

PLA D'IGUALTAT

**Pla d'igualtat
de l'Institut Ramon Llull**

NOVEMBRE 2022 – NOVEMBRE 2026

Índex

PRESENTACIÓ

Introducció i procés	6
Àmbit personal, territorial i temporal.....	9
Àmbit personal	9
Àmbit territorial	9
Àmbit temporal. Entrada en vigor i període de vigència	9
Marc normatiu.....	9
Normativa internacional	9
Normativa europea.....	10
Normativa estatal.....	11
Normativa catalana.....	13

DIAGNOSI DE GÈNERE

1.- Cultura i gestió organitzativa	15
Consciència de gènere institucional	15
Consciència de gènere individual	17
2.- Condicions laborals i classificació professional.....	21
3.- L'accés a l'organització (procés de selecció i contractació)	27
4.- Promoció i/o desenvolupament professional. Representació femenina.....	31
Percepció de la plantilla.....	34
5.- Formació interna i/o contínua.....	36
Formació contínua.....	36
Formació en igualtat de gènere	37
Percepció de la plantilla.....	39
6.- Les retribucions	40
Descripció objectiva dels llocs de treballs.....	40
Auditoria retributiva	41
Bretxa salarial de gènere per categoria professional.....	44
Bretxa salarial de gènere per grup professional.....	46
Bretxa salarial de gènere per lloc de treball	47
Bretxa salarial de gènere per complements salarials	49
Percepció de la plantilla.....	56
7.- Temps de treball i corresponsabilitat	58
Percepció de la plantilla.....	63
8.- Salut laboral	66
9.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.....	68
Percepció de la plantilla.....	69
10.- La comunicació amb perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge inclusiu, no sexista ni androcèntric	69
Resum diagnòstic de gènere. Conclusions.....	74
Àmbits d'intervenció: Objectius.....	79
Àmbits d'intervenció: Objectius i accions.....	80
Accions de millora per àmbits d'intervenció.....	84
1.- Cultura institucional.....	84
2.- Processos de gestió de persones	87
3.- Formació.....	89
4.- Política retributiva. Auditoria salarial	91
5.- Temps de treball i corresponsabilitat	93
6.- Salut laboral amb perspectiva de gènere	94
7.- Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.....	96
8.- Comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista.....	98
Accions: Resum del calendari d'execució	99
Seguiment i avaluació	100
Glossari	103

Índex de gràfics

Gràfic 1 - Participació qüestionari plantilla per sexes.....	7
Gràfic 2 - Qüestionari plantilla 1.....	17
Gràfic 3 - Qüestionari plantilla 2	18
Gràfic 4 - Qüestionari plantilla 3	18
Gràfic 5 - Qüestionari plantilla 4	18
Gràfic 6 - Qüestionari plantilla 6	19
Gràfic 7 - Distribució de la plantilla per sexes.....	21
Gràfic 8 - Distribució de la plantilla per estudis i sexe	22
Gràfic 9 - Distribució de la plantilla per posició jeràrquica i sexe (I)	22
Gràfic 10 - Distribució de la plantilla per posició jeràrquica i sexe (II)	23
Gràfics 11 - Percentatge de sexes en cada nivell jeràrquic	23
Gràfic 12 - Distribució de la plantilla per grup professional i sexe	23
Gràfic 13 - Qüestionari plantilla 7.....	30
Gràfic 14 - Qüestionari plantilla 8	30
Gràfic 15 - Qüestionari plantilla 9	34
Gràfic 16 - Qüestionari plantilla 10	34
Gràfic 17 - Qüestionari plantilla 18.....	35
Gràfic 18 - Qüestionari plantilla 11	39
Gràfic 19 - Qüestionari plantilla 12.....	56
Gràfic 20 - Qüestionari plantilla 13	56
Gràfic 21 - Permisos 2016-2018	59
Gràfic 22 - Qüestionari plantilla 14	63
Gràfic 23 - Qüestionari plantilla 19a	63
Gràfic 24 - Qüestionari plantilla 15	63
Gràfic 25 - Qüestionari plantilla 16	64
Gràfic 26 - Qüestionari plantilla 17	64
Gràfic 27 - Qüestionari plantilla 22	67
Gràfic 28 - Qüestionari plantilla 23.....	67
Gràfic 29 - Qüestionari plantilla 20	69

Índex de taules

Taula 1 - Distribució de la plantilla per antiguitat i sexe	21
Taula 2 - Distribució de la plantilla per estudis i sexe	21
Taula 3 - Distribució de la plantilla per posició jeràrquica i sexe.....	22
Taula 4 - Distribució de la plantilla per grup professional i sexe	23
Taula 5 - Distribució de la plantilla per departaments i sexe.....	24
Taula 6 - Distribució de la plantilla per departaments, nivells jeràrquics i sexe	25
Taula 7 - Distribució de la plantilla per tipus de contracte i sexe	26
Taula 8 - Distribució de la plantilla per tipologia de contracte temporal i sexe.....	26
Taula 9 - Incorporacions per categories o grups professionals.....	28
Taula 10 - Incorporacions per departaments.....	28
Taula 11 - Incorporacions per tipus de contracte	29
Taula 12 - Causes de la finalització de les relacions contractuals	30
Taula 13 - Nombre total de persones que han pujat de categoria professional.....	33
Taula 14 - Tipus de promocions en els darrers 4 anys	33
Taula 15 - Modalitat de promoció	34
Taula 16 - Persones que han fet formació per sexe en els darrers 4 anys.....	36
Taula 17 - Nombre d'hores de formació per sexe en els darrers 4 anys	37
Taula 18 - Nombre d'hores de formació per sexe i modalitat en els darrers 4 anys	37

Taula 19 - Nombre d'hores de formació per sexe, horari i ubicació, en els darrers 4 anys	37
Taula 20 - Bretxa salarial de gènere	43
Taula 21 - Distribució de la plantilla per sexe i grups professionals	43
Taula 22 - Distribució de la plantilla per sexe i categories professionals	44
Taula 23 - Mitjana RTA categoria professional	44
Taula 24 - Mediana RTA categoria professional	45
Taula 25 - Mitjana RTSBA categoria professional	45
Taula 26 - Mediana RTSBA categoria professional	46
Taula 27 - Mitjana RTA grup professional	46
Taula 28 - Mediana RTA grup professional	46
Taula 29 - Mitjana RTSBA grup professional	47
Taula 30 - Mediana RTSBA grup professional	47
Taula 31 - Mitjana RTA lloc de treball	47
Taula 32 - Mediana RTA lloc de treball	48
Taula 33 - Mitjana RTSBA lloc de treball	48
Taula 34 - Mediana RTSBA lloc de treball	48
Taula 35 - Complement salarial 1 - Bretxa de gènere	49
Taula 36 - Complement salarial 2 - Bretxa de gènere	49
Taula 37 - Complement salarial 3 - Bretxa de gènere	49
Taula 38 - Complement salarial 4 - Bretxa de gènere	50
Taula 39 - Complement salarial 1 - Complement categoria professional	50
Taula 40 - Complement salarial 2 - Complement lloc de treball	52
Taula 41 - Complement salarial 3 - Complement d'antiguitat	52
Taula 42 - Complement salarial 4 - IT/Malaltia	54
Taula 43 - Reduccions de jornada per guarda legal. 2021	60
Taula 44 - Sol·licitud de permisos per sexe. 2022	61
Taula 45 - IT per contingència comuna 2021	67

Presentació

Nom i raó social	Consorti Institut Ramon Llull
CIF/NIF	S0800063J
Adreça	Avinguda Diagonal, 373 – 08008 Barcelona
Forma jurídica	Entitat de dret públic de caràcter associatiu dotada de personalitat jurídica pròpia i sense ànim de lucre Tipus: Consorti
Activitat econòmica (Codi CNAE)	75112
Sector	Administració pública
Productes / activitats principals	Activitats generals de l'Administració autonòmica
Àmbit territorial	Catalunya. Seu a Barcelona
Telèfon	93 467 80 00
Web	https://www.llull.cat/
Persona de contacte. Responsable de temes d'igualtat	Ruth Sevilla Álvarez Coordinadora de Recursos Humans i Serveis Tel. 93 467 80 00 a/e: rsevilla@llull.cat
Conveni col·lectiu que s'aplica a l'empresa (cal especificar els codis del conveni o dels convenis d'aplicació)	Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Institut Ramon Llull de Barcelona per als anys 2010-2011 (codi 0815941)

L'Institut Ramon Llull és un organisme públic creat el 2002 amb l'objectiu de promoure a l'exterior els estudis de llengua i cultura catalanes en l'àmbit acadèmic, la traducció de literatura i pensament escrits en català, i la producció cultural catalana en d'altres àmbits com el teatre, el cinema, el circ, la dansa, la música, les arts visuals, el disseny o l'arquitectura.

Amb aquesta finalitat, l'Institut subscriu acords amb universitats de l'exterior per tal de promoure-hi la docència d'estudis catalans i coordina i ofereix suport a més de cent quaranta centres amb presència d'estudis catalans a tot el món. En paral·lel, secunda les associacions internacionals de catalanística i estimula els estudis avançats i la recerca lingüística en universitats de prestigi. Com a organisme oficial de certificació dels coneixements de català a l'exterior, organitza proves per acreditar-ne els diferents nivells, d'acord amb el Marc europeu comú de referència per a les llengües.

En un altre àmbit d'actuació, l'Institut Ramon Llull impulsa la traducció d'obres literàries escrites en català, ajudant els editors en altres llengües que les publiquen i els traductors. Es facilita el diàleg i l'intercanvi d'assagistes i investigadors en llengua catalana amb els seus interlocutors d'altres

llengües, de la mateixa manera que s'afavoreix la projecció de les revistes de pensament i cultura en català, i se'n promou l'intercanvi amb les d'altres països.

Finalment, l'Institut Ramon Llull es preocupa de difondre el conjunt de la literatura catalana en fires del llibre i d'assegurar la presència d'artistes de Catalunya i Balears en programes destacats de la creació contemporània internacional; treballa perquè la cultura catalana sigui present en festivals i fires de ressò mundial; participa en esdeveniments culturals en ciutats estratègiques i capdavanteres en diferents àmbits de la creació, i promou intercanvis entre el sector creatiu local i l'internacional amb visites de comissaris, crítics, programadors, editors i agents estrangers per assistir a festivals, exposicions, estrenes, concerts o conferències a Catalunya i Balears.

L'Institut Ramon Llull és patró nat de la Fundació Ramon Llull, constituïda entre el Govern d'Andorra i l'Institut Ramon Llull el 31 de març de 2008. El 15 de gener de 2009 s'hi van incorporar el Consell General dels Pirineus Orientals, l'Alguer i l'Associació Xarxa de ciutats valencianes Ramon Llull. Té com a finalitats intensificar l'estudi, la promoció i la defensa de la llengua catalana i fomentar la projecció exterior de la llengua i dels diferents àmbits culturals que s'hi expressen.

Introducció i procés

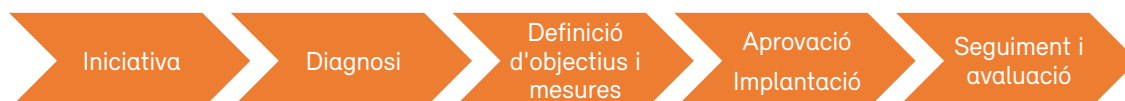
La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LOIEDH); la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (en endavant, LIEDH); el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, i el Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, EBEP), obliguen les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació entre dones i homes. Tenint en compte aquesta normativa, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla intern d'igualtat que formi part integral del conveni col·lectiu o de l'acord de condicions de treball del personal que sigui aplicable.

En compliment d'aquesta obligació, l'Institut Ramon Llull ha elaborat aquest Pla d'igualtat.

Un pla d'igualtat és una eina que proposa un conjunt ordenat de mesures per assegurar dins de l'organització els objectius següents:

- Fer desaparèixer els desequilibris i les desigualtats que puguin existir en l'accés a la contractació de les dones en l'organització.
- Eliminar la diferència salarial de gènere en l'empresa, en el cas que existeixi.
- Permetre que totes les persones que pertanyen a l'empresa puguin conciliar la vida laboral, familiar i personal d'una manera satisfactòria.
- Assegurar que tots els processos de promoció i desenvolupament de la carrera professional es desenvolupin sobre la base del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats per a dones i homes, i garantir d'aquesta manera un tracte més adequat del talent de les persones treballadores.
- Prevenir i resoldre qualsevol situació d'assetjament sexual, per raó de sexe o gènere que es doni o es pugui donar.
- Vetllar per la salut laboral de qualsevol persona integrant de l'empresa incorporant la perspectiva de gènere.
- Treballar per assegurar dins de l'empresa una representació justa i igualitària en termes de gènere.

El procés per dissenyar el Pla d'igualtat ha seguit les fases següents:



FASE 1: INICIATIVA

L'Institut té representació sindical, formada per 3 dones i 2 homes. La intersindical és l'únic sindicat representat.

Tenint en compte l'existència de representació legal dels treballadors i treballadores, l'Institut Ramon Llull va començar aquest procés amb la creació de la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat. Aquesta Comissió, amb una composició paritària, es va constituir el 7 de març de 2022.

D'una part, en representació del Consorci Institut Ramon Llull:

- Antònia Andúgar Andreu
- Ruth Sevilla Álvarez
- Maite Puigdollers Casamitjana

De l'altra, en representació de les persones treballadores:

- Ester Criado Valladares
- Glòria Ayala Fito
- Lluç Silvestre Gili

	Nom	Càrrec
Direcció	Antònia Andúgar Andreu	Gerent (aandugar@llull.cat) Presidenta de la Comissió
Representació de la plantilla	Glòria Ayala Fito	Administrativa (gayala@llull.cat) Secretària de la Comissió

FASE 2: DIAGNOSI

Per fer el diagnòstic del Pla s'han combinat 4 tècniques d'investigació, ja que s'ha considerat que són complementàries i que permeten aconseguir una foto més detallada de la realitat:

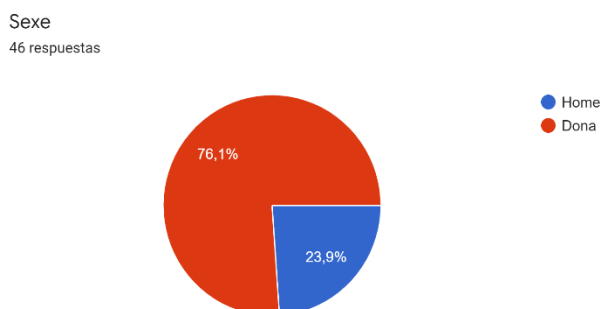
1.- Anàlisi documental i estadística: recopilació i anàlisi de tota la documentació existent sobre la situació d'homes i dones dins de l'empresa i sobre la cultura empresarial i la gestió de la diversitat. Aquesta informació s'ha facilitat des de la Unitat de Recursos Humans.

Les dades estadístiques que s'han utilitzat per dur a terme la diagnosi del pla són del **8 de març de 2022**.

2.- Qüestionari de percepció sobre la igualtat a l'empresa: eina per avaluar el coneixement que té la plantilla dels recursos existents i la seva percepció sobre els temes d'igualtat i diversitat.

El qüestionari de percepció a la plantilla va ser aprovat per la Comissió de Negociació del Pla i es va fer a través d'un formulari Google, formulari en línia, que es va respondre del 9 de març de 2022 al 17 de març de 2022. Hi van participar 46 persones, un 72% de la plantilla. Si analitzem la participació per sexes, observem que hi van participar 35 dones (el 70% de les dones que treballen a l'Institut Ramon Llull, que representen el 76% de les respostes del qüestionari) i 11 homes (el 79% dels homes que hi treballen, que representen el 23,9% de les respostes al qüestionari).

Gràfic 1 - Participació qüestionari plantilla per sexes



3.- Entrevista en profunditat a Ruth Sevilla i a Maite Puigdollers, equip de Recursos Humans responsable del Pla d'igualtat (el 20 abril de 2022). Metodologia qualitativa per aprofundir en la informació aconseguida a través de la documentació i les estadístiques.

4.- Grup de discussió o grup focal. El grup de discussió pot ser definit com una conversa socialitzada en la qual es produeix una situació de comunicació grupal que serveix per obtenir informació d'una àrea determinada d'interès.

Els objectius d'aquest grup de discussió van ser:

- Obtenir informació sobre les percepcions, opinions i actituds i/o experiències de les persones que participen en el grup focal en relació amb els diferents àmbits temàtics que analitza el Pla d'igualtat.
- Saber la seva opinió sobre els resultats obtinguts en el qüestionari passat a la plantilla i sobre les primeres conclusions en relació amb la diagnosi.
- Recollir aportacions sobre els aspectes que consideren més problemàtics o més ben treballats en relació amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- Conèixer què esperen que pot aportar el Pla d'igualtat.

El 26 d'abril de 2022 de les 10.00 a les 12.00 hores es va dur a terme el grup focal, on van participar 7 persones (1 home i 6 dones). La composició d'aquest grup va ser validada per la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat, que va acceptar la llista presentada per Recursos Humans. Es tracta de persones que van respondre de manera positiva a la comunicació feta per Recursos Humans sol·licitant persones de la plantilla interessades a participar en el procés de disseny del Pla d'igualtat.

En la reunió de la Comissió de Negociació del Pla del 3 de novembre, es va aprovar, per consens en les dues parts, el Pla d'igualtat i la composició de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla.

Àmbit personal, territorial i temporal

Àmbit personal

El Pla d'igualtat de l'Institut Ramon Llull afecta la totalitat de la plantilla, amb independència de quina sigui la forma de contractació laboral.

Àmbit territorial

El Pla d'igualtat de l'Institut Ramon Llull s'ha negociat tenint en compte que l'Institut compta amb un únic centre de treball, ubicat a Barcelona.

Àmbit temporal. Entrada en vigor i període de vigència

El present Pla d'igualtat entrarà en vigor el dia de l'aprovació per part de la Comissió de Negociació del Pla, el 3 de novembre de 2022, i tindrà una vigència de 4 anys, fins al 3 de novembre de 2026.

Marc normatiu

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un principi jurídic internacional reconegut en nombrosos convenis i tractats internacionals i també és un principi fonamental de la Unió Europea, de l'Estat espanyol i de Catalunya.

Normativa internacional

Declaració Universal de Drets Humans

L'article 1 de la Declaració Universal de Drets Humans, adoptada per l'Assemblea General de l'ONU el 10 de desembre de 1948, declara que «Tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i en drets» i en l'article 2 afirma que «Tothom té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, naixement o altra condició».

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW)

La Convenció va ser aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el 18 de desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983. En l'article 4.1. assenyala que «L'adopció per part dels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en aquesta Convenció, però de cap manera no comportarà, com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat d'oportunitat i tracte».

