Llei 6/2019, de 8 de març, de mesures urgents per a la garantia en la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació i el recent Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, han acordat i formulat el present Pla d'Igualtat.

## 2. Marc normatiu

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes va suposar un important punt d'inflexió en l'elaboració de polítiques actives relacionades amb la Igualtat.

En particular, els articles 45 i 46 de la Llei Orgànica 3/2007, en la redacció atorgada pel Reial Decret Llei 6/2019, estableixen que les empreses estan obligades a respectar la Igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat, deuen adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

En el cas de les empreses de cinquanta treballadors o més, les mesures d'Igualtat s'han d'adreçar a l'elaboració i aplicació d'un Pla d'Igualtat, que també ha de ser objecte de negociació tal com determini la legislació laboral.

L'article 46 en la seva nova redacció, defineix el concepte i contingut dels Plans d'Igualtat de les empreses:

*“2. Els Plans d'Igualtat contindran un conjunt ordenat de mesures avaluables dirigides a remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la igualtat efectiva de dones i homes. Amb caràcter previ s'elaborarà un diagnòstic negociat, amb la representació legal de les persones treballadores que contindrà almenys les següents matèries: selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions de treball inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes, exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, infra-representació femenina, retribucions, prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.*

*L'elaboració del diagnòstic es realitzarà al sí de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, per la qual cosa, la direcció de l'empresa facilitarà totes les dades e informació necessària per elaborar-lo en relació amb les matèries enumerades en aquest apartat, així com les dades del Registre regulades a l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors.*

*3. Els Plans d'Igualtat han d'incloure la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.”*

El mateix article 46, en la seva nova redacció, crea un Registre de Plans d'Igualtat de les empreses i recull la obligació d'inscriure els Plans d'Igualtat en l'esmentat registre.

Finalment l'article 47, sobre la transparència en la implantació del Pla d'Igualtat disposa:

*“Es garanteix l'accés de la representació legal dels treballadors i les treballadores o, si no, dels mateixos treballadors i treballadores, a la informació sobre el contingut dels Plans d'Igualtat i la consecució dels objectius.”*

La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'Igualtat efectiva de dones i homes, promulgada pel Parlament de Catalunya, té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits. L'article 15.1 del text legal disposa que el Pla d'Igualtat té com a objectiu garantir l'aplicació efectiva del principi d'Igualtat de tracte d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de condicions de treball.

El Reial Decret 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, té per objecte el desplegament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, de conformitat amb el que preveuen la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i les previsions que contenen els articles 17.5 i 85.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Doncs bé, mitjançant el present Pla d'Igualtat, IQS pretén continuar garantint la igualtat entre dones i homes al si de l'entitat i evitar que puguin existir procediments o polítiques discriminatòries per raó de sexe en matèria de selecció, contractació, formació, promoció i retribució.

Per poder fer efectiu el principi d'Igualtat s'han fixat, de forma negociada amb la Representació legal de les persones treballadores, un conjunt d'objectius a assolir en particular, i s'adoptaran un conjunt de mesures concretes que s'exposen al llarg del present Pla.

### **3. Àmbit d'aplicació i vigència**

El present Pla d'Igualtat és d'aplicació a la totalitat del personal que presta serveis a IQS, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i les persones que presten serveis a IQS mitjançant empreses subcontractades, a qui es demanarà el compliment de l'obligació legal de implementar un pla d'igualtat.

També serà d'aplicació a tots els centres de treball que l'entitat pugui obrir o gestionar durant la seva vigència.

El Pla d'Igualtat tindrà una vigència de 4 anys, començant l'1 de setembre de 2021. Transcorreguts 4 anys, el Pla es prorrogarà per anys naturals fins l'entrada en vigor d'un nou Pla.

#### 4. Estructura del Pla

El Pla d'Igualtat de IQS s'estructura en els apartats següents:

- **Diagnòstic:** la negociació i adopció del present Pla d'Igualtat ha estat precedida d'un estudi que s'ha realitzat a partir de l'anàlisi de la informació qualitativa i quantitativa aportada per l'entitat. Les parts que negocien el present Pla d'Igualtat, han acordat també el diagnòstic al sí de la Comissió d'Igualtat.
- **Programa d'actuació:** a partir de les conclusions apuntades en la fase de diagnòstic, es presenten alguns aspectes de millora en matèria d'Igualtat de gènere.