Declaració i Plataforma d'Acció de Pequín sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores

El 1995, la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de Pequín va marcar un punt d'inflexió important en l'agenda global per a la igualtat de gènere. La Declaració de Pequín i la seva Plataforma d'Acció, aprovada per unanimitat pels 189 països, és una agenda per a l'apoderament de les dones i es considera el document de política global clau en matèria d'igualtat de gènere. S'hi estableixen els objectius estratègics i les accions per al progrés de les dones i l'assoliment de la igualtat de gènere en 12 àmbits d'especial preocupació, entre els quals s'inclouen la pobresa, l'educació, la salut, la violència masclista, etc. Així, la Conferència de Pequín, construïda sobre els acords polítics assolits en les tres conferències mundials anteriors, va consolidar cinc dècades d'avenços legals destinats a garantir la igualtat de dones i homes, tant en la legislació com en la pràctica.

Abans de la Conferència de Pequín, les Nacions Unides havien organitzat tres conferències mundials sobre la dona (a Ciutat de Mèxic el 1975, a Copenhaguen el 1980 i a Nairobi el 1985).

El Pacte Mundial de l'ONU i els Objectius de Desenvolupament Sostenible

El Pacte Mundial de les Nacions Unides persegueix dos objectius principals: (1) Incorporar els 10 Principis en les activitats empresarials de tot el món. (2) Canalitzar accions per assolir els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

Els 10 Principis del Pacte Mundial són els valors essencials des del naixement de la iniciativa l'any 2000. Es basen en diverses declaracions de les Nacions Unides en matèria de drets humans, normes laborals, mediambientals i anticorrupció i gaudeixen de consens universal. El principi 6 estableix que «Les empreses hauran de donar suport a l'abolició de les pràctiques de discriminació en l'ocupació».

Els ODS proporcionen a les organitzacions un marc universal i coherent per guiar les seves contribucions al desenvolupament sostenible i a crear valor compartit. L'Objectiu 5, «Aconseguir la igualtat entre gèneres i apoderar totes les dones i les nenes», demana la implicació de les organitzacions perquè es pugui aconseguir.

Normativa europea

Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals (1950)

Conveni signat pels membres del Consell d'Europa. Estableix en l'article 14 la prohibició de discriminació per raó de sexe, raça, color, llengua, religió, opinions polítiques o altres, origen nacional o social, pertinença a una minoria nacional, fortuna, naixença o qualsevol altra situació.

Carta Social Europea (1961)

El Consell d'Europa adopta el 1961 la Carta Social Europea, que complementa el Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, reconeix el dret de les persones treballadores dels dos sexes a una remuneració igual i fa referència a persones treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996 (que substitueix l'anterior) prohibeix expressament la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i de maternitat i dedica un article al dret de la dignitat en el treball.

Tractat constitutiu de la Comunitat Europea (TCE). Tractat d'Amsterdam (1997)

L'article 8 (antic article 3, apartat 2, TCE) diu que en totes les seves accions, la Unió cerca d'eliminar les desigualtats entre els homes i les dones i de promoure'n la igualtat. I en l'article 10, quan regula la definició i l'execució de les seves polítiques i accions, estableix que la Unió cerca de lluitar contra qualsevol discriminació per raó de sexe, de raça o origen ètnic, de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual.

L'Art. 141.4 d'aquest tractat estableix que «Per tal de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedeix cap estat membre de mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe subrepresentat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o a compensar desavantatges en les seves carreres professionals».

La legislació europea en matèria d'igualtat de gènere ha obligat molts estats membres a aprovar lleis contra la discriminació laboral, l'assetjament sexual o la violència masclista.

Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000)

La Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, proclamada pels presidents del Consell, del Parlament i de la Comissió al principi del Consell Europeu de Niça el 7 de desembre de 2000 (DO C 364 de 18.12.2000, p.1), estableix el principi de la igualtat de sexes en tots els àmbits i inclou diverses disposicions amb l'objectiu de fomentar la igualtat entre homes i dones.

En el capítol III, l'article 23 consagra la igualtat entre dones i homes, que ha de ser garantida en tots els àmbits, inclosos l'ocupació, el treball i la retribució, i possibilita l'adopció de mesures que ofereixin avantatges concrets a favor del sexe menys representat.

Tractat de Funcionament de la Unió Europea (TFUE) (2010)

Aquest Tractat estableix que la Unió perseguirà l'objectiu d'eliminar les desigualtats entre l'home i la dona i que en promourà la igualtat (article 8); donarà suport a l'actuació dels estats membres per aconseguir la igualtat entre homes i dones en relació amb les oportunitats en el mercat laboral i en el tracte en el treball (article 153.1.i); i prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o per a un treball d'igual valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions (article 157).

Carta Europea de la Dona (2010)

La Comissió Europea va aprovar aquesta Carta per promoure d'una manera més eficaç la igualtat entre dones i homes a Europa i al món. Les desigualtats de gènere afecten directament la cohesió econòmica i social, així com el creixement sostenible, la competitivitat i el desenvolupament demogràfic.

La Comissió Europea ressalta la necessitat de contemplar la igualtat de gènere en el conjunt de les seves polítiques i la Carta proposa cinc àmbits d'actuació concrets: la independència econòmica, la igualtat salarial, la representació de les dones en la presa de decisions i en els llocs de responsabilitat, la dignitat i integritat de les dones i l'acció exterior de la Unió Europea.

Normativa estatal

La **Constitució espanyola (CE) de 1978** reconeix la igualtat des d'una triple dimensió:

Com a valor superior (article 1.1):

Art. 1.1 CE: Espanya es constitueix en un Estat social i democràtic de Dret, que propugna com valors superiors del seu ordenament jurídic la llibertat, la justícia, la igualtat i el pluralisme polític.

Com a clàusula d'objectius del poder o igualtat material (article 9.2):

Art. 9.2 CE: Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

Com a principi d'igualtat o igualtat formal (article 14):

Art. 14 CE: Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

La **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes, en particular, mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, així com en les condicions de treball, aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

L'article 51 relaciona els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'àmbit de les seves respectives competències i en l'aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes en l'ocupació pública, que són:

- a) Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- b) Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense menyscapte de la promoció professional.
- c) Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- d) Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
- e) Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- f) Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- g) Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

Per acabar, l'article 43, sobre promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva, possibilita, d'acord amb allò que es fixa legalment mitjançant la negociació col·lectiva, que s'estableixin mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

La disposició addicional setena del **Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**, obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Sens perjudici del que disposa l'apartat anterior, han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

L'Administració té l'obligació, sempre i sense distinció, d'elaborar un pla d'igualtat.

El **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació** no només comporta modificacions en l'articulat de la LOIEDH, sinó que propicia canvis en diverses normes amb rang de llei, tots orientats a garantir la igualtat efectiva entre dones i homes en el treball i l'ocupació.

S'afegeixen tres apartats nous a l'article 46 de la LOIEDH:

Article 46.4: Es crea un Registre de plans d'igualtat de les empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes.

Article 46.5: Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest Registre.

Article 46.6: S'han de desplegar reglamentàriament el diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat; així com el Registre de plans d'igualtat, pel que fa a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i l'accés.

Normativa catalana

L'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 disposa en l'article 19.2, en l'àmbit de drets i deures de les persones que «Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats».

En el capítol V. Principis rectors, concretament en l'article 40, instaura l'obligació dels poders públics de promoure la igualtat de totes les persones amb independència, entre d'altres, del seu sexe.

L'article 41 preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans i especifica en el primer apartat que «Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat».

I, en darrer lloc, en l'article 45, apartat tercer, afirma que els poders públics «han d'adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores, han d'impulsar i han de promoure'n la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscos laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes».

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, dona suport a aquesta obligació —i la desenvolupa— de realitzar un pla d'igualtat per part del sector públic en l'article 15, on s'estableixen els requisits que han de complir els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic:

a) Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

b) Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.

c) Incloure mesures específiques per adequar-los, en cada cas, a les peculiaritats del personal docent, sanitari, investigador i penitenciari, i també dels bombers, agents rurals i cossos i forces de seguretat.

d) Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.

e) Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.

f) Formar part com a annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració pública corresponent o dels organismes autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en què sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals.

La Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, estableix en l'article 20.2, que «Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral. Aquestes mesures han d'ésser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors».

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020, de 22 de desembre, estableix mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i per reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència. En l'article 5 indica que la violència masclista es pot manifestar en diferents àmbits, i un d'ells és l'àmbit laboral (apartat tercer):

Tercer. Violència en l'àmbit laboral: consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Pot adoptar els tipus següents:

a) Assetjament per raó de sexe: consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes.

b) Assetjament sexual: consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

c) Discriminació per embaràs o maternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

Diagnosi de gènere

1.- Cultura i gestió organitzativa

En aquest apartat s'analitza, en primer lloc, quin és el pes que es dona al valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la cultura de l'organització i de quina manera l'Institut Ramon Llull entén i interpreta aquest concepte d'igualtat de gènere. I en segon lloc, com es materialitza en la gestió organitzativa aquest compromís amb la igualtat i quin rol té tot el personal en el seu impuls i consolidació.



En tota organització és possible diferenciar la presència d'una consciència de gènere individual, de cada persona que treballa a l'empresa, i una consciència de gènere institucional, que configura la pròpia cultura organitzativa de gènere de l'empresa.

Les empreses tenen la seva cultura organitzativa formada per un conjunt de regles escrites i no escrites que estableixen la manera de pensar i d'actuar de l'empresa. Aquesta cultura organitzativa també té la seva dimensió de gènere.

Per analitzar la consciència de gènere institucional, hem tingut en compte la normativa aprovada i els organismes interns existents. Per analitzar la consciència de gènere individual, hem tingut en compte els resultats obtinguts en el qüestionari de percepció que va respondre la plantilla.

Consciència de gènere institucional

L'Institut Ramon Llull ha incorporat la igualtat en la missió, la visió i els valors de l'entitat. Du a terme mesures internes per afavorir la igualtat i dins de l'empresa té persones amb formació en igualtat de gènere.

L'Institut recull les dades relatives a la plantilla desagregades per sexe i utilitza indicadors de gènere en els sistemes de gestió.

Els processos de gestió de les persones i la política de conciliació de la vida personal, familiar i laboral han estat revisats des de la perspectiva de gènere, la qual cosa implica que ja s'han incorporat canvis i propostes de millora.

El conveni col·lectiu aplicable és el Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Institut Ramon Llull de Barcelona per als anys 2010-2011 (codi 0815941), que estableix les condicions laborals, en el marc de la normativa d'ocupació pública i la d'aplicació als consorcis amb participació majoritària de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Durant l'any 2019, l'Institut Ramon Llull ha promogut, tenint en compte la igualtat de gènere, diverses accions que es poden dividir en dos grans grups.

1. Organització d'activitats i actes per visibilitzar l'acció de les dones en tots els sectors culturals. En aquest primer tipus d'actuacions s'han portat a terme 24 activitats que es relacionen a continuació:
 - Conferència anual Theatre Communication Group, Miami (Estats Units).
 - Concerts de Mariola Membrives a Buenos Aires i altres localitats del'Argentina en el marc del projecte «Dones i Música a Argentina».
 - Festival Olhares do Mediterrâneo-Wome'ns Film Festival, Lisboa (Portugal).
 - Festival Peace Women Singing/Matera Mater Melodiae (Itàlia).
 - Sala Tabadoul de Tànger (Marroc).
 - Òpera & Dona.
 - Participació de Maria Rovira al Xposed Queer International Film Festival de Berlín (Alemanya).
 - Congrés a la Universitat de Varsòvia (Polònia).
 - Dia Internacional de la Dona a la Universitat de Salamanca.
 - Taula rodona «Cos i literatura», amb Selva Almada, Eva Baltasar, Fernanda García Lao i Bel Olid.
 - LGBTI_LIJ: Taula rodona de Gabriela Larralde, Bel Olid, Susy Shock i Muriel Villanueva.
 - Feminisme i democràcia: Flavia Company, Mariana Komiseroff i Bel Olid.
 - Jornada catalana amb la investigadora Rhiannon McGlade i la il·lustradora valenciana Ame Soler («Tres Voltes Rebel») com a protagonistes a les universitats de Durham i Newcastle (Regne Unit).
 - Recital-espectacle per part de Clara Fiol a les universitats de Bristol i Cardiff (Regne Unit).
 - Conferència i taller de traducció de Bel Olid.
 - Taula rodona amb dues escriptores i dues acadèmiques amb motiu de Sant Jordi. Acte organitzat conjuntament amb la Delegació del Govern de la Generalitat de Catalunya a Portugal.
 - Focus de poesia catalana al fòrum internacional per a autores Shamrock Festival amb Mireia Calafell, Maria Cabrera i Laia Malo.
 - Feria Internacional de Buenos Aires (Argentina): 1. Participació de Sebastià Portell dins l'espai «Orgullo y Prejuicio. Espacio de Diversidad Sexual y Cultura». Focus en temàtica LGBTI. 2. Participació d'Irene Solà. Focus en noves veus de la literatura femenina en català.
 - Invitació de Lorena Ros al Belgrade Photo Month (Sèrbia).

- Invitació de Donna Ferratto a Formentera fotogràfica.
 - Dramatúrgia catalana a la Play Company de Nova York i a la Universitat de Connecticut en col·laboració amb la Sala Beckett (Estats Units).
 - Cicle de dones directores a la Cinémathèque Brussel·les (Bèlgica).
 - Focus de cinema català al Nara International Film Festival (Japó).
2. Grup de treball de l'abordatge de la perspectiva de gènere en el sector cultural. En aquest segon tipus d'actuacions s'han portat a terme dues activitats que es relacionen a continuació:
- Incorporació de les funcions de seguiment de la normativa d'igualtat efectiva de dones i homes a la Unitat de Recursos Humans existents i inici de l'elaboració d'un Pla d'igualtat per garantir-ne la implementació tant en l'àmbit organitzatiu com en relació amb els programes i les activitats que es desenvolupin per part del Consorci.
 - Elaboració d'un pla de formació per al personal de l'Institut Ramon Llull d'acord amb el Pla d'igualtat que s'està elaborant.

La Direcció de l'Institut Ramon Llull té la voluntat de fer polítiques culturals amb perspectiva de gènere i per aquest motiu es decideix fer un Pla específic que se centri a repensar i reflexionar sobre la introducció de la igualtat de gènere en la seva acció cultural.

El 23 de novembre de 2021, Pere Almeda, director de l'Institut Ramon Llull, s'adhereix al Codi de conducta dels alts càrrecs i personal directiu de l'Administració de la Generalitat i de les entitats del seu sector públic. Aquest Codi, entre altres principis ètics i regles de conducta, inclou:

5.11. Complir les disposicions o protocols vigents en relació amb les situacions de discriminació en l'entorn laboral i, en especial, els referits a les situacions d'assetjament sexual i/o psicològic; i garantir un tracte amb equitat que no impliqui cap mena de discriminació.

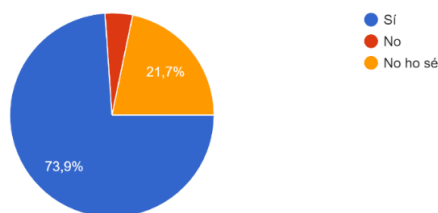
Consciència de gènere individual

Per analitzar la consciència de gènere de les persones que treballen a l'Institut Ramon Llull, s'han tingut en compte, principalment, les respostes obtingudes en el qüestionari de percepció i el debat que es va produir en el grup focal.

La percepció de la plantilla en relació amb el compromís de l'Institut Ramon Llull (en endavant, l'Institut) amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes és positiva. El 73,9% de les persones que han respost al qüestionari consideren que aquest compromís existeix; un 21,7% no ho té gaire clar, ja que respon que no ho sap, i 2 persones, 1 home i 1 dona (4,3% de la mostra) diuen que el compromís no existeix. Les úniques que han respost que no ho saben han estat dones, cap home ha donat aquesta resposta.

Gràfic 2 - Qüestionari plantilla 1

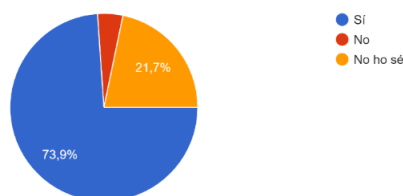
1.- Consideres que l'Institut està compromès amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes?
46 respuestas



Els mateixos percentatges els trobem quan es demana si la gestió dels recursos humans es du a terme tenint en compte el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes, amb la diferència que les dues treballadores que han respost negativament i 2 homes i 9 dones han respost que no ho saben.

Gràfic 3 - Qüestionari plantilla 2

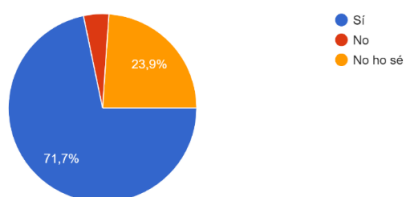
2.- En general, a l'Institut, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes en la gestió dels recursos humans?
46 respuestas



Quan es pregunta sobre l'impacte que pot tenir l'existència d'un Pla d'igualtat, 31 persones (9 homes i 22 dones) han respost que implicarà una millora per als treballadors i treballadores de l'Institut, mentre que 2 persones han respost que no creuen que aquesta millora es produirà (1 home i 1 dona) i 11 persones no saben què respondre a aquesta pregunta (1 home i 10 dones).

Gràfic 4 - Qüestionari plantilla 3

3.- Creus que l'existència d'un Pla d'igualtat implicarà una millora per tots els treballadors i treballadores de l'Institut?
46 respuestas



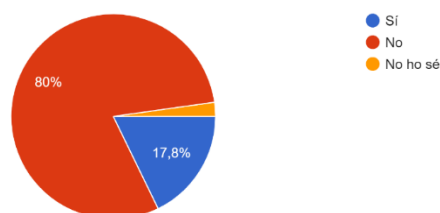
En el grup focal es va reafirmar aquesta idea que l'Institut està compromès amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i que es tracta d'un compromís real, tot i que es considera que és un procés en el qual encara és possible millorar.

En el qüestionari de percepció de la plantilla, 4 homes i 4 dones han afirmat que han viscut, en primera persona, un conflicte dins l'Institut relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes, mentre que el 80% de les persones que han respost al qüestionari afirmen que no hi han viscut cap conflicte.

Gràfic 5 - Qüestionari plantilla 4

4.- En alguna ocasió has viscut, en primera persona, un conflicte dins l'Institut relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes?

45 respuestas



L'existència de 8 persones que manifesten que han viscut algun conflicte que implica la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes es va considerar com a molt important en el grup focal. En aquest sentit, es va parlar de la necessitat d'establir canals de denúncia. A més, no van considerar que sigui rellevant el fet que es tracti d'una percepció, perquè tot i que sigui fruit d'una consideració subjectiva, la persona que l'ha viscut l'ha percebut com a tal i, per tant, s'ha de tenir en compte i sobretot cal establir eines que ajudin a resoldre i a evitar aquestes esquerdes.

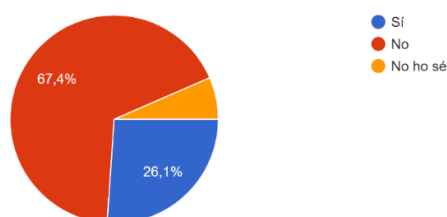
Durant el procés de diagnosi s'han analitzat les possibles causes que poden haver portat 4 dones i 4 homes a afirmar que han viscut un conflicte dins de l'Institut relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes, i s'identifica que la percepció per part dels homes pot ser conseqüència de l'impacte que pot haver tingut sobre els homes l'antiga directora que es posicionava clarament a favor de l'apoderament de les dones dins de l'Institut. En relació amb les dones, es planteja que segurament té més a veure amb la resta de temes que s'analitzen en aquest Pla.

En el qüestionari també es pregunta si es coneixen els drets laborals que tenen les dones víctimes de violència de gènere i el 67,4% de les respostes són negatives (31 persones – 4 homes i 27 dones), mentre que un 26,1% de les respostes són positives (12 persones – 5 homes i 7 dones). En general, hi ha un desconeixement important sobre aquesta qüestió.

Gràfic 6 - Qüestionari plantilla 6

6.- Coneixes els drets laborals que tenen les dones víctimes de violència de gènere?

46 respuestas



CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'Institut Ramon Llull ha incorporat la igualtat en la missió, la visió i els valors de l'entitat. L'Institut du a terme mesures internes per afavorir la igualtat.	Un total de 4 homes i 4 dones afirmen, en el qüestionari de percepció, que han viscut una situació de vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes.

Dins de l'Institut hi ha persones amb formació en igualtat de gènere, també dins del Departament de Recursos Humans. Es recullen i analitzen les dades desagregades per sexe. Els processos de gestió de les persones i la política de conciliació de la vida personal, familiar i laboral han estat revisats des de la perspectiva de gènere, la qual cosa implica que ja s'han incorporat canvis i propostes de millora. Des del 2019, es duen a terme polítiques culturals amb perspectiva de gènere i que busquen visibilitzar les dones. El Codi ètic al qual s'ha adherit el director de l'Institut es compromet a garantir el compromís amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i a prevenir situacions d'assetjament sexual. La plantilla confirma que l'Institut està compromès amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i que aquesta igualtat s'inclou en la gestió de les persones.	Cal establir canals de denúncia en el cas de viure o conèixer l'existència de casos de vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes. La plantilla no coneix els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere.
---	--

2.- Condicions laborals i classificació professional

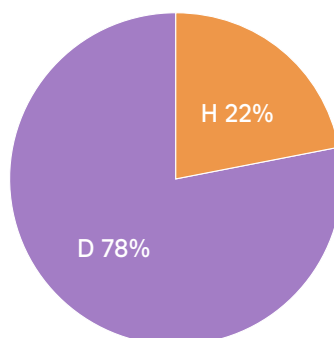
La diagnosi en aquest apartat analitza que les condicions laborals estiguin exemptes de discriminació per raó de gènere i la presència d'algun biaix de gènere que pot portar a l'existència de segregació horitzontal o segregació vertical.

Definim la segregació horitzontal de l'ocupació com la distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic (definició del glossari «Dones i Treball» del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya).

Entenem per segregació vertical de l'ocupació la distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat (definició del glossari «Dones i Treball» del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya).

La plantilla de l'Institut Ramon Llull (IRL) el **8 de març de 2022** estava formada per 64 persones: 50 dones i 14 homes. L'Institut és una empresa feminitzada, ja que les dones representen el 78% de la plantilla. Es considera una empresa feminitzada quan les treballadores són més del 60% de la plantilla.

Gràfic 7 - Distribució de la plantilla per sexes



Font: Dades de l'IRL del 8/03/2022

La plantilla de l'Institut presenta una estabilitat important, ja que el 65% de la plantilla fa més d'11 anys que hi treballa. Si ens centrem en les dones, observem com el 68% té una antiguitat superior als 10 anys, mentre que si ens centrem en els homes, només el 57% té aquesta antiguitat.

Taula 1 - Distribució de la plantilla per antiguitat i sexe

Antiguitat	Dones	Homes
Menys de 6 mesos	7	3
De 6 mesos a 1 any	0	0
D'1 a 3 anys	4	1
De 3 a 5 anys	5	1
De 6 a 10 anys	0	1
D'11 a 25 anys	34	8

Font: Dades de l'IRL del 8/03/2022

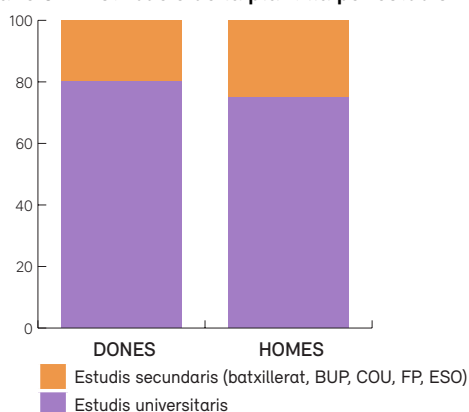
Si prestem atenció al nivell d'estudis, observem com la plantilla de l'Institut es divideix entre qui té estudis secundaris i qui té estudis universitaris.

Taula 2 - Distribució de la plantilla per estudis i sexe

NIVELL D'ESTUDIS	Dones	Homes
Estudis secundaris (batxillerat, BUP, COU, FP, ESO)	10	2
Estudis universitaris	40	12

Font: Dades de l'IRL del 8/03/2022

Gràfic 8 - Distribució de la plantilla per estudis i sexe



Font: Dades de l'IRLlull del 8/03/2022

Si analitzem la plantilla per posició jeràrquica (Taula 3 i Gràfics 9, 10 i 11), observem que les dones ocupen el 60% dels llocs de direcció, el 71% dels comandaments intermedis i representen el 81% de la resta de plantilla.

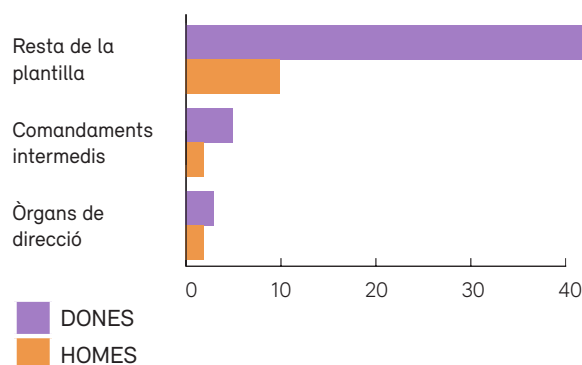
Tot i que tenim més dones en els òrgans de direcció i en els comandaments intermedis, tenint en compte que els homes representen només un 22% de la plantilla, la seva presència en aquestes posicions és important, encara que inferior a la que existia abans de l'any 2019, moment en què es produeix un gir en favor de les dones en les posicions de lideratge. L'Institut passa de tenir durant 17 anys direccions formades bàsicament per homes a una major presència de dones en les direccions. Tot i aquest canvi, es pot parlar de l'existència d'una presència més elevada de dones en les categories inferiors en relació amb les posicions jeràrquiques superiors.

Taula 3 - Distribució de la plantilla per posició jeràrquica i sexe

	Dones	Homes
Persones treballadores per posició jeràrquica		
Òrgans de direcció	3	2
Comandaments intermedis	5	2
Resta de plantilla	42	10
TOTAL	50	14

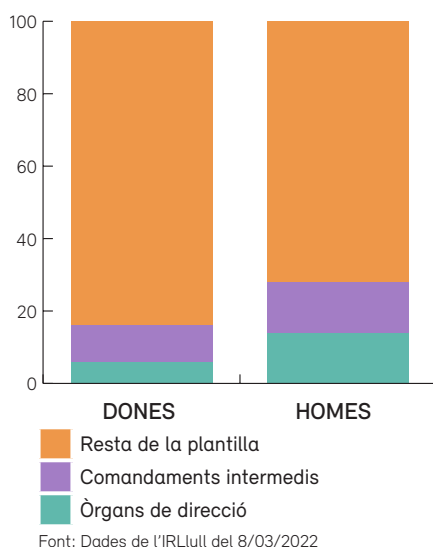
Font: Dades de l'IRL del 8/03/2022

Gràfic 9 - Distribució de la plantilla per posició jeràrquica i sexe (I)

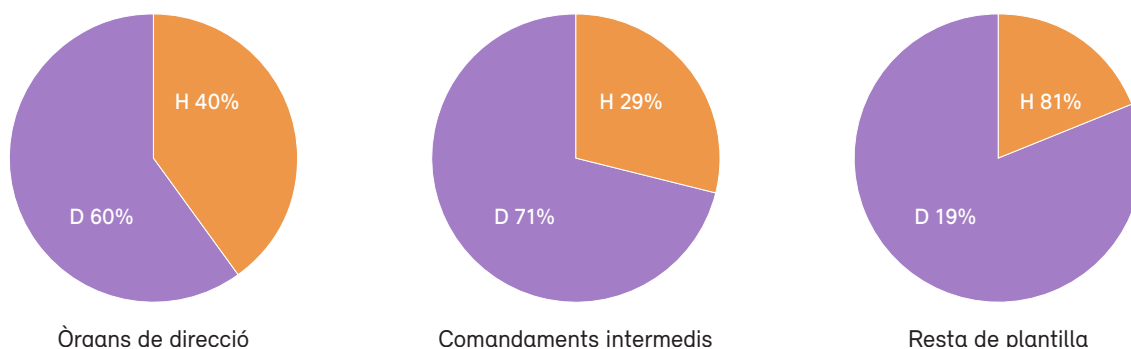


Font: Dades de l'IRLlull del 8/03/2022

Gràfic 10 - Distribució de la plantilla per posició jeràrquica i sexe (II)



Gràfics 11 - Percentatge de sexes en cada nivell jeràrquic



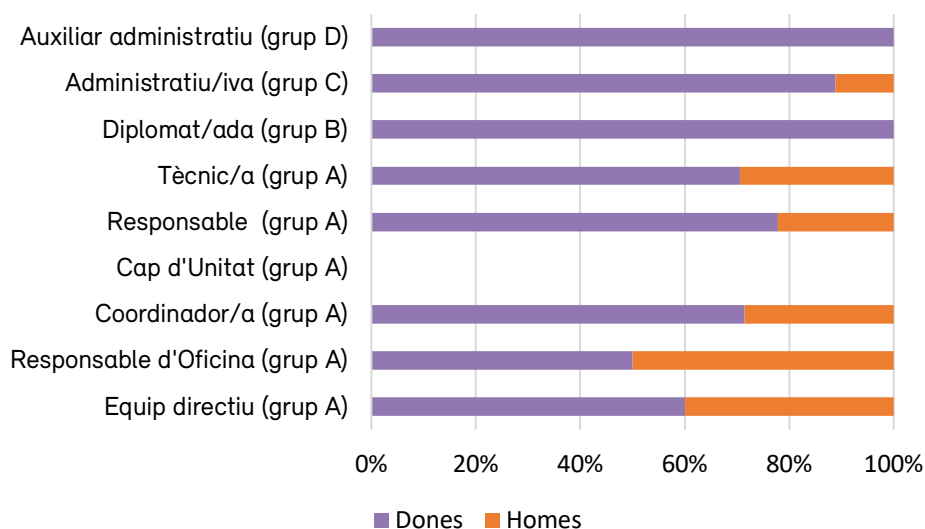
Si prestem atenció a la distribució de la plantilla per grup professional, observem com els homes es concentren en els nivells més alts, i són quasi només dones les que formen part dels grups professionals D (100% dones), C (89% dones) i B (100% dones). En el grup A-nivell tècnic/a, el 71% són dones i en el grup A-responsable, el 77% són dones. Els homes, en canvi, representen el 50% de responsables d'Oficina (grup A) i el 40% dels equips directius (grup A).

Taula 4 - Distribució de la plantilla per grup professional i sexe

GRUP PROFESSIONAL	Dones	Homes
Equip directiu (grup A)	3	2
Responsable d'Oficina (grup A)	2	2
Coordinador/a (grup A)	5	2
Cap d'Unitat (grup A)	0	0
Responsable (grup A)	7	2
Tècnic/a (grup A)	12	5
Diplomat/ada (grup B)	2	0
Administratiu/iva (grup C)	16	2
Auxiliar administratiu/iva (grup D)	2	0

Font: Dades de l'IRL del 8/03/2022

Gràfic 12 - Distribució de la plantilla per grup professional i sexe



Font: Dades de l'IRL del 8/03/2022

Si analitzem la plantilla tenint en compte els departaments, observem un ampli predomini de dones en tots ells, excepte en les oficines a l'exterior, on de les 4 persones que hi treballen, hi ha 2 homes i 2 dones. Els departaments més feminitzats són l'Àrea de Creació, amb un 92% de dones, i l'Àrea de Llengua i Universitats, amb un 82% de dones, seguides de Gerència, on treballen un 76% de dones.

Taula 5 - Distribució de la plantilla per departaments i sexe

DEPARTAMENTS/ÀREES	Dones	Homes	TOTAL
Direcció	3 (60%)	2 (40%)	5
Gerència	16 (76%)	5 (24%)	21
Àrea de Creació	11 (92%)	1 (8%)	12
Àrea de Literatura i Pensament	6 (67%)	3 (33%)	9
Àrea de Llengua i Universitats	9 (82%)	2 (18%)	11
Oficines a l'exterior	2 (50%)	2 (50%)	4
Programa de residències Faber	2 (100%)	0	2

Font: Dades de l'IRL del 8/03/2022

Tota la plantilla treballa a la seu de Barcelona, excepte les persones que treballen a les oficines a l'exterior, que són oficines de representació i es troben a Londres, Berlín, Nova York i París; i les que treballen per al programa de residències Faber, que està ubicat a Olot, però no té naturalesa de centre de treball.

Taula 6 - Distribució de la plantilla per departaments, nivells jeràrquics i sexe

DISTRIBUCIÓ DE LA PLANTILLA PER DEPARTAMENTS I NIVELLS JERÀRQUICS	Dones	Homes
Direcció		
Directors/ores		1
Caps intermedis		
Responsables	1	1
Personal tècnic	1	
Administratiu/iva (grup C)	1	
Auxiliar administratiu/iva (grup D)		
Gerència		
Directors/ores	1	
Caps intermedis	1	1
Responsables	4	
Personal tècnic	2	2
Personal administratiu	6	2
Personal auxiliar administratiu	2	
Àrea de Creació		
Directors/ores	1	
Caps intermedis	2	
Responsables		1
Personal tècnic	4	
Personal administratiu	4	
Personal auxiliar administratiu		
Àrea de Literatura i Pensament		
Directors/ores		1
Caps intermedis	1	
Responsables	1	
Personal tècnic	2	2
Personal administratiu	2	
Personal auxiliar administratiu		
Àrea de Llengua i Universitats		
Directors/ores	1	
Caps intermedis	1	1
Responsables	1	
Personal tècnic	3	1
Personal administratiu	3	
Personal auxiliar administratiu		
Oficines a l'exterior		
Directors/ores		
Caps intermedis		
Responsables	2	2
Personal tècnic		
Personal administratiu		
Personal auxiliar administratiu		
Programa de residències Faber		
Directors/ores		
Caps intermedis		
Personal tècnic	2	
Personal administratiu		
Personal auxiliar administratiu		

Font: Dades de l'IRL del 8/03/2022

Si ens fixem en la tipologia de contractes existents dins de l'Institut Ramon Llull, la primera dada que cal ressaltar és que no existeixen contractes a jornada parcial, sinó que tots són contractes a temps complet. Un total de 5 persones (3 dones i 2 homes) tenen contracte de 40 hores, es tracta de les persones que ocupen els càrrecs de direcció d'Àrea i de Gerència. La resta de la plantilla té una jornada laboral de 37 hores i 30 minuts setmanals, com estableix el Conveni col·lectiu.

Taula 7 - Distribució de la plantilla per tipus de contracte i sexe

Jornada	Contracte	Dones	Homes	TOTAL
Completa	Alta direcció	0	1	1
	Durada indeterminada	13 (77%)	4 (23%)	17
	Durada determinada	37 (80%)	9 (20%)	46

Font: Dades de l'IRL del 8/03/2022

Si analitzem la tipologia de contractes tenint en compte els criteris d'ocupació pública, podem diferenciar entre alta direcció, durada indeterminada i durada determinada, i dins d'aquest darrer grup, contractes a temps determinat estructurals i contractes a temps determinat conjunturals (substitucions, per raó de la producció, etc.).

Els contractes de durada indeterminada, sense tenir en compte l'únic contracte existent d'alta direcció i que està ocupat per un home, representen el 27% de la plantilla. I si ho analitzem per sexes, veiem que el 77% dels contractes de durada indeterminada són de dones i el 23% són d'homes. Però si ens fixem només en les treballadores, observem com només el 26% de les dones que treballen a l'Institut tenen un contracte a temps indeterminat.

La contractació temporal afecta el 73% de la plantilla. El 80% dels contractes temporals són femenins i el 20% són masculins. El 74% de les dones que treballen a l'Institut tenen contracte a temps determinat. Si tenim en compte que el 68% de dones hi treballen des de fa més de 10 anys, podem identificar com aquesta estabilitat és fruit d'una relació temporal ininterrompuda, que confirma una precarietat en la contractació femenina, ja que moltes d'aquestes dones han tingut sempre contractes de durada determinada (ocupació temporal i ininterrompuda).

En el moment que diferenciem els contractes a temps determinat estructurals i conjunturals, observem com el 70% dels contractes temporals femenins són estructurals, mentre que ho són el 67% dels contractes temporals masculins.

Taula 8 - Distribució de la plantilla per tipologia de contracte temporal i sexe

	Dones	Homes	TOTAL
Durada determinada estructural	26 (81%)	6 (19%)	32
Durada determinada conjuntural (**)	11 (79%)	3 (21%)	14

Font: Dades de l'IRL del 8/03/2022

(**) Aquesta situació es troba en procés de regulació per l'aplicació de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública (BOE núm. 312, de 29 de desembre), com es recull en la Resolució de 24 de maig de 2022, d'aprovació de l'oferta pública d'estabilització del Consorci Institut Ramon Llull, on s'acorda l'oferta pública d'estabilització del Consorci Institut Ramon Llull, integrada per les places que consten a l'Annex I d'aquesta Resolució, que seran objecte de convocatòria en procés extraordinari d'estabilització per a l'adquisició de la condició de fix abans del 31 de desembre de 2022.

Tota la plantilla treballa a jornada partida, de matí i tarda. El Conveni col·lectiu estableix la realització de 1.645 hores en còmput anual i jornada completa, amb la realització de 37 hores i 30 minuts de mitjana setmanal, d'acord amb la distribució horària que consta en el calendari laboral,

amb jornada partida de dilluns a dijous (fins a les 16 hores per a llocs base i fins a les 17 hores per a llocs de comandament) i els divendres amb possibilitat de sortida a les 14 hores. La realització d'una jornada és de 9 hores com a màxim al dia.