S'elabora un programa d'actuació que estableix certs objectius a assolir per tal de progressar en l'efectiva Igualtat de dones i homes, identificant mesures prioritàries, mitjans materials i humans necessaris per la seva implantació, així com persones i òrgans responsables. S'inclou un calendari d'actuacions.

Es fa també un recull de mesures i accions per aconseguir els objectius del Pla, un calendari d'implantació i criteris de seguiment de les accions acordades.

- **Impuls** de la implantació del Pla d'Igualtat, seguiment i avaluació del compliment del Pla mitjançant les persones que integren la Comissió d'Igualtat.

#### 5. Diagnòstic

Com s'ha indicat, per tal de dur a terme el diagnòstic previ de la situació, d'acord amb allò establert a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per la Igualtat efectiva de dones i homes, la Direcció de IQS va triar ADDIENS com empresa externa e independent, per a dur a terme un anàlisi detallat de la Igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'entitat.

En particular ens hem guiat per l'objectiu de descartar l'existència de possibles desigualtats o discriminacions per raó de sexe, construir una base sòlida per l'elaboració d'un Pla d'Igualtat, definir les àrees d'actuació i accions concretes, detectar necessitats de formació o sensibilització en matèria d'Igualtat, desenvolupament professional des de la perspectiva de gènere, etc.

La metodologia utilitzada ha consistit a recopilar dades quantitatives i qualitatives d'IQS i a completar algun qüestionari per matèries que puguin resultar sensibles en relació a la Igualtat.

La dinàmica de treball del període de temps en que s'ha efectuat el diagnòstic ha estat la següent:

En primer lloc es va sol·licitar per part de ADDIENS informació rellevant de l'entitat. Concretament, s'han analitzat les següents grans àrees:

1. Estructura i organigrama de l'entitat, ubicació geogràfica i descripció de les seves estructures.
2. Polítiques de formació, selecció, promoció professional, conciliació, temps de treball, beneficis, retribució variable etc.
3. Informació sobre la cultura i codi ètic de l'entitat.
4. Informació sobre la representació legal dels treballadors amb detall de la seva composició.
5. Conveni Col·lectiu aplicable a l'entitat i pactes de millora d'existir.
6. Existència d'un Protocol d'assetjament laboral, moral i sexual.

També es va elaborar un qüestionari qualitatiu per tractar d'obtenir informació addicional. Un cop obtinguda una visió general, externa i independent de l'entitat, es van facilitar una sèrie de qüestionaris quantitius en format Excel obtinguts de la guia per l'elaboració de Plans d'Igualtat de la Generalitat de Catalunya. Aquests Excel es van adaptar a IQS i dels mateixos es va obtenir informació quantitativa de les següents matèries:

1. Cultura de l'empresa en matèria d'Igualtat
2. Procés de selecció i contractació: Condicions d'accés a l'ocupació
3. Classificació professional
4. Formació i sensibilització en matèria d'Igualtat
5. Promoció professional
6. Condicions de treball: Retribucions i existència d'una auditoria salarial
7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
8. Repartiment de llocs entre homes i dones: presència de la dona en els llocs directius
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Paral·lelament s'han celebrat reunions de treball en les que s'han revisat les conclusions extretes de les dades rebudes als mesos de març a octubre 2020. Tanmateix en aquestes reunions s'han valorat les respostes als qüestionaris qualitius sobre les matèries abans esmentades.

El diagnòstic s'ha posat a disposició de la Representació Legal de les persones treballadores i de la Comissió d'Igualtat constituïda per a la negociació del present Pla d'Igualtat d'IQS. En el si de la Comissió d'Igualtat s'ha debatut sobre el contingut del diagnòstic, que ha finalitzat amb acord.

## 6. Principals conclusions derivades del diagnòstic

De la informació obtinguda i estudiada, no es pot concloure que existeixi a IQS, discriminació alguna ni desigualtat per raó de gènere.