Durant la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19, s'han aplicat més mesures de flexibilitat per adequar la permanència obligatòria segons el context laboral.

En el grup focal es conclou que a l'Institut no existeix ni segregació vertical, ni segregació horitzontal, ni un fenomen de temporalitat en la contractació que afecti només les dones, ni una feminització de la contractació temporal conjuntural. Totes les persones afirmen que no identifiquen cap d'aquestes problemàtiques dins de l'Institut.

CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Inexistència de segregació vertical i segregació horitzontal. La plantilla de l'Institut presenta una estabilitat important, el 65% de la plantilla fa més d'11 anys que hi treballa. Millora important en la presència de dones en els comandaments intermedis i en els òrgans de direcció. Estabilització de la plantilla establerta per la Llei 20/2021 i recollida en la Resolució de 24 de maig de 2022, d'aprovació de l'oferta pública d'estabilització del Consorci Institut Ramon Llull.	La contractació temporal afecta el 73% de la plantilla. El 80% dels contractes temporals són femenins i el 20% són masculins. El 74% de les dones que treballen a l'Institut tenen contracte a temps determinat. El 68% de dones treballa a l'Institut des de fa més de 10 anys, la qual cosa confirma una relació temporal ininterrompuda, que corrobora una precarietat en la contractació femenina.

3.- L'accés a l'organització (procés de selecció i contractació)

En aquest apartat s'analitza si l'accés a l'organització, entès com el procés de selecció i contractació assegura la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització és important per trencar amb les desigualtats existents en el mercat laboral i que deriven moltes d'elles del pes que encara tenen els estereotips de gènere que limiten l'accés de les dones a aquest mercat.

El procés de contractació i tots els aspectes que es tenen en compte abans d'aquesta contractació, des de l'oferta laboral fins a la incorporació de la persona treballadora a la plantilla, han de garantir el principi d'igualtat i no discriminació en les relacions laborals. Garantir la igualtat implica identificar les candidatures idònies per a un lloc de treball amb la finalitat d'incorporar la persona més adequada per a cada tasca professional, garantint que el sexe no condicioni l'elecció de qui es contractarà.

El càrrec de director/a és designat segons el que preveuen els Estatuts del Consorci, d'acord amb el règim jurídic d'aplicació, vinculat amb un contracte d'alta direcció.

L'Institut Ramon Llull diferencia les seves ofertes de treball de les ofertes de treball temporal per cobrir les necessitats urgents i inajornables derivades de situacions de substitucions o de situacions d'excés o acumulació de tasques.

Totes les ofertes de treball temporal es publiquen a la pàgina web de l'Institut Ramon Llull i en altres casos, a més a més, es publiquen a la pàgina web del Departament de Cultura i al Portal de l'Empleat Públic – ATRI, segons la tramitació establerta a l'Acord de Govern de 13 de juny de 2017, sobre criteris per a la formalització de nomenaments i contractacions de personal temporal de l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic.

Les ofertes de treball segueixen un model amb 6 punts:

1. Descripció del lloc de treball, que consta de: nom del lloc, centre de treball, tipologia de lloc, grup, jornada (hores setmanals), horari, retribució anual bruta i tipus de vinculació contractual.
2. Requisits de participació: formació i competències lingüístiques.
3. Missió del lloc de treball i funcions.
4. Criteris de valoració: coneixements, habilitats i experiència.
5. Altres observacions.
6. Procés de selecció: a partir de l'estudi del currículum tenint en compte els criteris de valoració especificats en l'oferta, se seleccionen les persones que seran convocades per a una entrevista. Els continguts de les proves i entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional. S'estableix la possibilitat de dur a terme altres proves, si es considera oportú, per assegurar l'objectivitat del procés i garantir la designació de la persona aspirant més idònia.

Totes les ofertes estan escrites en llenguatge inclúsiu i no sexista.

La selecció de les persones que formen part de les comissions avaluadores o dels tribunals dels processos de contractació es fa sobre la base dels seus coneixements. Tenint en compte que l'Institut és una empresa feminitzada, normalment hi participen més dones que homes, però no es té en compte el sexe en la selecció d'aquestes persones. En aquestes comissions hi participa la coordinadora de Recursos Humans, que vetlla per la legalitat i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i el principi de no discriminació durant tot el procés (es tracta d'una persona formada en igualtat de gènere).

Taula 9 - Incorporacions per categories o grups professionals

	2021		2020		2019		2018	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Equip directiu (grup A)		2			1	1	1	1
Responsable d'Oficina (grup A)						1	1	
Subtotal nivell estratègic								1
Comandaments intermedis (grup A)								
Responsable (grup A)								
Tècnic/a (grup A)	1	1			1		6	
Diplomat/ada (grup B)								
Administratiu/iva (grup C)	8	2	1		2			
Auxiliar administratiu/iva (grup D)			1					

Si analitzem les incorporacions en els darrers 4 anys, observem com la gran majoria de noves incorporacions han estat femenines, excepte en els càrrecs de direcció, on s'han contractat més homes que dones.

Taula 10 - Incorporacions per departaments

	2021		2020		2019		2018	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Direcció	1	1				1	2	
Gerència	2	1			3		2	

Àrea de Creació	3	2			1		1	1
Àrea de Literatura i Pensament		1	1				1	
Àrea de Llengua i Universitats	3						1	
Oficines a l'exterior						1	1	
Programa de residències Faber			1					

Les noves incorporacions reflecteixen la realitat dels departaments en relació amb la presència de dones i homes.

Totes les noves contractacions dels darrers 4 anys han estat contractes temporals a temps complet.

Taula 11 - Incorporacions per tipus de contracte

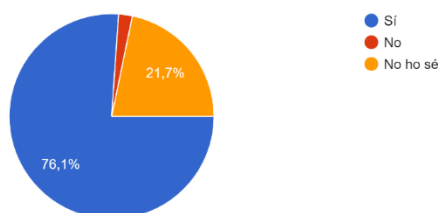
	2021		2020		2019		2018	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Indefinit a temps complet								
Indefinit a temps parcial								
Temporal a temps complet	9	5	2	0	4	2	8	1
Temporal a temps parcial								

Si ens centrem en la percepció a la plantilla, observem una sola resposta negativa (1 home) a la pregunta del qüestionari sobre si el procés de selecció de personal es realitza de forma objectiva, i si els homes i les dones tenen les mateixes oportunitats. Les dones són les que mostren menys seguretat davant d'aquest tema, ja que 9 dones i 1 home responen que no ho saben.

Gràfic 13 - Qüestionari plantilla 7

7.- Creus que a l'Institut la selecció de personal es realitza de forma objectiva, tenint els homes i les dones les mateixes oportunitats?

46 respuestas

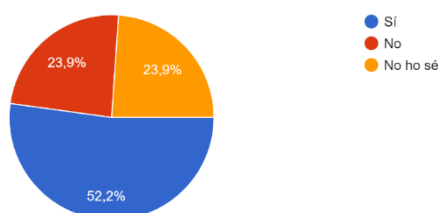


Quan s'ha preguntat sobre si estarien d'acord amb la realització d'accions positives per afavorir una presència més elevada de dones a determinades categories o càrrecs, el 52% de les respostes (24 persones, 4 homes i 20 dones) han estat positives, mentre que el 24% ha dit que no (11 persones, 5 homes i 6 dones). Un altre 24% ha respost que no ho sap (11 persones, 2 homes i 9 dones).

Gràfic 14 - Qüestionari plantilla 8

8.- Creus que s'haurien de realitzar mesures específiques adreçades a facilitar l'accés de les dones a determinades categories o a determinats càrrecs?

46 respuestas



En el grup focal es confirma que el procés de contractació és clar i objectiu i que no es creen situacions que puguin considerar-se desigualtats o discriminacions de gènere.

En relació amb les causes de finalització de la relació laboral amb l'Institut, observem com la finalització del contracte n'és la principal causa, seguida de l'acomiadament i de les baixes voluntàries. En totes elles les dones són majoria. Les finalitzacions de relacions laborals són cada any molt poques.

Taula 12 - Causes de la finalització de les relacions contractuals

Causa	2021		2020		2019		2018	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Finalització del contracte	5	2	0	0	2	1	1	1
Baixa voluntària	1	1	1	0	1	1	2	1
Acomiadament/Desistiment empresari	2	0	0	0	2	2	1	2
Jubilació	1	0	0	0	0	0	0	0
Total sortides	9	3	0	0	5	4	4	4

Tenint en compte aquestes dades i la informació qualitativa facilitada pel Departament de Recursos Humans i el debat en el grup focal, els motius de baixa voluntària no es poden adscriure al gènere/sexe, inclosos els motius d'ordenació del temps de treball i conciliació.

ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ (PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ)	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Els canals d'informació i/o de comunicació utilitzats en els processos de selecció no creen desigualtats entre homes i dones. Es fa una descripció objectiva del lloc de treball en les ofertes de treball que es publiquen. Les ofertes de treball contenen els criteris que es valoraran i com es valoraran per assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés i en l'avaluació. Les ofertes estan redactades en llenguatge inclusiu i no sexista. En els processos de contractació hi participa la responsable de Recursos Humans com a garant de la igualtat de gènere (persona amb formació específica). La plantilla percep el procés de contractació com un procés que no crea desigualtats de gènere. Els motius de baixa voluntària no es poden adscriure al gènere/sexe.	Les contractacions que s'han fet no han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària per grups professionals. Tot i que hi ha un increment de dones en posicions estratègiques, els homes continuen sent els que més es contracten en aquestes posicions.

4.- Promoció i/o desenvolupament professional. Representació femenina

En aquest apartat s'avalua si els processos de promoció i desenvolupament professional asseguren la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i incorporen la perspectiva de gènere.

La carrera professional es pot definir com el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professionals d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Introduir la perspectiva de gènere en el disseny de les carreres professionals i en els processos de promoció implica trencar amb aquells aspectes que poden crear l'existència per a les dones d'un sostre de vidre. La metàfora del sostre de vidre serveix per designar els obstacles artificials i invisibles que impedeixen l'accés de les dones a posicions de decisió i que poden derivar de «factors interns» fruit de la socialització de gènere i «factors externs» que se centren en la cultura organitzacional que condiciona els processos de contractació, selecció i promoció.

En la literatura sobre les dificultats que han d'afrontar les dones per fer carrera i trencar amb el sostre de vidre, quan es descriuen els factors externs, es parla de l'existència de barreres fruit de factors situacionals i factors ambientals. Els factors situacionals fan referència a les responsabilitats de cura que assumeixen les dones i que poden ser vistes com un límit del seu compromís amb l'organització. Els factors ambientals serien els derivats del context social, econòmic i polític de les organitzacions i dels estereotips de gènere de l'entorn familiar i educatiu, barreres amb un elevat component cultural.

El Conveni col·lectiu de l'Institut Ramon Llull contempla que el proveïment dels llocs de treball es farà, a més a més, de per nou ingrés, per provisió i promoció interna del personal laboral fix (per a la

provisió de caràcter fix de llocs de treball vacants i pressupostats) i per provisió provisional (per a la provisió de llocs de treball per raó de temporalitat o urgència).

El Conveni col·lectiu regula en l'article 14 la promoció interna i estableix que es reconeix el dret a la promoció professional i a la promoció interna del personal fix segons els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. Es preveuen, en relació amb el personal laboral fix, sistemes de provisió (mobilitat horitzontal) i de promoció interna (mobilitat horitzontal).

És competència del gerent/a convocar els processos de provisió i promoció interna. Les convocatòries seran notificades als treballadors/ores i determinaran la composició dels òrgans col·legiats responsables dels processos. Les convocatòries de mobilitat establiran els requisits de participació corresponents, així com els sistemes d'avaluació per tal de garantir l'adequació de les persones candidates al contingut funcional de les places. A aquest efecte, els òrgans col·legiats responsables dels processos tindran la facultat de declarar deserta la convocatòria, en el cas que cap persona aspirant no reuneixi les condicions d'idoneïtat o d'absència de candidatures. Les convocatòries de mobilitat de llocs de treball es podran dur a terme individualment, a mesura que es vagin produint aquestes necessitats, o per a un conjunt de llocs de treball. El Conveni preveu un període de prova abans de donar aquesta nova plaça com a ferma.

L'article 15 dels Estatuts regula la provisió provisional, que es preveu en el cas que s'incorri en situacions d'incapacitat temporal per malaltia comuna, maternitat, permisos, llicències o altres situacions temporals assimilables que condicionin el funcionament i la cobertura necessària dels serveis de l'Institut. En aquest procés només hi podrà participar el personal en actiu de l'Institut, independentment de la condició de fix o temporal i del seu grup, subgrup i categoria, per raó de la urgència en la cobertura d'aquests serveis. És competència del gerent/a convocar els processos de provisió provisional, mitjançant la publicació de les convocatòries al tauler d'anuncis i a la intranet corporativa. Les bases de les convocatòries establiran els requisits generals i específics de participació, i faran públiques la puntuació mínima exigible per ser declarat/ada apte/a, que no podrà ser superior a la que posteriorment s'exigeixi a la convocatòria pública. Les contractacions s'estableixen en el Conveni.

És possible diferenciar els processos de promoció que es produeixen a nivell directiu i els que afecten la resta de la plantilla.

Els processos de promoció a nivell directiu deriven de propostes de la direcció als òrgans de govern. Abans es produïen més processos de contractació externs per a les posicions de direcció, mentre que en els darrers temps s'ha apostat per dur a terme processos interns de promoció. Es formalitzen mitjançant acords per escrit de les parts en el marc de la legislació laboral, amb la percepció de les retribucions autoritzades pels òrgans competents en matèria de funció pública i economia de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. El caràcter fix només pot ser assolit per la superació de la convocatòria que es publiqui amb aquest efecte.

En els llocs que no són de direcció es produeixen processos temporals de promoció sobre la base d'un projecte o d'una responsabilitat, que implica que a aquesta persona se li amplien les responsabilitats o se li fan nous encàrrecs; es tracta d'una mobilitat interna, que normalment implica un canvi de categoria per adequació singular i excepcionalment temporal. Aquesta nova situació comporta una adequació singular retributiva, de caràcter temporal, amb caràcter singular i excepcional, i mentre duri la situació que l'origina, que resulta imprescindible pel contingut del lloc de treball i el grau d'assoliment dels objectius que s'hi fixen. Només es podran donar aquests encàrrecs a persones del mateix grup, és a dir, un encàrrec propi del grup A només es podrà donar a una persona que ja sigui d'aquest grup.

Dins de l'Institut es duen a terme, quan es consideren necessaris, processos de mobilitat funcional oberts a personal intern del Consorci que pertanyin al grup professional on es produeix la mobilitat. Es tracta de processos per cobrir necessitats temporals fruit de necessitat urgent i inajornable.

Amb la finalitat que les necessitats del servei s'atenguin amb els recursos interns que té disponibles l'entitat, reforçant la unitat amb personal d'altres unitats amb menys càrrega de treball o bé mitjançant les fórmules de provisió derivades de la legislació laboral aplicable, es fa públic el present anunci entre el personal del Consorci, en el marc del que disposa l'Acord de Govern sobre criteris per a la formalització de nomenaments i contractacions de personal temporal en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic (AG 13 de juny de 2017), així com la legislació laboral comuna d'aplicació, en concret el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i el Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Ramon Llull, especialment del que disposen l'article 10 del Conveni col·lectiu i l'article 39 de l'Estatut dels treballadors.

(...)

Les sol·licituds es resoldran pel procediment d'urgència a partir de l'estudi del currículum i una entrevista personal, sens perjudici de la realització d'altres proves, si escau, per tal d'assegurar l'objectivitat del procés i garantir la designació de la persona aspirant més idònia, d'acord amb la descripció del lloc a proveir i els principis d'igualtat, mèrit, capacitat.

Font: Comunicat intern sobre necessitats temporals de personal de l'Àrea de Llengua i Universitats. Mobilitat funcional grup professional C (referència LLU1/2021)

Si analitzem les dades dels darrers 4 anys, recollides en els quadres següents, identifiquem com els processos de promoció que s'han produït han estat principalment femenins, tot i que els homes hi estan àmpliament representats, malgrat que són minoria dins de la plantilla. Hi ha una sobrerrepresentació dels homes en els processos de promoció de categoria professional, sobretot cap a càrrecs de direcció.

Taula 13 - Nombre total de persones que han pujat de categoria professional

	2021		2020		2019		2018	
Nova categoria	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Nivell directiu	1	1					1	
Responsable d'Oficina				1				
Comandament intermedi	1	1	1		1			
Nivell responsable	1	1			1	1	1	
Nivell tècnic			1		1			
Nivell tècnic de gestió								
Nivell administratiu	1							
Nivell operari								
Total	4	3	2	1	3	1	2	0

La majoria de promocions, tant de dones com d'homes, han estat amb canvi de categoria i un percentatge important s'ha produït per la disponibilitat de viatjar, disponibilitat que han demostrat tant homes com dones i en algunes casos disponibilitat voluntària per raó de cura familiar.

Taula 14 - Tipus de promocions en els darrers 4 anys

	2021		2020		2019		2018	
Tipus de promoció	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Promoció sense canvi de categoria								
Promoció amb canvi de categoria	4	3	2		2	1	2	
Promoció vinculada amb la mobilitat geogràfica				1				

Promoció vinculada a la dedicació exclusiva								
Promoció vinculada a la disponibilitat de viatjar (*)	2	3	2	1			2	

(*) Disponibilitat voluntària per raó de cura familiar

Taula 15 - Modalitat de promoció

	2021		2020		2019		2018	
Modalitat de promoció	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Per prova objectiva			1					
Per antiguitat								
Per designació de l'empresa	3	3	1	1	2	1	2	
Altres (cal especificar):								

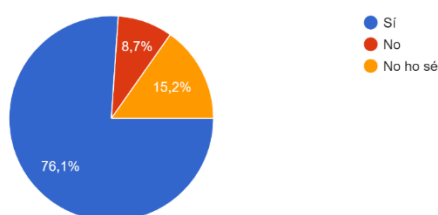
Totes les promocions que s'han fet en els darrers anys, excepte una, han estat per designació de l'empresa.

Percepció de la plantilla

La percepció de la plantilla en relació amb la promoció o el desenvolupament professional és positiva. Quan es pregunta si es considera que a l'Institut els homes i les dones tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional, el 76% de les respostes són positives (35 persones, 10 homes i 25 dones), només el 8,7% considera que no és així (4 persones, 1 home i 3 dones) i un 15% no ho té clar (7 dones).

Gràfic 15 - Qüestionari plantilla 9

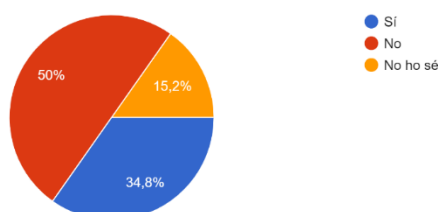
9.- Creus que a l'Institut els homes i les dones tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional?
46 respuestas



I en aquest tema, quan es pregunta si són les responsabilitats familiars les que poden crear un límit en aquesta carrera professional, les idees estan menys clares, només el 50% de les respostes consideren que no hi influeixen (23 persones, 8 homes i 15 dones), mentre que el 35% de les respostes sí que creuen que són un límit (16 persones, 2 homes i 14 dones) i un 15% no sap com valorar-ho (7 persones, 1 home i 6 dones). Són principalment dones les que consideren que les responsabilitats de cura poden influir negativament en la promoció professional.

Gràfic 16 - Qüestionari plantilla 10

10.- Creus que les responsabilitats familiars (tenir fills/es o altres persones dependents a càrrec) poden influir negativament en la promoció a llocs de responsabilitat o direcció dins de l'Institut?
46 respuestas

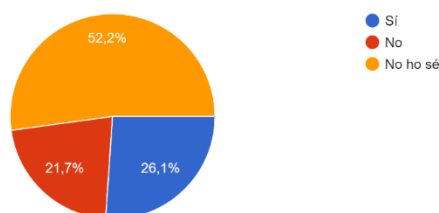


Els dubtes sobre l'impacte que poden tenir les responsabilitats familiars en la carrera professional es continuen observant en la pregunta 18 del qüestionari de percepció, on s'identifica que 10 dones

ho tenen clar i afirmen que les persones que utilitzen mesures temporals de conciliació (per exemple, jornades reduïdes) no tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional que la resta. En canvi, 12 persones (6 homes i 6 dones) opinen que les oportunitats són les mateixes. La resta no té gaire clar aquest tema. Les dades objectives acrediten que les reduccions de jornada no afecten les promocions, ja que en gaudeixen comandaments i les promocions temporals s'han assignat segons el perfil professional i el projecte, independentment de la jornada que es faci (exemple, Spotlight).

Gràfic 17 - Qüestionari plantilla 18

18.- Les persones que utilitzen mesures temporals de conciliació (per exemple, jornades reduïdes) tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional que la resta?
46 respuestas



En el grup focal s'afirma que les responsabilitats de cura no són un obstacle per a la promoció dins de l'Institut i que existeix una àmplia casuística que posa en evidència aquesta realitat. S'apunta que no és el fet de tenir responsabilitats de cura el que pot implicar un límit en la carrera professional de les dones, sinó l'edat, i es planteja com l'edatisme influeix negativament dins de l'Institut en la possibilitat de promocionar de les dones de més edat.

Les dades objectives acrediten que l'edat no afecta les promocions, ja que aquestes s'han assignat segons el perfil professional i el projecte, independentment de la situació personal (exemple, Direcció d'Àrea de Llengua i Universitats).

PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL. REPRESENTACIÓ FEMENINA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El Conveni col·lectiu de L'Institut Ramon Llull regula la promoció interna i la provisió provisional del personal laboral. La percepció de la plantilla en relació amb la promoció o el desenvolupament professional és positiva. El 76% respon que els homes i les dones tenen les mateixes oportunitats. La casuística en les promocions que s'han produït en els darrers anys evidencien que ni el sexe, ni tenir càrregues de cura, ni l'edat influeixen en la possibilitat d'accedir a una promoció.	Les promocions que s'han fet han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària en els càrrecs de responsabilitat. Hi ha una sobrerepresentació dels homes en els processos de promoció de categoria professional, sobretot cap a càrrecs de direcció. Totes les promocions han estat per designació de l'empresa. Per una part de la plantilla tenir responsabilitats familiars pot comportar limitacions en la carrera professional. Existeix la percepció entre la plantilla que l'edatisme influeix negativament dins de l'Institut en la possibilitat de promocionar de les dones de més edat.

5.- Formació interna i/o contínua

En aquest apartat s'analitza la planificació, l'organització i el desenvolupament de la formació interna i contínua des de la perspectiva de gènere, és a dir, si es tenen en compte les necessitats formatives de dones i homes i si es facilita que ambdós sexes tinguin les mateixes oportunitats per fer formació.

Accedir amb condicions igualitàries a la formació és clau perquè homes i dones tinguin les mateixes oportunitats dins l'Institut. La formació de les persones treballadores millora les seves competències professionals, al mateix temps que l'empresa es beneficia d'aquests nous coneixements i habilitats assolits.

Formació contínua

El 16 de maig de 2018, l'Institut Ramon Llull va signar el Protocol relatiu a la formació del personal, que va ser acordat amb el comitè d'empresa. Aquest Protocol estableix que, a l'hora de definir el Pla de formació, l'objectiu perseguit és el desenvolupament professional i personal dels empleats que formen part de l'organització, amb l'objectiu d'ajudar-los a millorar l'acompliment del seu lloc de treball.

Les accions formatives se subdivideixen entre accions formatives planificades i no planificades. Les accions formatives planificades es recullen en el Pla de formació, que es dissenya després d'haver dut a terme una detecció de necessitats formatives, en què participen el comitè d'empresa, les unitats, les àrees, les oficines a l'exterior i la Unitat de Recursos Humans.

Les accions formatives no planificades són accions formatives de contingut específic segons el lloc, la unitat o l'àrea, que abasten la diversitat de matèries i disciplines que conformen l'activitat de l'Institut Ramon Llull, així com la formació del personal que es recull en els Estatuts. Les treballadores i els treballadors, a títol individual, o les unitats poden comunicar les necessitats formatives directament a la Unitat de Recursos Humans. La tramitació es fa mitjançant el portal del personal, amb l'acceptació o la denegació d'aquesta formació per part de la Direcció d'Àrea i l'autorització corresponent de la Gerència.

Tota activitat formativa ha de disposar d'un justificant d'assistència.

Des de Recursos Humans es recull tota la informació en relació amb les formacions desagregada per sexes.

Les formacions que es fan dins del Pla de formació es dissenyen pensant a facilitar l'assistència de tota la plantilla, incloses les persones que es troben en reducció de jornada.

Si observem les dades de les persones que han fet formació en els darrers 4 anys, observem com, sobretot a partir del 2020, quasi la totalitat de dones i homes han fet formació. Durant el 2021, aquesta formació ha estat tant formació planificada i organitzada per l'entitat, com formació organitzada per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC).

Taula 16 - Persones que han fet formació per sexe en els darrers 4 anys

	2021		2020		2019		2018	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Persones que han fet formació								
Formació planificada i organitzada per l'entitat - IRL	43	14	49	13	42	8	20	8
Formació pagada per l'empresa (graus, postgraus i màsters)	1	0	0	0	1	0	2	0
Formació organitzada per l'EAPC	42	12	5	2	8	0	5	2

Tota la formació que s'ha dut a terme és formació voluntària. Si fem una mitjana entre les hores de formació que han fet les dones i els homes durant el 2020, observem com elles han fet unes 90 hores de formació i ells unes 40, que són el mínim que estableix el Conveni col·lectiu. Aquestes dades indiquen que les dones fan més hores de formació que els homes.

Taula 17 - Nombre d'hores de formació per sexe en els darrers 4 anys

Nombre d'hores de formació	Formació obligatòria		Formació voluntària	
	Dones	Homes	Dones	Homes
2021	0	0	4.028	543
2020	0	0	2.318,5	423,25
2019	0	0	542	117
2018	0	0	890	279

Aquestes formacions han estat principalment en format virtual en els darrers dos anys, la qual cosa ha incrementat de manera molt important el nombre d'hores de formació que han fet tant homes com dones. En el cas de les dones, observem com aquesta virtualitat ha implicat que més dones fessin formació. Això s'hauria d'analitzar en detall pel fet que en aquests dos darrers anys hem viscut una situació de pandèmia que ha implicat canvis, i no sabem fins a quin punt poden comportar millores o poden ser noves vies de futur.

Taula 18 - Nombre d'hores de formació per sexe i modalitat en els darrers 4 anys

Nombre d'hores de formació	Presencials		Virtuals	
	Dones	Homes	Dones	Homes
2021	68	0	3.996	543
2020	197	40	2.121,5	383,25
2019	542	117	0	0
2018	847	109	43	170

Tant els homes com les dones han fet, sobretot, formació en horari laboral i quasi sempre en el lloc de treball. L'any 2021 hi ha un increment d'hores per part de les dones fora del lloc de treball que pot estar relacionat amb els cursos que han fet organitzats per l'EAPC.

Taula 19 - Nombre d'hores de formació per sexe, horari i ubicació en els darrers 4 anys

Nombre d'hores de formació	En horari laboral		Fora de l'horari laboral		En el lloc de treball		Fora del lloc de treball	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
2021	2.522	410	1.506	133	3.278	543	786	0
2020	2.009	407,25	442	70,25	2.318,5	423,25	0	0
2019	542	117	0	0	567	162	39,5	4
2018	705	259	185	20	622	259	227	20

Des de la Unitat de Recursos Humans s'exposa que les àrees influeixen en les hores de formació que les persones fan, ja que en algunes d'elles hi ha més necessitats de formació que en d'altres. També es pot produir que en alguns casos la possibilitat d'assistir a formacions sigui més difícil que en d'altres.

Formació en igualtat de gènere

Durant el 2019, l'Institut Ramon Llull va començar a fer formació en igualtat de gènere. Aquesta formació perseguia 4 objectius:

- Proveir un marc conceptual bàsic sobre el sistema de sexe-gènere, els estereotips de gènere, la interseccionalitat i la discriminació.
- Donar un marc legal i polític de la igualtat en l'àmbit cultural.
- Facilitar eines per detectar problemes i abordar la desigualtat de gènere en l'àmbit organitzatiu i en els diferents àmbits i contextos de l'activitat de l'Institut Ramon Llull.
- Dotar els equips de recursos per a la incorporació de la perspectiva de gènere a tots els nivells de la seva activitat.

Formació adreçada a tot el personal de l'Institut:

Curs: Estratègies per incorporar la perspectiva de gènere en la cultura i les polítiques culturals, els continguts del qual estan emmarcats en tres temes.

- TEMA 1. Què són les polítiques transversals de gènere. Principal marc normatiu.
- TEMA 2. Eines per introduir la perspectiva de gènere en les polítiques culturals i en la cultura.
- TEMA 3. Exemples de polítiques culturals amb perspectiva de gènere.

Professorat. Mònica Gelambí, directora d'Atena Gender Consulting, i Maria Àngels Cabré, directora de l'Observatori Cultural de Gènere.

Dates i horari. Docència de 10 hores lectives presencials.

Dates de la docència. Curs de Mònica Gelambí: 18 i 20 de novembre de 2019, de 10 h a 14 h. Conferència de Maria Àngels Cabré: 28 de novembre de 2019, d'11 h a 13 h.

Durant el 2020, l'Institut va continuar la formació en igualtat de gènere per a tota la plantilla i la direcció, amb l'objectiu de poder dur a terme sessions de treball amb uns grups preparats i conscients pel que fa a la igualtat de gènere. Es va iniciar una dinàmica de grups per a l'aspecte organitzatiu i es va fer la primera sessió el 28 de febrer de 2020, on es van presentar les línies de treball per a les dinàmiques grupals, única sessió que es va poder dur a terme presencialment. En les dues reunions següents, el 21 d'abril de 2020 i el 27 d'abril de 2020, sota l'estat d'alarma pel COVID-19 i de manera telemàtica, es van fer les sessions on s'analitzaven els 10 àmbits d'actuació que formen part d'aquest Pla: 1.Cultura i gestió organitzativa; 2.Condicions laborals; 3.Accés a l'organització; 4.Promoció i/o desenvolupament professional; 5.Formació interna i/o contínua; 6.Retribucions; 7.Temps de treball i corresponsabilitat; 8.Salut laboral; 9 Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i 10.Comunicació no sexista.

L'eina utilitzada per fer les sessions telemàtiques va ser el RetroTool, una eina molt eficient per a les necessitats de les sessions, ja que permet treballar per àmbits, estats (continuar fent, iniciar i deixar de fer), i fer propostes d'accions que s'han pogut agrupar en famílies (conceptes afins).

Tots els elements plasmats pel grup en el RetroTool es van recollir en un Excel que permet fer un filtratge per àmbits, estat, famílies i accions, així com també veure les puntuacions que s'havien donat a les accions. Les puntuacions obtingudes ens diuen la prioritat de cadascuna d'elles.

En el grup focal es valora positivament la formació rebuda sobre aquest tema, però es posa en evidència la necessitat de rebre més formació aplicada que ajudi a trencar amb estereotips i a incloure la perspectiva de gènere en la feina, ampliant horitzons; per exemple, com s'ha d'organitzar una presentació quan l'autora a la qual es convida a l'acte està embarassada, tema que normalment no es té en compte.

Dues treballadores de l'Institut han fet formació especialitzada en igualtat de gènere, treballadores que desenvolupen una funció promotora d'aquestes polítiques dins de l'Institut i també del Pla d'igualtat:

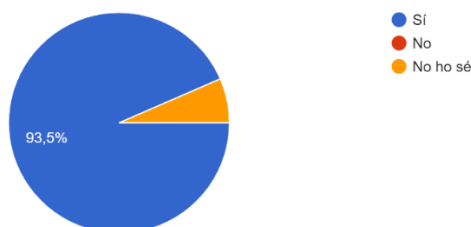
- 2019. Perspectiva de gènere: 60 hores.
- 2018. Disseny de polítiques públiques amb perspectiva de gènere: 23 hores.

Percepció de la plantilla

Si analitzem la percepció de la plantilla en relació amb la formació, observem que aquest és un dels temes on hi ha més consens que existeix igualtat en l'accés per part dels homes i de les dones. Cap resposta és negativa i només 3 persones no saben què respondre (3 dones).

Gràfic 18 - Qüestionari plantilla 11

11.- Creus que els homes i les dones tenen igual accés a la formació interna i/o continua a l'Institut?
46 respuestas



FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Des del 2018, l'Institut disposa d'un Protocol relatiu a la formació del personal, que va ser acordat amb el comitè d'empresa. Existència d'un Pla de formació que es desenvolupa amb la participació de totes les àrees i del comitè d'empresa, sobre la base de les necessitats detectades. Les formacions que es fan dins del Pla de formació es dissenyen pensant a facilitar l'assistència de tota la plantilla, incloses les persones que es troben en reducció de jornada. Des de Recursos Humans es recull tota la informació en relació amb les formacions desagregada per sexes. Tant els homes com les dones fan les formacions que s'organitzen des de l'Institut. S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació. L'Institut ha ofert formació en igualtat de gènere per a tota la plantilla a partir del 2019. La plantilla valora positivament la formació rebuda en igualtat de gènere. La plantilla afirma que els homes i les dones tenen el mateix accés a la formació interna i/o contínua dins de l'Institut. Aquest és un dels aspectes que s'ha valorat més positivament.	La possibilitat de dur a terme formacions en modalitat virtual ha tingut un impacte positiu en la presència de dones i en el nombre d'hores de formació que fan les dones. Les possibles desigualtats en les hores de formació que fan les persones de les diferents àrees són conseqüència dels propis àmbits temàtics. Necessitats formatives de la plantilla en relació amb els temes relacionats amb la igualtat de gènere.

6.- Les retribucions

En aquest apartat s'analitza el principi de transparència retributiva.

D'acord amb l'article 28.1 de l'Estatut de Treballadors, «un treball té el mateix valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques encomanades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu acompliment i les condicions laborals en què aquestes activitats es duen a terme en realitat siguin equivalents».

El principi de transparència retributiva té per objecte la identificació de discriminacions, tant directes com indirectes, particularment, les degudes a valoracions incorrectes de llocs de treball que es produeixen quan es fa un treball d'igual valor i s'obté una retribució inferior sense que aquesta diferència es pugui justificar objectivament amb una finalitat legítima i sense que els mitjans per aconseguir aquest objectiu siguin adequats i necessaris.

Estarem davant d'una discriminació directa quan existeixi una retribució diferent per a dones i homes que presenten unes mateixes característiques personals i professionals, i el sexe és l'única variable observable que determina aquesta remuneració diferent.

Estarem davant d'una discriminació indirecta quan una diferència salarial s'explica per determinades característiques personals i laborals diferents entre homes i dones, així com per altres trets de caràcter sociològic. Aquesta discriminació sorgeix sovint per trets o pràctiques aparentment neutres, que poden situar un dels col·lectius en una situació de desavantatge respecte de l'altre.

Descripció objectiva dels llocs de treballs

El règim jurídic aplicable al personal al servei dels consorcis és el de l'Administració pública d'adscripció. Així, l'article 18.3 de l'Acord del Govern 119/2017, d'1 d'agost, pel qual s'aproven els nous Estatuts del Consorci Institut Ramon Llull estableix que el règim jurídic d'aplicació al personal de l'Institut és el que correspon al personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Atesa la naturalesa laboral dels llocs de treball de l'Institut, s'hi aplica el Conveni col·lectiu de treball del personal del Consorci de l'Institut Ramon Llull per als anys 2010-2011 (codi 0815941). La classificació professional de l'entitat té per objecte assignar a cada treballador/a unes funcions, dins d'un sistema ordenat de grups, subgrups, categories professionals i, si n'hi ha, especialitats.

Els grups recullen unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral que es correspon amb aquestes. S'estableixen els grups i subgrups professionals establerts a l'Estatut bàsic de l'empleat públic:

- Grup A, subgrup A1: llicenciatura universitària o equivalent
- Grup B, subgrup A2: diplomatura universitària o equivalent
- Grup C, subgrup C1: títol de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a la formació professional de 2n grau, o equivalent
- Grup D, subgrup C2: títol de graduat en educació secundària, graduat escolar, tècnic corresponent a cicles formatius de grau mitjà, tècnic especialista corresponent a formació professional de 1r grau o equivalent
- Grup E: agrupacions professionals d'acord amb la disposició addicional setena de l'EBEP

Les categories professionals delimiten la prestació i la responsabilitat exigible, el coneixement teòric i pràctic, les condicions horàries i el règim retributiu específic vinculat a l'aptitud professional necessària per al desenvolupament de les funcions pròpies dels llocs de treball assignats a una categoria i, si n'hi ha, a una especialitat.

Així mateix, s'apliquen les normes sobre despeses de personal establertes en l'article 24 i següents de la Llei 4/2020, de 29 d'abril, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2020, en tot allò que sigui aplicable als consorcis amb participació majoritària de la Generalitat i els consorcis adscrits a l'Administració de la Generalitat.

L'Institut Ramon Llull ha publicat la relació de llocs de treball del personal laboral i la plantilla i la relació de contractes temporals i d'interinatges no vinculats a cap lloc de treball.

L'Institut també ha publicat la taula de retribucions aplicables a partir de l'1 de gener de 2021.

Auditoria retributiva

L'auditoria retributiva, segons l'article 7 del Reial decret 902/2020, té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Al mateix temps, ha de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i les dificultats existents, o que es puguin produir, amb l'objectiu de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu.

La bretxa salarial de gènere (BSG) fa referència a les diferències salarials entre dones i homes. És per això que la BSG sempre és una mesura relativa, compara els salaris d'homes i de dones en un moment i en unes circumstàncies determinades.