Els resultats més rellevants del Diagnòstic són:

1. A data de finalització del Diagnòstic, amb les dades referents a l'any 2020, la plantilla de l'IQS està formada d'un 54% de dones i un 46% d'homes. Els nombres exactes a 30 d'octubre de 2020 són 113 homes i 131 dones, per tant s'observa que numèricament, la plantilla es troba força igualada per raó de sexe. El valor de la Igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present a la cultura de l'organització. Es materialitza en una gestió organitzativa que tracta de fomentar la Igualtat.
2. En general no es detecta llenguatge susceptible de millora per raó de gènere, ni inclinació a la contractació d'homes o dones.
3. El Consell de Centre és l'òrgan responsable de la gestió, administració i direcció de les activitats d'IQS. Està format per 10 persones, dels quals 5 són homes i 5 són dones.
4. S'identifiquen diferències numèriques en la distribució d'homes i dones en les diferents àrees d'activitat o departaments. Al col·lectiu PAS les dones tenen una elevada presència en l'àrea corporativa de comunicació i màrqueting corporatiu, qualitat, secretaria general i fundació empreses. Al col·lectiu PDI, els homes tenen una elevada presència a les àrees de "School of Engineering" i "School of Management", mentre que a "Tech transfer" és molt més elevada la presència femenina que la masculina. S'haurien de prendre mesures per tal d'equiparar la presència d'homes i dones en els diferents departaments, tot i que no hem detectat l'existència de pràctiques discriminatòries o contràries a la igualtat de gènere.
5. No es detecta escassa presència de la dona en els llocs directius.
6. S'identifica diferència numèrica entre dones i homes a alguns llocs de treball. Entre ells, biblioteca, carreres professionals, comunicació, docència, laboratori, manteniment, secretaria general i tics. Trobem àrees clarament feminitzades i àrees clarament masculinitzades.
7. Es veu diferència numèrica entre dones i homes al grup de personal administratiu, personal operari i docents. També en l'empresa externa que du a terme les tasques de neteja.



8. Resulta escàs el nombre d'homes que fa jornada continuada. D'altra banda no hi ha homes exercint el seu dret a la reducció de jornada per guarda legal o a la compactació de la jornada.
9. No es constata l'existència d'una política retributiva discriminatòria.
10. L'entitat està elaborant un protocol d'assetjament a la feina propi (dins del marc del projecte *Entorno Seguro* de la Companyia de Jesús), i en l'actualitat utilitza el publicat per la Universitat Ramon Llull, de la que forma part.
11. L'entitat no ha dut a terme accions formatives en matèria d'Igualtat.
12. L'entitat no té en compte de forma estructurada la perspectiva de gènere en la selecció de les persones treballadores.

## **7. Programa d'actuació: definició d'objectius**

El Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme un diagnòstic de situació.

Aquestes mesures serveixen per assolir la Igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, tot eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe.

Esdevé l'eina fonamental per a la incorporació de la Igualtat en la gestió i la cultura de les empreses.

Els principals objectius del present Pla d'Igualtat són:

- ✓ Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes.
- ✓ Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones.

A aquests efectes, l'entitat presenta les següents propostes que han estat debatudes i consensuades al si de la Comissió d'Igualtat:

- Es fomentarà la presència del sexe menys representat en els col·lectius específics tradicionalment representats majoritàriament per un sol sexe.
- Es revisarà i en el seu cas es prendran mesures per tal d'equiparar la presència d'homes i dones en els diferents departaments.

- Es revisaran els motius que fan que el percentatge d'homes amb jornada compacta és molt inferior al percentatge de dones i que no hi hagi homes gaudint de mesures de conciliació de la vida laboral i familiar.
- Es durà a terme formació i sensibilització en matèria d'Igualtat, donant prioritat inicialment al departament de RRHH i membres de la Comissió d'Igualtat.
- S'elaborarà una guia en matèria de selecció que contemplarà la igualtat i perseguirà aconseguir la igualtat numèrica en les diferents àrees de l'IQS.
- S'elaborarà una guia per a fomentar la utilització de llenguatge no sexista.
- S'elaborarà un protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució d'assetjament a la feina, basat en les directrius i normes d'aplicació de la Generalitat de Catalunya i del projecte *d'Entorno Seguro* de la Companyia de Jesús.