Els càlculs que hem dut a terme per fer l'auditoria salarial han tingut en compte els salaris realment percebuts pels homes i les dones durant el 2021. S'han considerat totes les percepcions, de totes les persones que han estat treballant a l'Institut des del mes de gener de 2021 fins al 31 de desembre de 2021. Per a aquelles persones que han tingut més d'un contracte durant el 2021, s'han tingut en compte totes les seves relacions contractuals i el nombre efectiu d'hores treballades per a cada contracte.

Hem fet el càlcul tenint en compte la retribució total anual.

La bretxa salarial de gènere per salari anual es calcula tenint en compte la retribució total de l'any de referència per sexes. Es calcula el marge pel qual el salari de les dones es troba per sota del dels homes. La fórmula usualment emprada per a la mesura de la bretxa salarial de gènere quantifica la diferència entre el salari mitjà anual percebut pels homes i el salari mitjà anual percebut per les dones, prenent com a referència el salari dels homes, d'acord amb la fórmula:

$$\text{Salari mitjà homes} - \text{Salari mitjà dones} * 100$$

100

Amb aquesta fórmula s'obté un número entre 0 i 100, on 0 seria la igualtat salarial entre homes i dones. El salari per hora dels homes sempre és igual a 100; el valor atorgat al salari de les dones varia en funció de quant s'allunya o s'apropa al salari de l'home, i la bretxa és la diferència entre el valor atorgat a les dones i el valor de referència 100.

No s'ha utilitzat la fórmula de la bretxa salarial per hora perquè aquest càlcul és necessari per estudiar les retribucions de les persones amb diferents jornades (temps complet i parcial, jornades

reduïdes, etc.), realitat molt poc present a l'Institut, on no hi ha contractes a temps parcial, i durant el 2021 només 4 dones van tenir jornada reduïda. La retribució per hora s'estima com el guany anual, dividit entre les hores reals treballades en l'any de referència. Si bé el càlcul de la bretxa salarial basat en el salari per hora treballada pot reflectir alguns aspectes determinants de la bretxa salarial —com ara la segregació laboral vertical i horitzontal per motiu de gènere o la presència més elevada de dones en treballs poc valorats socialment—, no proporciona una dada realista, ja que s'elimina del seu propi càlcul una de les variables que, de fet, determinen la bretxa salarial, com és la parcialitat.

El càlcul de la bretxa salarial a partir de la mitjana salarial és un indicador útil per avaluar l'evolució dels salaris.

Tots els càlculs s'han dut a terme utilitzant l'eina dissenyada pel Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya per fer el registre retributiu.¹

En aquest càlcul no s'ha tingut en compte, ja que s'ha considerat que són quantitats que no tenen relació amb la realitat actual de la composició de la plantilla de l'Institut, el concepte que s'ha inclòs en les nòmines de 2021: Retorn paga de 2014. Tampoc s'hi ha inclòs el que s'ha percebut com a revisió salarial de 2021, ja que una part és salari base i una altra part són complements salarials i no es poden diferenciar els percentatges que s'han d'atribuir per a cada persona de cada concepte.

Tampoc s'hi han inclòs, perquè no es consideren salari, les quantitats percebudes com a desplaçaments, ajut d'idiomes, quilometratge, etc.

La bretxa salarial per retribució total i per hora treballada s'han calculat:

- Per retribució total (salari base + complements)
- Per salari base
- Per cada un dels complements

Tots aquests càlculs s'han fet tenint en compte:

- El total de la plantilla
- Les diferents categories professionals
- Els diferents grups professionals
- Els diferents llocs de treball

Per a cada un dels aspectes analitzats, calcularem la mitjana aritmètica i la mediana. Hem de tenir en compte que la mitjana aritmètica és la suma del que cobren totes les dones dividida pel nombre de dones a l'empresa o en aquella posició o categoria. D'altra banda, el càlcul de la mediana es basa en els valors centrals, sense incloure en el càlcul els valors que es troben en els extrems, de manera que els valors molt grans o molt petits de la variable no hi influeixen.

Quan la bretxa sobre la base de la mitjana i de la mediana tenen el mateix valor o uns valors molt similars, podem concloure que no existeixen grups de dones o d'homes que tinguin una remuneració fora del rang, és a dir, que cobrin molt més o molt menys que la majoria de les persones que treballen a l'empresa.

Quan la bretxa sobre la base de la mitjana és més gran que la bretxa que ens dona el càlcul de la mediana, ens trobem davant del cas que hi hagi un grup d'homes en la banda alta de la retribució; normalment aquest és un clar indicador de l'existència de segregació vertical dins de l'empresa.

¹ Es pot descarregar l'eina de la pàgina web de la Conselleria d'Igualtat i Feminismes: <https://igualtat.gencat.cat/ca/ambits-dactuacio/cures-temps-i-treballs/Equitat-en-els-treballs/elaboracio-dels-plans-digualtat/eina-de-registre-retributiu/>

En canvi, quan la bretxa sobre la base de la mitjana és més petita que la bretxa que ens dona el càlcul de la mediana, ens trobem davant del cas que hi hagi un grup de dones en la banda baixa de la retribució; indicador que ens mostra normalment l'existència de segregació horitzontal dins de l'empresa o de la presència del fenomen conegut com a «terra enganxós».

La bretxa salarial de gènere (BSG) existent a l'Institut Ramon Llull és del 4,8% (2021)

(Calculant la retribució total anual)

Taula 20 - Bretxa salarial de gènere

Mitjana RTA ¹	Dona	Home	Total	Bretxa
Total	33.824,40 €	35.530,64 €	34.232,93 €	4,8%

Mediana RTA ¹	Dona	Home	Bretxa
Total	33.835,80 €	36.392,77 €	7,0%

Mitjana SBA ²	Dona	Home	Total	Bretxa
Total	20.495,57 €	21.998,73 €	20.855,48 €	6,8%

Mediana SBA ²	Dona	Home	Bretxa
Total	21.878,43 €	25.071,45 €	12,7%

¹RTA: Retribució total anual

²SBA: Retribució del salari base anual

La bretxa salarial de gènere per retribució total és del 4,8% (mitjana), bretxa molt inferior de la que hi ha dins de la Generalitat de Catalunya, que és del 18,9%, segons les dades del Pressupost de gènere a la Generalitat de Catalunya (2021).²

La mediana és superior a la mitjana quan calculem per retribució total anual, fet que indica que el conjunt de dades està influenciat per un grup de dones en la banda baixa de la retribució. Normalment, aquest és un clar indicador del fenomen de «terra enganxós». És possible afirmar que, com que l'Institut és una empresa feminitzada i hi ha un predomini de treballadores en les categories professionals de nivell més baix, hi ha una concentració de dones en la part salarial més baixa, tot i que no és possible afirmar que es produeixi el fenomen del «terra enganxós» perquè identifiquem la presència de dones en la resta de categories professionals. De tota manera, sí que és cert que els homes només estan presents en les categories professionals superiors.

Taula 21 - Distribució de la plantilla per sexe i grups professionals

	Dona	Home	Total general
A	74%	26%	100%
B	67%	33%	100%
C	86%	14%	100%
D	100%	0%	100%
W	33%	67%	100%
Total general	76%	24%	100%

Font: Dades del registre retributiu. Contractes realitzats de l'1 de gener de 2021 al 31 de desembre de 2021

² https://economia.gencat.cat/web/.content/70_pressupostos/enllacos/elaboracio-2022/pressupost-de-gener.pdf

Taula 22 - Distribució de la plantilla per sexe i categories professionals

	Dona	Home	Total general
ADMINISTRATIU/IVA 3	90%	10%	100%
ADMINISTRATIU/IVA 4	50%	50%	100%
AUX. ADM. 4	100%	0%	100%
COORDINACIÓ 4	88%	13%	100%
COORDINACIÓ 5	50%	50%	100%
COORDINACIÓ 6	0%	100%	100%
DIPLOMAT/ADA 1	100%	0%	100%
DIPLOMAT/ADA 2	100%	0%	100%
DIPLOMAT/ADA 3	0%	100%	100%
DIRECCIÓ	33%	67%	100%
DIRECTIU/IVA REG. GRAL.	67%	33%	100%
RESPONSABLE 1	100%	0%	100%
RESPONSABLE 2	75%	25%	100%
RESPONSABLE 3	75%	25%	100%
TÈCNIC/A 1	75%	25%	100%
Total general	76%	24%	100%

Font: Dades del registre retributiu. Contractes realitzats de l'1 de gener de 2021 al 31 de desembre de 2021

Si ens centrem en el càlcul per salari base, observem que la bretxa salarial de gènere per salari anual és del 6,8%.

La bretxa salarial per salari base és superior a la bretxa per salari brut, la qual cosa implica que els complements salarials tenen un impacte reductor de la bretxa salarial.

Bretxa salarial de gènere per categoria professional

Taula 23 - Mitjana RTA categoria professional

Mitjana RTA ¹	Dona	Home	Total	Bretxa
Administratiu/iva 3	19.513,15 €	19.480,82 €	19.509,92 €	-0,2%
Administratiu/iva 4	29.786,40 €	33.644,95 €	31.715,68 €	11,5%
Aux. adm. 4	27.945,03 €	0,00 €	27.945,03 €	N/A
Coordinació 4	44.836,31 €	55.608,93 €	46.182,89 €	19,4%
Coordinació 5	56.924,64 €	53.618,17 €	55.271,41 €	-6,2%
Coordinació 6	0,00 €	57.522,87 €	57.522,87 €	N/A
Diplomat/ada 1	27.152,94 €	0,00 €	27.152,94 €	N/A
Diplomat/ada 2	35.832,90 €	0,00 €	35.832,90 €	N/A
Diplomat/ada 3	0,00 €	59.124,82 €	59.124,82 €	N/A
Direcció	48.561,73 €	22.236,59 €	31.011,63 €	-118,4%
Directiu/iva Reg. Gral.	66.478,08 €	26.587,03 €	53.181,06 €	-150,0%
Responsable 1	37.092,59 €	0,00 €	37.092,59 €	N/A
Responsable 2	42.856,85 €	44.617,71 €	43.297,06 €	3,9%

Responsable 3	40.776,83 €	36.869,01 €	39.799,88 €	-10,6%
Tècnic/a 1	31.776,43 €	31.601,37 €	31.732,66 €	-0,6%
TOTAL	33.824,40 €	35.530,64 €	34.232,93 €	4,8%

¹RTA: Retribució total anual

Taula 24 - Mediana RTA categoria professional

Mediana RTA ¹	Dona	Home	Bretxa
Administratiu/iva 3	25.834,85 €	19.480,82 €	-32,6%
Administratiu/iva 4	29.786,40 €	33.644,95 €	11,5%
Aux. adm. 4	27.945,03 €	0,00 €	N/A
Coordinació 4	52.597,17 €	55.608,93 €	5,4%
Coordinació 5	56.924,64 €	53.618,17 €	-6,2%
Coordinació 6	0,00 €	57.522,87 €	N/A
Diplomat/ada 1	27.152,94 €	0,00 €	N/A
Diplomat/ada 2	35.832,90 €	0,00 €	N/A
Diplomat/ada 3	0,00 €	59.124,82 €	N/A
Direcció	48.561,73 €	22.236,59 €	-118,4%
Directiu/iva Reg. Gral.	68.714,05 €	26.587,03 €	-158,4%
Responsable 1	37.092,59 €	0,00 €	N/A
Responsable 2	43.864,77 €	44.617,71 €	1,7%
Responsable 3	44.918,86 €	36.869,01 €	-21,8%
Tècnic/a 1	35.757,58 €	33.084,49 €	-8,1%

¹RTA: Retribució total anual

Taula 25 - Mitjana RTSBA categoria professional

Mitjana RTSBA ²	Dona	Home	Total	Bretxa
Administratiu/iva 3	12.501,99 €	14.199,45 €	12.671,73 €	12,0%
Administratiu/iva 4	20.350,97 €	20.350,97 €	20.350,97 €	0,0%
Aux. adm. 4	14.022,79 €	0,00 €	14.022,79 €	N/A
Coordinació 4	23.254,31 €	28.106,57 €	23.860,85 €	17,3%
Coordinació 5	27.911,04 €	28.106,57 €	28.008,81 €	0,7%
Coordinació 6	0,00 €	28.106,57 €	28.106,57 €	N/A
Diplomat/ada 1	23.621,46 €	0,00 €	23.621,46 €	N/A
Diplomat/ada 2	23.621,46 €	0,00 €	23.621,46 €	N/A
Diplomat/ada 3	0,00 €	23.621,46 €	23.621,46 €	N/A
Direcció	48.561,73 €	22.236,59 €	31.011,63 €	-118,4%
Directiu/iva Reg. Gral.	22.124,23 €	9.320,59 €	17.856,35 €	-137,4%
Responsable 1	28.106,57 €	0,00 €	28.106,57 €	N/A
Responsable 2	27.731,80 €	28.106,57 €	27.825,50 €	1,3%
Responsable 3	25.793,38 €	27.017,43 €	26.099,39 €	4,5%
Tècnic/a 1	23.639,70 €	24.762,26 €	23.920,34 €	4,5%
Total	20.495,57 €	21.998,73 €	20.855,48 €	6,8%

²RTSBA: Retribució del salari base anual

Taula 26 - Mediana RTSBA categoria professional

Mediana RTSBA ²	Dona	Home	Bretxa
Administratiu/iva 3	16.173,09 €	14.199,45 €	-13,9%
Administratiu/iva 4	20.350,97 €	20.350,97 €	0,0%
Aux. adm. 4	14.022,79 €	0,00 €	N/A
Coordinació 4	28.106,57 €	28.106,57 €	0,0%
Coordinació 5	27.911,04 €	28.106,57 €	0,7%
Coordinació 6	0,00 €	28.106,57 €	N/A
Diplomat/ada 1	23.621,46 €	0,00 €	N/A
Diplomat/ada 2	23.621,46 €	0,00 €	N/A
Diplomat/ada 3	0,00 €	23.621,46 €	N/A
Direcció	48.561,73 €	22.236,59 €	-118,4%
Directiu/iva Reg. Gral.	23.709,23 €	9.320,59 €	-154,4%
Responsable 1	28.106,57 €	0,00 €	N/A
Responsable 2	28.106,57 €	28.106,57 €	0,0%
Responsable 3	28.106,57 €	27.017,43 €	-4,0%
Tècnic/a 1	26.518,79 €	25.721,83 €	-3,1%

²SBA: Retribució del salari base anual

En les categories professionals de Direcció i Direcció general és on identifiquem una bretxa salarial més gran de gènere per retribució anual, en els dos casos favorable a les dones. En aquesta categoria hi ha 9 persones, 5 dones i 4 homes. Un total de 2 dones han treballat menys dies del que tocaria durant el 2021.

Bretxa salarial de gènere per grup professional

Taula 27 - Mitjana RTA grup professional

Mitjana RTA ¹	Dona	Home	Total	Bretxa
Grup A	42.129,09 €	38.892,38 €	41.281,38 €	-8,3%
Grup B	31.492,92 €	59.124,82 €	40.703,55 €	46,7%
Grup C	20.053,85 €	24.202,19 €	20.619,53 €	17,1%
Grup D	27.945,03 €	0,00 €	27.945,03 €	N/A
W	48.561,73 €	22.236,59 €	31.011,63 €	-118,4%
Total general	33.824,40 €	35.530,64 €	34.232,93 €	4,8%

¹RTA: Retribució total anual

Taula 28 - Mediana RTA grup professional

Mediana RTA ¹	Dona	Home	Bretxa
Grup A	37.898,65 €	36.869,01 €	-2,8%
Grup B	31.492,92 €	59.124,82 €	46,7%
Grup C	25.857,50 €	28.748,15 €	10,1%
Grup D	27.945,03 €	0,00 €	N/A
W	48.561,73 €	22.236,59 €	-118,4%

¹RTA: Retribució total anual

Taula 29 - Mitjana RTSBA grup professional

Mitjana RTSBA ²	Dona	Home	Total	Bretxa
Grup A	24.243,44 €	23.375,81 €	24.016,20 €	-3,7%
Grup B	23.621,46 €	23.621,46 €	23.621,46 €	0,0%
Grup C	12.915,09 €	16.249,95 €	13.369,85 €	20,5%
Grup D	14.022,79 €	0,00 €	14.022,79 €	N/A
W	48.561,73 €	22.236,59 €	31.011,63 €	-118,4%
Total general	20.495,57 €	21.998,73 €	20.855,48 €	6,8%

²SBA: Retribució del salari base anual

Taula 30 - Mediana RTSBA grup professional

Mediana RTSBA ²	Dona	Home	Bretxa
Grup A	28.057,65 €	27.017,43 €	-3,9%
Grup B	23.621,46 €	23.621,46 €	0,0%
Grup C	16.631,93 €	20.350,97 €	18,3%
Grup D	14.022,79 €	0,00 €	N/A
W	48.561,73 €	22.236,59 €	-118,4%

²SBA: Retribució del salari base anual

En el grup B, on identifiquem la bretxa superior, hi ha 3 persones treballant, 2 dones i 1 home, que és el responsable de la Coordinació. Aquesta bretxa desapareix quan ens centrem en el salari base. I en alta direcció (grup W) hi ha 2 homes i 1 dona, però ha estat ella la que ha treballat més dies en aquest càrrec el 2021, això provoca que surti una bretxa negativa, és a dir, favorable a les dones quan s'analitza el salari anual.