#### **8. Programació de les accions: seguiment i avaluació**

Derivat dels resultats del diagnòstic d'Igualtat efectuat, i de les àrees on es fa necessari reforçar la Igualtat entre homes i dones, a continuació s'exposen les accions que IQS, de forma pactada al si de la Comissió d'Igualtat, ha decidit implantar mitjançant el present Pla d'Igualtat.

#### **Àrees d'actuació i accions**

<b>Àrees d'actuació</b>	<b>Accions</b>
Selecció	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reforçar les tasques de selecció orientades a la contractació d'homes i dones en les categories i funcions en que es troben infra-representats.</li> <li>2. Sol·licitar la presentació de candidats/candidates masculins o femenins, en aquelles àrees en que es trobin infra-representats.</li> <li>3. En la provisió de vacants internes, es tractarà d'equilibrar el nombre d'homes i dones.</li> </ol>

	4. Es continuarà garantint que en els processos de selecció no es tingui en compte la informació de caràcter personal i/o familiar aliena al contingut propi del procés de les places.
Formació	5. Impartir formació en matèria d'Igualtat inicialment a la Comissió d'Igualtat.
	6. Impartir formació en matèria d'Igualtat a l'equip Directiu i als Caps de Departament.
	7. Impartir formació en matèria d'Igualtat a tota la plantilla.
Conciliació de la vida laboral i familiar	8. Es conscienciarà a tota la plantilla de la utilització de les mesures de conciliació existents a l'entitat.
	9. S'elaborarà un qüestionari del grau de satisfacció de les mesures de conciliació i flexibilització de la jornada de treball per valorar les necessitats de conciliació i analitzar-ne l'efectivitat.
Assetjament a la feina	10. S'elaborarà un protocol per a la prevenció, la detecció l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament a la feina.
	11. Es difondrà el protocol i es conscienciarà a la plantilla.
Comunicació	12. S'utilitzarà el portal de Cezanne per sensibilitzar a la plantilla en matèria d'Igualtat.
	13. S'elaborarà una guia per fomentar la utilització de llenguatge no sexista i no violent.
Altres	14. Es donarà continuïtat a la Comissió d'Igualtat.
	15. Es publicarà el Pla d'Igualtat a la intranet.

## Descripció detallada de cadascuna de les accions

### Selecció

L'objectiu de les accions proposades per l'àrea de selecció es mantenir una política de selecció i contractació que garanteixi el principi d'igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes, eliminant qualsevol amenaça en matèria d'igualtat.

L'objectiu final és assolir una plantilla més equilibrada d'homes i dones, fomentant la igualtat en la mesura del possible.

Adicionalment, degut a que mitjançant el diagnòstic efectuat en matèria d'igualtat, s'ha descartat l'existència de pràctiques discriminatòries en la selecció de personal, s'acorda continuar amb la metodologia utilitzada en l'actualitat.

No obstant, les accions proposades per a fomentar la igualtat numèrica entre homes i dones són les següents:

1. Reforçar les tasques de selecció orientades a la contractació d'homes i dones en les categories i funcions en que es troben infra-representats.
2. Sol·licitar la presentació de candidats/candidates masculins o femenins, en aquelles àrees o llocs de treball en que es trobin infra-representats.

Amb aquesta mesura el que es persegueix és que en la selecció de candidats es procuri presentar homes o dones, que complint amb els requisits necessaris per dur a terme les tasques que es demanen, puguin equilibrar la presència masculina o femenina, en les àrees o llocs de treball en que es trobin infra-representats.

En cas d'empat entre un candidat home i un candidat dona, es contractarà a la persona del sexe menys representat en el departament o àrea.

4. Es continuarà garantint que en els processos de selecció no es tingui en compte la informació de caràcter personal i/o familiar aliena al contingut propi del procés de les places.

### Formació

L'objectiu de les accions proposades a l'àrea de formació és sensibilitzar en matèria d'igualtat d'oportunitats a la plantilla en general. Es pretén prevenir i evitar accions o actituds discriminatòries per part de les persones treballadores de IQS.