Bretxa salarial de gènere per lloc de treball

Taula 31 - Mitjana RTA lloc de treball

Mitjana RTA ¹	Dona	Home	Total	Bretxa
Adm.	20.053,85 €	24.202,19 €	20.619,53 €	17,1%
Aux. adm.	27.945,03 €	0,00 €	27.945,03 €	N/A
Coord.	45.454,52 €	56.117,31 €	48.653,36 €	19,0%
Dir. Reg. Gral.	66.478,08 €	26.587,03 €	53.181,06 €	-150,0%
Director/a	48.561,73 €	22.236,59 €	31.011,63 €	-118,4%
Respons.	41.141,95 €	40.743,36 €	41.053,37 €	-1,0%
Resp. d'Oficina	52.597,17 €	57.522,87 €	55.060,02 €	8,6%
Tècnic/a	31.735,93 €	31.601,37 €	31.706,02 €	-0,4%
Total general	33.824,40 €	35.530,64 €	34.232,93 €	4,8%

¹RTA: Retribució total anual

Taula 32 - Mediana RTA lloc de treball

Mediana RTA ¹	Dona	Home	Bretxa
Administratiu/iva	25.857,50 €	28.748,15 €	10,1%
Aux. administratiu/iva	27.945,03 €	0,00 €	N/A
Coordinació	54.103,85 €	55.608,93 €	2,7%
Directiu/iva Reg. Gral.	68.714,05 €	26.587,03 €	-158,4%
Director/a	48.561,73 €	22.236,59 €	-118,4%
Responsable	43.864,77 €	40.743,36 €	-7,7%
Responsable d'Oficina	52.597,17 €	57.522,87 €	8,6%
Tècnic/a	35.482,72 €	33.084,49 €	-7,2%

¹RTA: Retribució total anual

Taula 33 - Mitjana RTSBA lloc de treball

Mitjana RTSBA	Dona	Home	Total	Bretxa
Administratiu/iva	12.915,09 €	16.249,95 €	13.369,85 €	20,5%
Aux. administratiu/iva	14.022,79 €	0,00 €	14.022,79 €	N/A
Coordinació	23.226,38 €	26.611,53 €	24.241,93 €	12,7%
Directiu/iva Reg. Gral.	22.124,23 €	9.320,59 €	17.856,35 €	-137,4%
Director/a	48.561,73 €	22.236,59 €	31.011,63 €	-118,4%
Responsable	26.954,59 €	27.562,00 €	27.089,57 €	2,2%
Responsable d'Oficina	28.106,57 €	28.106,57 €	28.106,57 €	0,0%
Tècnic/a	23.637,09 €	24.762,26 €	23.887,13 €	4,5%
Total general	20.495,57 €	21.998,73 €	20.855,48 €	6,8%

³SBA: Retribució del salari base anual

Taula 34 - Mediana RTSBA lloc de treball

Mediana RTSBA ⁴	Dona	Home	Bretxa
Administratiu/iva	16.631,93 €	20.350,97 €	18,3%
Aux. administratiu/iva	14.022,79 €	0,00 €	N/A
Coordinació	28.106,57 €	28.106,57 €	0,0%
Directiu/iva Reg. Gral.	23.709,23 €	9.320,59 €	-154,4%
Director/a	48.561,73 €	22.236,59 €	-118,4%
Responsable	28.106,57 €	27.562,00 €	-2,0%
Responsable d'Oficina	28.106,57 €	28.106,57 €	0,0%
Tècnic/a	26.004,04 €	25.721,83 €	-1,1%

⁴RTSBA: Retribució del salari base anual

Bretxa salarial de gènere per complements salarials

Complement salarial 1 (CS 1): Complement de categoria professional

El complement de categoria professional, com es defineix en el Conveni col·lectiu, s'estableix amb la finalitat de remunerar els treballadors i les treballadores segons la responsabilitat i el coneixement teòric i pràctic, les condicions horàries i la dedicació exigibles del lloc de treball, d'acord amb les quanties fixades a la taula inclosa en el Conveni.

Taula 35 - Complement salarial 1 - Bretxa de gènere

RTA: Retribució total anual

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
CS 1	8.691,44 €	9.284,44 €	8.833,43 €	6,4%

Mediana RTA	Dona	Home	Bretxa
CS 1	5.132,09 €	6.089,53 €	15,7%

Complement salarial 2 (CS 2): Complement de lloc de treball (fora de Conveni amb informe favorable previ dels òrgans competents en matèria d'Economia i Funció pública)

Complement fora de Conveni aprovat per Funció pública i Economia, es tracta d'un complement salarial adreçat al personal directiu.

Taula 36 - Complement salarial 2 - Bretxa de gènere

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
CS 2	888,81 €	1.963,49 €	1.146,13 €	54,7%

Mediana RTA	Dona	Home	Bretxa
CS 2	0,00 €	0,00 €	N/A

Complement salarial 3 (CS 3): Complement d'antiguitat

El complement personal d'antiguitat s'abona per triennis per cada tres anys de prestació de serveis complets, de conformitat amb els imports que s'indiquen en el quadre que recull el Conveni col·lectiu.

S'entén que la totalitat dels triennis de cada treballador/a es percep segons la quantia corresponent al grup professional que s'ocupa en el moment de la consolidació, i s'abona a partir del primer mes següent al de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent. En el cas que el venciment coincideixi amb el dia 1 del mes, s'abona des d'aquesta data.

Es reconeix, a l'efecte de còmput de triennis, l'antiguitat acumulada en altres administracions públiques i, quant a la manera d'abonament, s'entén que la totalitat dels triennis de cada treballador/a es percep segons la quantia corresponent al darrer grup professional.

Taula 37 - Complement salarial 3 - Bretxa de gènere

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
CS 3	2.557,91 €	2.148,68 €	2.459,93 €	-19,0%

Mediana RTA	Dona	Home	Bretxa
CS 3	2.353,18 €	2.825,92 €	16,7%

Complement salarial 4 (CS 4): IT/Malaltia

Es tracta de totes les baixes laborals per malaltia i/o accident laboral. És important tenir en compte que les baixes per COVID-19 han tingut la consideració d'accident laboral.

L'article 27 del Conveni col·lectiu estableix que les indemnitzacions per raó de servei complementaran les prestacions que el/la treballador/a percebi mentre romanguí en situació d'incapacitat temporal (IT), fins al 100% de les retribucions mensuals, durant el termini màxim de 18 mesos, comptats des del seu inici, que pot durar aquesta situació. En el cas d'accident de treball o malaltia professional, els treballadors que es trobin en aquesta situació percebran el 100% de la diferència entre la prestació que els aboní la Seguretat Social i el salari real que tinguin en la data de la declaració.

Taula 38 - Complement salarial 4 - Bretxa de gènere

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
CS 4	4.286,37 €	2.299,99 €	4.162,22 €	-86,4%

Mediana RTA	Dona	Home	Bretxa
CS 4	0,00 €	0,00 €	N/A

Complement salarial 1 (CS 1): Complement de categoria professional

Taula 39 - Complement salarial 1 - Complement de categoria professional

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
	8.691,44 €	9.284,44 €	8.833,43 €	6,4%

Mediana RTA	Dona	Home	Bretxa
	5.132,09 €	6.089,53 €	15,7%

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
Administratiu/iva 3	2.952,54 €	3.529,52 €	3.010,24 €	16,3%
Administratiu/iva 4	7.552,24 €	8.082,08 €	7.817,16 €	6,6%
Aux. adm. 4	7.085,18 €	0,00 €	7.085,18 €	N/A
Coordinació 4	17.952,41 €	21.478,84 €	18.393,21 €	16,4%
Coordinació 5	25.450,70 €	22.499,84 €	23.975,27 €	-13,1%
Coordinació 6	0,00 €	25.651,60 €	25.651,60 €	N/A
Diplomat/ada 1	3.531,48 €	0,00 €	3.531,48 €	N/A
Diplomat/ada 2	6.746,16 €	0,00 €	6.746,16 €	N/A
Diplomat/ada 3	0,00 €	12.154,80 €	12.154,80 €	N/A
Direcció	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Directiu/iva Reg. Gral.	28.940,66 €	12.251,02 €	23.377,45 €	-136,2%
Responsable 1	8.233,08 €	0,00 €	8.233,08 €	N/A
Responsable 2	10.128,29 €	11.240,56 €	10.406,36 €	9,9%
Responsable 3	10.946,62 €	6.632,48 €	9.868,09 €	-65,0%
Tècnic/a 1	4.411,58 €	4.633,54 €	4.467,07 €	4,8%
Total general	8.691,44 €	9.284,44 €	8.833,43 €	6,4%

Mediana RTA	Dona	Home	Bretxa
Administratiu/iva 3	3.721,20 €	3.529,52 €	-5,4%
Administratiu/iva 4	7.552,24 €	8.082,08 €	6,6%
Aux. adm. 4	7.085,18 €	0,00 €	N/A
Coordinació 4	21.478,84 €	21.478,84 €	0,0%
Coordinació 5	25.450,70 €	22.499,84 €	-13,1%
Coordinació 6	0,00 €	25.651,60 €	N/A
Diplomat/ada 1	3.531,48 €	0,00 €	N/A
Diplomat/ada 2	6.746,16 €	0,00 €	N/A
Diplomat/ada 3	0,00 €	12.154,80 €	N/A
Direcció	0,00 €	0,00 €	N/A
Directiu/iva Reg. Gral.	31.155,59 €	12.251,02 €	-154,3%
Responsable 1	8.233,08 €	0,00 €	N/A
Responsable 2	11.240,56 €	11.240,56 €	0,0%
Responsable 3	13.746,44 €	6.632,48 €	-107,3%
Tècnic/a 1	4.976,37 €	4.799,70 €	-3,7%

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
Grup A	12.621,84 €	11.867,23 €	12.424,20 €	-6,4%
Grup B	5.138,82 €	12.154,80 €	7.477,48 €	57,7%
Grup C	3.194,63 €	5.047,04 €	3.447,23 €	36,7%
Grup D	7.085,18 €	0,00 €	7.085,18 €	N/A
W	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	8.691,44 €	9.284,44 €	8.833,43 €	6,4%

Mediana RTA	Dona	Home	Bretxa
Grup A	8.874,57 €	6.632,48 €	-33,8%
Grup B	5.138,82 €	12.154,80 €	57,7%
Grup C	3.849,95 €	4.893,48 €	21,3%
Grup D	7.085,18 €	0,00 €	N/A
W	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
Administratiu/iva	3.194,63 €	5.047,04 €	3.447,23 €	36,7%
Aux. administratiu/iva	7.085,18 €	0,00 €	7.085,18 €	N/A
Coordinació	18.519,82 €	18.711,16 €	18.577,22 €	1,0%
Directiu/iva Reg. Gral.	28.940,66 €	12.251,02 €	23.377,45 €	-136,2%
Director/a	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Responsable	10.208,26 €	8.936,52 €	9.925,65 €	-14,2%
Responsable d'Oficina	21.478,84 €	25.651,60 €	23.565,22 €	16,3%
Tècnic/a	4.515,47 €	4.633,54 €	4.541,71 €	2,5%
Total general	8.691,44 €	9.284,44 €	8.833,43 €	6,4%

Mediana RTA	Dona	Home	Bretxa
Administratiu/iva	3.849,95 €	4.893,48 €	21,3%
Aux. administratiu/iva	7.085,18 €	0,00 €	N/A
Coordinació	21.478,84 €	21.478,84 €	0,0%
Directiu/iva Reg. Gral.	31.155,59 €	12.251,02 €	-154,3%
Director/a	0,00 €	0,00 €	N/A
Responsable	11.240,56 €	8.936,52 €	-25,8%
Responsable d'Oficina	21.478,84 €	25.651,60 €	16,3%
Tècnic/a	4.976,37 €	4.799,70 €	-3,7%

Complement salarial 2 (CS 2): Complement de lloc de treball

Taula 40 - Complement salarial 2 - Complement de lloc de treball

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
	888,81 €	1.963,49 €	1.146,13 €	54,7%

Mediana RTA	Dona	Home	Bretxa
	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
Directiu/iva Reg. Gral.	11.999,00 €	5.015,43 €	9.671,14 €	-139,2%

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
Grup A	1.548,26 €	911,90 €	1.381,59 €	-69,8%
Grup B	0,00 €	23.348,56 €	7.782,85 €	N/A

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
Dir. Reg. Gral.	11.999,00 €	5.015,43 €	9.671,14 €	-139,2%

Complement salarial 3 (CS 3): Complement d'antiguitat

Taula 41 - Complement salarial 3 - Complement d'antiguitat

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
	2.557,91 €	2.148,68 €	2.459,93 €	-19,0%

Mediana RTA	Dona	Home	Bretxa
	2.353,18 €	2.825,92 €	16,7%

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
Administratiu/iva 3	1.514,12 €	1.751,85 €	1.537,89 €	13,6%
Administratiu/iva 4	1.883,19 €	5.211,90 €	3.547,55 €	63,9%
Aux. adm. 4	2.339,50 €	0,00 €	2.339,50 €	N/A

Coordinació 4	3.629,59 €	6.023,52 €	3.928,83 €	39,7%
Coordinació 5	3.257,65 €	3.011,76 €	3.134,71 €	-8,2%
Coordinació 6	0,00 €	3.764,70 €	3.764,70 €	N/A
Diplomat/ada 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Diplomat/ada 2	5.465,28 €	0,00 €	5.465,28 €	N/A
Diplomat/ada 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Direcció	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Directiu/iva Reg. Gral.	3.414,18 €	0,00 €	2.276,12 €	N/A
Responsable 1	752,94 €	0,00 €	752,94 €	N/A
Responsable 2	4.996,75 €	5.270,58 €	5.065,21 €	5,2%
Responsable 3	4.036,83 €	3.219,10 €	3.832,40 €	-25,4%
Tècnic/a 1	2.584,18 €	1.630,58 €	2.345,78 €	-58,5%
Total general	1.514,12 €	1.751,85 €	1.537,89 €	13,6%

Mediana RTA	Dona	Home	Bretxa
Administratiu/iva 3	612,52 €	1.751,85 €	65,0%
Administratiu/iva 4	1.883,19 €	5.211,90 €	63,9%
Aux. adm. 4	2.339,50 €	0,00 €	N/A
Coordinació 4	3.011,76 €	6.023,52 €	50,0%
Coordinació 5	3.257,65 €	3.011,76 €	-8,2%
Coordinació 6	0,00 €	3.764,70 €	N/A
Diplomat/ada 1	0,00 €	0,00 €	N/A
Diplomat/ada 2	5.465,28 €	0,00 €	N/A
Diplomat/ada 3	0,00 €	0,00 €	N/A
Direcció	0,00 €	0,00 €	N/A
Directiu/iva Reg. Gral.	2.310,73 €	0,00 €	N/A
Responsable 1	752,94 €	0,00 €	N/A
Responsable 2	4.517,64 €	5.270,58 €	14,3%
Responsable 3	3.065,85 €	3.219,10 €	4,8%
Tècnic/a 1	3.290,55 €	1.674,14 €	-96,6%

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
Grup A	3.264,04 €	2.528,36 €	3.071,36 €	-29,1%
Grup B	2.732,64 €	0,00 €	1.821,76 €	N/A
Grup C	1.533,54 €	2.905,20 €	1.720,58 €	47,2%
Grup D	2.339,50 €	0,00 €	2.339,50 €	N/A
W	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	2.557,91 €	2.148,68 €	2.459,93 €	-19,0%

Mediana RTA	Dona	Home	Bretxa
Grup A	3.025,79 €	3.011,76 €	-0,5%
Grup B	2.732,64 €	0,00 €	N/A
Grup C	613,05 €	3.503,70 €	82,5%

Grup D	2.339,50 €	0,00 €	N/A
W	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
Administratiu/iva	1.533,54 €	2.905,20 €	1.720,58 €	47,2%
Aux. administratiu/iva	2.339,50 €	0,00 €	2.339,50 €	N/A
Coordinació	3.664,72 €	3.011,76 €	3.468,83 €	-21,7%
Directiu/iva Reg. Gral.	3.414,18 €	0,00 €	2.276,12 €	N/A
Director/a	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Responsable	3.979,10 €	4.244,84 €	4.038,15 €	6,3%
Responsable d'Oficina	3.011,76 €	3.764,70 €	3.388,23 €	20,0%
Tècnic/a	2.605,39 €	1.630,58 €	2.388,76 €	-59,8%
Total general	2.557,91 €	2.148,68 €	2.459,93 €	-19,0%

Mediana RTA	Dona	Home	Bretxa
Administratiu/iva	613,05 €	3.503,70 €	82,5%
Aux. administratiu/iva	2.339,50 €	0,00 €	N/A
Coordinació	3.257,65 €	3.011,76 €	-8,2%
Directiu/iva Reg. Gral.	2.310,73 €	0,00 €	N/A
Director/a	0,00 €	0,00 €	N/A
Responsable	3.065,85 €	4.244,84 €	27,8%
Responsable d'Oficina	3.011,76 €	3.764,70 €	20,0%
Tècnic/a	3.290,55 €	1.674,14 €	-96,6%

Complement salarial 4 (CS 4): IT/Malaltia

Taula 42 - Complement salarial 4 - IT/Malaltia

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
	4.286,37 €	2.299,99 €	4.162,22 €	-86,4%

Mediana RTA	Dona	Home	Bretxa
	0,00 €	0,00 €	N/A

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
Administratiu/iva 3	5.089,01 €	0,00 €	5.089,01 €	N/A
Administratiu/iva 4	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Aux. adm. 4	4.497,56 €	0,00 €	4.497,56 €	N/A
Coordinació 4	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Coordinació 5	305,25 €	0,00 €	305,25 €	N/A
Coordinació 6	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Diplomat/ada 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Diplomat/ada 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Diplomat/ada 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A

Direcció	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Directiu/iva Reg. Gral.	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Responsable 1	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Responsable 2	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Responsable 3	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a 1	3.422,91 €	2.299,99 €	3.198,32 €	-48,8%
Total general	4.286,37 €	2.299,99 €	4.162,22 €	-86,4%

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
Grup A	2.799,38 €	2.299,99 €	2.716,15 €	-21,7%
Grup B	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Grup C	5.089,01 €	0,00 €	5.089,01 €	N/A
Grup D	4.497,56 €	0,00 €	4.497,56 €	N/A
W	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Total general	4.286,37 €	2.299,99 €	4.162,22 €	-86,4%

Mitjana RTA	Dona	Home	Total	Bretxa
Adm.	5.089,01 €	0,00 €	5.089,01 €	N/A
Aux. adm.	4.497,56 €	0,00 €	4.497,56 €	N/A
Coord.	305,25 €	0,00 €	305,25 €	N/A
Dir. Reg. Gral.	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Director/a	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Respons.	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Resp. d'Oficina	0,00 €	0,00 €	0,00 €	N/A
Tècnic/a	3.422,91 €	2.299,99 €	3.198,32 €	-48,8%
Total general	4.286,37 €	2.299,99 €	4.162,22 €	-86,4%

En relació amb els complements salarials, podem concloure unes quantes conclusions:

1.- La bretxa salarial del complement de categoria professional és del 6,4%. Aquesta dada no posa en evidència cap element que s'hagi de canviar o revisar de l'estructura salarial o de la composició de l'Institut.

2.- La bretxa salarial del complement salarial de lloc de treball, complement fora de Conveni per a personal directiu, és del 54,7%, xifra que posa sobre la taula la necessitat d'una reflexió. El complement s'aplica d'una manera objectiva seguint les pautes que es van establir quan es va aprovar aquest complement. Tenir una bretxa de més del 50% podria fer pensar que dins de l'Institut existeix una segregació vertical que provoca aquesta bretxa, cosa que no és certa. Aquest complement durant el 2021 el van cobrar 4 dones i 3 homes, però es tracta de persones que no van cobrar aquest complement durant tot l'any, perquè no van treballar durant tot el 2021 en el càrrec que justificava el complement. La bretxa és el resultat del fet que han cobrat quantitats diferents per haver treballat un nombre d'hores diferent i no és conseqüència d'un tractament desigual o discriminatori.

3.- La bretxa salarial per complement d'antiguitat és del -19,0%, la qual cosa indica que és favorable a les dones. Les treballadores de l'Institut tenen més antiguitat que els treballadors i això es veu reflectit en aquesta dada.

4.- La bretxa salarial pel complement IT/Malaltia és de -86,4%, favorable a les dones, que són les principals sol·licitants d'incapacitats temporals (IT).