1. Impartir formació en matèria d'Igualtat inicialment a les persones que conformen la Comissió d'Igualtat.

Es pretén dur a terme una sessió de formació pilot per a les persones que integren la Comissió d'Igualtat. Amb aquesta acció es vol tractar de sensibilitzar en primer lloc a les persones que tenen responsabilitats directes en matèria de relacions laborals, personal, selecció, promoció i contractació.

2. Impartir formació en matèria d'Igualtat a l'equip Directiu i als Caps de Departament.

En segon lloc, i sobre la base de la formació impartida a la Comissió d'Igualtat, es pretén donar formació a les persones que es troben dirigint IQS. Amb aquesta acció es vol tractar d'irradiar la perspectiva d'Igualtat des dels nivells més alts de l'entitat.

3. Impartir formació en matèria d'Igualtat a tota la plantilla.

Finalment, es pretén impartir formació a tota la plantilla per tal de sensibilitzar a totes les persones treballadores de l'entitat en matèria d'Igualtat i que els desequilibris detectats puguin anar paulatinament corregint-se.

### Conciliació de la vida laboral i familiar

La mesura proposada per aquest punt té com objectiu que tota la plantilla, inclús els llocs de treball de superior categoria, tinguin coneixement de totes les mesures conciliadores que poden gaudir les persones treballadores. Es persegueix que l'exercici d'aquests drets es gaudeixi de forma equilibrada per homes i dones.

En particular es proposa:

1. Conscienciar les persones treballadores de les mesures de conciliació i flexibilitat al seu abast. Es durà a terme una campanya de comunicació i explicació de les opcions existents en matèria de conciliació laboral i familiar.

Amb aquesta acció l'objectiu perseguit és doble: d'una banda es busca que les persones treballadores coneguin de primera mà l'existència de les mesures de les quals poden gaudir, i d'altra banda es pretén conscienciar a la plantilla sobre la possibilitat de fer ús de les mesures.

Es busca fomentar la corresponsabilitat en l'ús de les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar amb sessions de formació.

2. S'elaborarà un qüestionari del grau de satisfacció de les mesures de conciliació i flexibilització de la jornada de treball per valorar les necessitats de conciliació i analitzar-ne l'efectivitat.

Es demostrarà que les treballadores que gaudeixen de mesures de conciliació no tenen dificultats en la seva trajectòria professional i en conseqüència es dona compliment al dret a la Igualtat d'Oportunitats. Tanmateix es vol fer possible que les mesures de conciliació siguin utilitzades voluntàriament i de manera més equilibrada també pels homes.

Es difondran experiències de bones pràctiques en matèria de conciliació, corresponsabilitat i ètica de la cura a persones dependents dutes a termes a IQS.

### Assetjament a la feina

L'objectiu d'aquesta mesura és prevenir i detectar, mitjançant el Protocol de prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament, qualsevol tipus de conducta que pugui considerar-se assetjament.

Les accions concretes que es duran a terme són:

1. S'elaborarà un protocol per a la prevenció, la detecció l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament a la feina. Aquest protocol estarà inspirat en l'existent a l'URL i al projecte d'*Entorno Seguro* de la Companyia de Jesús.
2. Es difondrà el protocol i es conscienciarà a la plantilla que cal tenir una actitud d'alerta i gens permissiva en relació amb aquest tema, que inclou també la violència de gènere.

Es pretén promoure una actuació eficaç dels departaments en la prevenció i en la lluita contra la violència.

3. Es farà difusió dels canals formals que l'organització posa a disposició de les persones treballadores per denunciar les situacions d'assetjament.
4. S'establirà un sistema (ja sigui una bústia, un correu electrònic o un telèfon) on es puguin fer consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima amb total garantia de confidencialitat.

### Comunicació

S'utilitzarà el portal de Cezanne HR per sensibilitzar a la plantilla en matèria d'Igualtat.

S'elaborarà una guia per fomentar la utilització de llenguatge no sexista i no violent.

S'informarà al Consell de Direcció, dos cops a l'any, de les actuacions efectuades per la Comissió d'Igualtat.

### Altres

1. Es donarà continuïtat a la Comissió d'Igualtat. Aquesta es reunirà semestralment per tal d'avaluar el nivell de seguiment de les accions proposades.
2. Es publicarà el Pla d'Igualtat a la intranet d'IQS.
3. S'inscriurà el present Pla.

## CALENDARI D'ACTUACIONS

### a) Selecció

Reforçar tasques de selecció orientades a la contractació d'homes i dones en les categories i funcions en que es troben infra-representats.	Curs de formació en matèria d'Igualtat <b>al departament de RRHH.</b>	Novembre 2021
Sol·licitar la presentació de candidats/candidates masculins o femenins, en aquelles àrees en que es trobin infra-representats.	Curs de formació en matèria d'Igualtat <b>al departament de RRHH.</b>	Novembre 2021
Es continuarà garantint que en els processos de selecció no es tingui en compte la informació de caràcter personal i/o familiar aliena al contingut propi de les places.	Curs de formació en matèria d'Igualtat <b>al departament de RRHH.</b>	Novembre 2021

### b) Formació en matèria d'Igualtat

S'impartirà formació en matèria d'Igualtat <b>a tota la plantilla.</b>	Es contractarà uns professionals experts externs.	<p>Inici: Novembre 2021 sessió pilot a la Comissió d'Igualtat.</p> <p>Any 2022, 1 sessió formativa per l'equip directiu i 5 sessions formatives per grups conformats per 20 persones.</p> <p>Any 2023, n sessions formatives per grups conformats per 20 persones.</p>
--	---	--



c) Conciliació de la vida laboral i familiar

Es pretén conscienciar a les persones treballadores de les mesures de conciliació i flexibilitat al seu abast.	S'elaborarà un projecte encaminat a millorar la conciliació de la vida personal i laboral, que contindrà mesures de conciliació a l'abast de les persones treballadores, relacionades amb la igualtat.	Es lliurarà el projecte de conciliació a la Comissió d'Igualtat, de forma prèvia a la seva posada en marxa.
Es durà a terme una campanya de comunicació i explicació de les opcions existents en matèria de conciliació laboral i familiar.	Es farà difusió del programa de conciliació al Portal de Cezanne.	A continuació de la seva posada en marxa

d) Protocol d'assetjament

S'elaborarà un protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament a la feina al llarg de l'any 2021, inspirat en el marc elaborat per la URL.

e) Comunicació

Es difondrà el Pla d'Igualtat i les mesures acordades al mateix.	Curs de formació en matèria d'Igualtat.  Publicació a la intranet.	Dates previstes al punt b) anterior.
Noves incorporacions posteriors a les dates previstes per la formació.	Material d'acollida en que s'inclourà informació sobre el Pla d'Igualtat.	-
S'utilitzarà la intranet per sensibilitzar a la plantilla en matèria d'Igualtat.		-

## Seguiment i avaluació

L'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007 disposa que als Plans d'Igualtat es deu establir els sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Els esmentats sistemes de seguiment i avaluació d'objectius tenen com a finalitat avaluar el compliment de les mesures adoptades al Pla d'Igualtat, valorar l'adequació de les mesures descrites i verificar la seva coherència amb els objectius inicialment plantejats.

Per tal d'avaluar les accions pactades, es celebraran dues reunions a l'any de la Comissió d'Igualtat.

La primera reunió se celebrarà el 13 de desembre de 2021 a les 12h. Les reunions de l'any 2022 es fixaran a la reunió del proper 13 de desembre.

El seguiment i avaluació es durà a terme per part de la Comissió d'Igualtat i estarà formada per 6 membres, 3 en representació de la plantilla i 3 en representació del Centre. La Comissió podrà demanar suport extern de ser necessari.

Les funcions principals de la Comissió seran les que s'indiquen a continuació:

- Fer seguiment del compliment de les accions previstes al present Pla d'Igualtat.
- Avaluar les mesures realitzades.
- Proposar mesures correctores pel millor compliment dels objectius a la vista de l'efectivitat de les mesures adoptades.
- Coneixement semestral sobre les mesures implantades i evolució de les mateixes.

\* \* \* \* \*

Barcelona, 12 de juliol de 2021