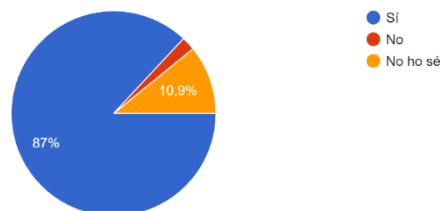
5.- L'impacte reductor que hem atribuït inicialment als complements salarials no és fruit dels complements que tenen relació amb la feina realitzada, que serien els complements salarials 1 i 2, sinó de l'antiguitat i la incapacitat temporal.

Percepció de la plantilla

La percepció de la plantilla en relació amb l'existència d'igualtat salarial dins de l'Institut, és molt positiva, com podem veure en les respostes a les dues qüestions que hi havia en el qüestionari sobre el tema.

Gràfic 19 - Qüestionari plantilla 12

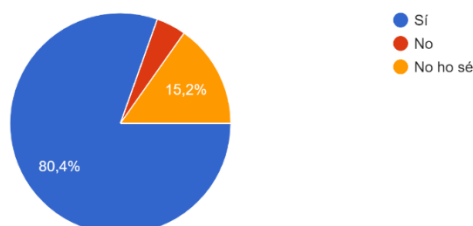
12.- Creus que dins de l'Institut una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix?
46 respuestas



Només 1 home respon que no és així i 5 dones no saben què respondre a aquesta pregunta.

Gràfic 20 - Qüestionari plantilla 13

13.- Consideres que la política salarial s'estableix des de criteris d'igualtat de dones i homes?
46 respuestas



En aquest cas són 2 dones que responen que la política salarial no s'estableix des de criteris d'igualtat de dones i homes i 7 dones que no ho saben.

LES RETRIBUCIONS: AUDITORIA SALARIAL ENTRE DONES I HOMES	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El Conveni col·lectiu estableix els grups i subgrups professionals, que recullen les aptituds personals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral. Les categories professionals delimiten la prestació i la responsabilitat exigible, el coneixement teòric i pràctic, les condicions horàries i el règim retributiu específic vinculat a l'aptitud professional necessària per al desenvolupament de les funcions pròpies dels llocs de treball assignats a una categoria i, si n'hi ha, a una especialitat. L'Institut Ramon Llull ha publicat la relació de llocs de treball del personal laboral i la plantilla i la relació de contractes temporals i d'interinatges no vinculats a cap lloc de treball. L'Institut també ha publicat la taula de retribucions aplicables a partir de l'1 de gener de 2021. La bretxa salarial de gènere (BSG) existent a l'Institut Ramon Llull és del 4,8% (2021). La percepció de la plantilla en relació amb l'existència d'igualtat salarial dins de l'Institut és molt positiva. La plantilla considera que dins de l'Institut una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix.	L'Institut no ha fet la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere. Hi ha una concentració de dones en la part salarial més baixa, la qual cosa comporta que la mediana sigui superior a la mitjana. La bretxa salarial pel complement IT/Malaltia és de -86,4%, favorable a les dones, que són les principals sol·licitants d'incapacitats temporals. L'impacte reductor que hem atribuït inicialment als complements salarials no és fruit dels complements que tenen relació amb la feina realitzada, que serien els complements salarials 1 i 2, sinó de l'antiguitat i la incapacitat temporal.

7.- Temps de treball i corresponsabilitat

En aquest apartat s'analitzen les mesures que ofereix l'empresa destinades a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida. Que l'empresa reconegui la importància del temps personal, familiar i laboral és clau per promoure la igualtat d'oportunitats entre treballadors i treballadores i no consolidar els rols tradicionals de gènere que neixen de la divisió sexual del treball i que es troben darrere de molts estereotips de gènere presents en l'àmbit laboral.

No n'hi ha prou de tenir mesures, sinó que cal fomentar la corresponsabilitat entesa com la distribució equilibrada en el si de la llar de les tasques domèstiques, de la cura de persones dependents, dels espais d'educació i treball, per permetre als seus membres el lliure i ple desenvolupament d'opcions i interessos, amb l'objectiu d'aconseguir la igualtat real i efectiva entre ambdós sexes.

La principal política de l'Institut Ramon Llull per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral és la flexibilitat, a partir de la possibilitat, per part de tota la plantilla, d'autogestionar el seu temps tenint en compte uns límits: complir amb les 37 hores i mitja setmanals, que mensualment el còmput d'hores surti positiu i respectar l'obligació de presència. Les absències durant aquest horari de permanència obligatòria s'han de justificar.

L'Institut ha implementat mesures de conciliació que es recullen en el Conveni col·lectiu; es tracta d'eines per promoure la flexibilitat del temps de treball i per garantir una millor compatibilitat entre el dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels treballadors i les treballadores i la millora de la productivitat a l'Institut, d'acord amb la legislació laboral vigent.

D'entre les mesures establertes per conveni, hi ha també les següents: des del 2010 es permet l'entrada fins a les 10 hores i el personal amb reducció de jornada per cura d'un/a menor té un horari de permanència de les 10 hores a les 13 hores, flexibilitzant el compliment de la jornada durant les franges d'horari flexible; jornada partida flexible de les 8 hores a les 20 hores, pensada per tenir en compte les necessitats del personal i el caràcter internacional propi de l'entitat, així com la diferència horària dels països amb els quals es treballa; permís especial per embaràs, i una borsa de 15 hores per acompanyament al metge de familiars de primer grau.

Les dades relatives a la conciliació ens mostren que tant els permisos com les reduccions de jornada són tots clarament molt més demanats per part de les dones que per part dels homes. Això ens confirma que és la dona qui continua sent el referent pel que fa a la cura de les persones. En principi, mantenir totes aquestes mesures i potser ampliar-les seria el més desitjable.

L'Institut ha demostrat la voluntat de respectar en tot moment el dret de les persones amb responsabilitat de cura a la reducció horària i per aquest motiu ha declarat en la «Nota informativa sobre el còmput d'hores d'aplicació al personal amb reducció de jornada en casos de desplaçament» (27 d'octubre de 2010) que, atès que preval el dret de la reducció de jornada sobre la disponibilitat de fer desplaçaments amb motiu del servei, únicament es podran fer aquests desplaçaments amb caràcter excepcional, voluntari i amb previ consentiment de la persona treballadora que ha reduït la jornada. Aquesta decisió es fonamenta en el fet que l'objecte de la reducció de jornada no és només afavorir l'interès del treballador/a per conciliar la vida laboral i familiar, sinó també l'interès del menor a rebre una millor atenció.

A continuació es presenta una relació de les mesures que actualment estan a disposició dels treballadors i les treballadores per afavorir la conciliació familiar i laboral. S'inclouen les que es van aprovar en el Conveni col·lectiu esmentat a l'apartat anterior i d'acord amb la Llei 8/2006 i les que s'han aprovat a posteriori, i inclou el calendari laboral. Per a la recollida de dades relatives a les

condicions laborals, s'han analitzat les corresponents al personal amb control horari dels anys 2016, 2017 i 2018.

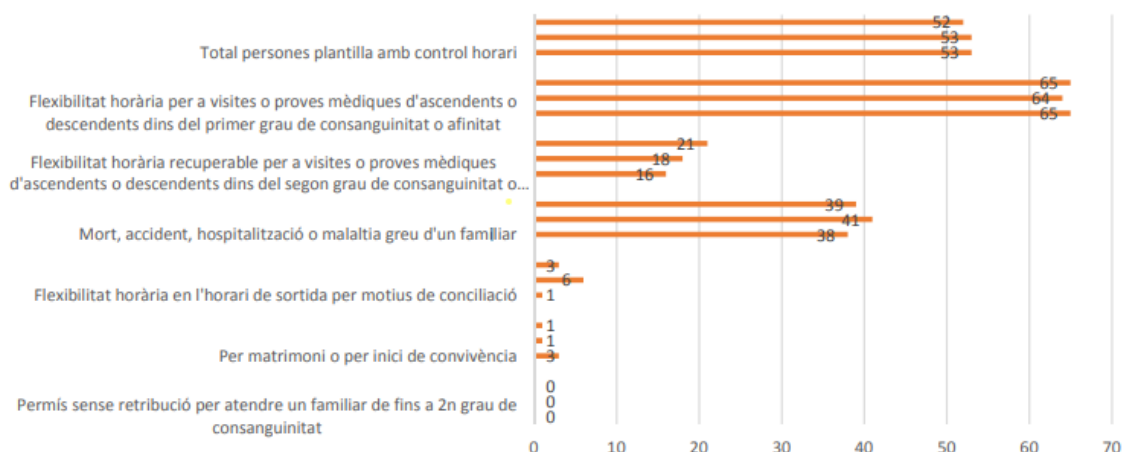
Mesures de conciliació actuals recollides en el Conveni col·lectiu

- Flexibilitat horària per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents dins del primer grau de consanguinitat o afinitat
- Flexibilitat horària recuperable per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents dins del segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills
- Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar
- Permís prenatal o per acolliment o adopció (tràmits administratius requerits per l'Administració competent fets a Catalunya)
- Permís especial laboral de 2 setmanes anteriors al part
- Permís per naixement d'un/a fill/a, adopció o acolliment
- Permís de paternitat
- Permís per lactància
- Permís per atendre fills prematurs o hospitalitzats a continuació del part
- Dones víctimes de violència de gènere
- Pares i mares amb fills discapacitats per assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris
- Permís de flexibilitat horària per atendre fills discapacitats
- Permís sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat
- Maternitat biològica
- Maternitat per adopció o acolliment
- Flexibilitat horària en l'horari de sortida per motius de conciliació
- Organització flexible del treball en còmput mensual
- Matrimoni o inici de convivència

Relació de reduccions de jornada

- Reducció de jornada per cura d'un familiar de primer grau per raons de malaltia greu
- Reducció de jornada per cura de fill/a menor amb càncer o alguna altra malaltia greu
- Reducció de jornada compactada per cura de fill/a
- Reducció de jornada per cura de fill/a immediatament després de la compactació
- Reducció de jornada per guarda legal i cura directa de fill/a menor de 6 anys
- Reducció de jornada per guarda legal i cura directa de fill/a menor de 12 anys
- Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda
- Reducció de jornada per tenir a càrrec un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat
- Reducció de jornada per violència de gènere
- Reducció de jornada voluntària

Permisos 2016-2018



El permís que més s'ha sol·licitat és el de **Flexibilitat horària per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents dins del primer grau de consanguinitat o afinitat**. L'any 2018 (44 dones, 9 homes a la plantilla), el 50% de les dones i el 33% dels homes que treballaven a l'Institut van requerir aquesta mesura. Del total de 65 permisos demanats, un 88% va ser sol·licitat per dones i un 12%, per homes. Del global del personal, el 47% de les persones que integren l'Institut van demanar aquest permís.

El 2017 (44 dones, 9 homes a la plantilla), també el 50% de les dones van requerir aquesta mesura, mentre que cap home no la va sol·licitar. Per tant, el 100% dels 64 permisos registrats van ser demanats per dones. Un 42% de la plantilla va sol·licitar aquest permís.

El 2016 (43 dones, 9 homes a la plantilla), el 51% de les dones van recórrer a aquesta mesura per conciliar l'àmbit de la cura familiar i l'àmbit laboral, mentre que també ho van fer el 22% del total dels homes que integren la plantilla. Del total de 65 permisos, un 92% va ser demanat per dones i un 8% per homes. En total, va sol·licitar aquest permís el 46% del personal del Consorci.

Pel que fa al permís per **Mort, hospitalització o malaltia greu d'un familiar**, l'any 2018 un 36% del personal va sol·licitar-lo, del qual el 89% eren dones i l'11%, homes. El 2017, va ser el 40% del personal qui va recórrer a aquesta mesura de conciliació, del qual un 95% eren dones i un 5%, homes.

L'any anterior, el 2016, va ser el 33% del personal qui va requerir el permís per **Mort, hospitalització o malaltia greu d'un familiar**, del qual el 94% eren dones. Si agafem com a referència el total de la plantilla, el 37% de les dones i l'11% dels homes el va sol·licitar.

Pel que fa a les mesures de **Flexibilitat horària en l'horari de sortida per motius de conciliació**, entre el 2016 i el 2018 s'han aprovat un total de 10 permisos, 3 dels quals han estat sol·licitats per homes i 7, per dones. Entre el 2016 i el 2018 s'han sol·licitat 5 permisos per matrimoni i per inici de convivència, 2 dels quals demanats per homes i 3, per dones.

Pel que fa al personal amb **reduccions de jornada**, el 2016 el 31% de dones i el 2% d'homes ho van demanar; el 2017 ho van sol·licitar el 21% de dones i el 2% d'homes, i el 2018 van acollir-se a aquesta mesura el 21% de dones i el 2% d'homes. El 2020, amb l'arribada de la pandèmia i la implementació del teletreball es van reduir, d'una manera molt important, les peticions de reducció de jornada. De les 10 dones que tenien reducció de jornada el 2018 es va passar a 6 dones durant el 2021 i a 3 dones que en aquests moments (2022) tenen reducció de jornada.

Taula 43 - Reduccions de jornada per guarda legal. 2021

Reducció de jornada per guarda legal. 2021	Dones	Homes
Reducció d'1/8 (35 hores setmanals)	4	1
Reducció de 2/8 (30 hores setmanals)	2	

Font: Dades de la plantilla. Any 2021

Relació d'altres mesures de conciliació de la vida personal, la vida familiar i la vida laboral establertes per calendari laboral:

- Gaudiment per al 2018 d'hores per tardes i festius no recuperables que coincideixen amb dissabte, diumenge o festiu
- Organització flexible del treball en còmput mensual

Pel que fa a permisos relacionats amb maternitat, paternitat, adopció i les mesures vinculades, hi ha hagut dos casos de maternitat entre el 2016 i el 2018.

D'altra banda, no s'ha registrat cap permís relacionat amb la violència de gènere ni cap permís sense retribució per atendre un familiar de fins al segon grau de consanguinitat.

Una altra dada rellevant que cal destacar és que el 100% dels permisos sol·licitats i justificats han estat validats.

En el darrer exercici, les dades de les persones que han utilitzat les mesures de conciliació han estat les següents:

Taula 44 - Sol·licitud de permisos per sexe. 2022

Sol·licitud de permisos	Dones	Homes
Permís de maternitat	0	
Permís de paternitat		1
Permís de lactància	0	1
Reducció de jornada per guarda legal	3	0
Borsa d'hores per ús personal	50	14
Borsa d'hores per responsabilitats de cura	20	1

Font: Dades de la plantilla a 8/03/2022

L'Institut, a més a més, ofereix els següents serveis de suport a la conciliació, que pot utilitzar tota la plantilla:

- Menjador a l'empresa
- Canvi de torn
- Reducció de jornada per motius personals
- Banc del temps (autogestió de les hores)
- Còmput de l'horari mensual, segons el calendari laboral aprovat amb el comitè d'empresa, i respectant la permanència mínima diària
- Flexibilitat a l'entrada i a la sortida
- Flexibilitat a l'hora de dinar
- Flexibilitat d'horari negociat
- Teletreball (2 o 3 dies a la setmana)

Es valora positivament l'impacte que ha tingut el teletreball en la reducció de les sol·licituds de les jornades reduïdes. L'Institut ha de regular el seu règim de teletreball. S'aplica el del marc jurídic de referència (2 dies de teletreball, sens perjudici d'altres mesures organitzatives vinculades a la prevenció en ocasió de crisi sanitària ocasionada per la COVID-19).

En les bases d'execució del pressupost 2020 es regula el teletreball de la manera següent:

a) Teletreball en context de crisi sanitària

Cal tenir present que la modalitat del teletreball ha estat implementada en el Consorci en concordança amb les previsions que l'Administració de la Generalitat de Catalunya ha dictat en els darrers mesos, en el marc de les mesures organitzatives adoptades en una conjuntura excepcional de crisi sanitària aplicables mentre aquest marc sigui vigent.

Tal com s'indica en l'adequació del Pla de contingència del Consorci de 15 de juliol de 2020, aquestes previsions no resultaran afectades per la nova normativa que ha de regular la prestació de serveis en la modalitat de teletreball amb caràcter general i en un context de normalitat, sens perjudici que el mateix text inclogui un règim especial de prestació de serveis ocasionals en la modalitat de teletreball quan es declarin episodis ambientals de contaminació o d'altres situacions d'emergència derivades de plans de protecció civil, segons el que disposi a l'efecte la Secretaria d'Administració i Funció Pública, supòsit en el qual han d'inspirar les mesures que adopti el Consorci per al seu personal en el marc de la legislació laboral d'aplicació.

b) Teletreball en context de normalitat (Decret 77/2020)

En data 6.8.2020 es publica en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya el Decret 77/2020, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms, en vigor des de l'endemà de la seva publicació en el DOGC.

Les previsions d'aquest Decret s'apliquen als consorcis, fundacions i entitats de dret públic de la Generalitat de Catalunya quan així ho acordin els seus òrgans de govern, amb la negociació col·lectiva prèvia corresponent (art. 2.2).

D'acord amb el que s'acaba d'exposar, cal dur a terme les actuacions necessàries per a l'aplicació de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball en el Consorci, entesa com a forma d'organització del treball, en virtut de la qual una part de la jornada laboral es desenvolupa de manera no presencial i mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació, d'acord amb els termes establerts en el Decret 77/2020.

De conformitat amb el que estableix l'article 1.2 del Decret, la regulació de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball té com a finalitat avançar en l'orientació del treball als resultats, potenciar l'autonomia i la iniciativa del personal en la realització de les tasques encomanades i oferir més flexibilitat en l'ús i la distribució del temps de treball, sense detriment de la prestació del servei públic. Aquest Decret també contribueix als objectius en matèria de canvi climàtic i mobilitat sostenible, i afavoreix la conciliació entre la vida personal i familiar dels empleats públics.

En el grup focal s'afirma l'impacte positiu que ha tingut el teletreball en la plantilla, ja que ha afavorit un ambient de treball més positiu i ha incrementat el compromís amb l'empresa, perquè el teletreball facilita la conciliació. Es proposa que es reguli tenint en compte l'impacte positiu que pot tenir per a les persones amb responsabilitats de cura. A més, es planteja que segurament seria necessària una regulació de mínims, però que garantís un tractament igualitari. Finalment, es posa en evidència la importància de regular l'ús del WhatsApp i de les trucades fora de l'horari laboral.

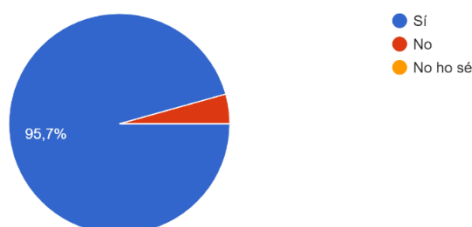
En relació amb la flexibilització, que es valora d'una manera positiva, es planteja la utilitat que tindria elaborar un protocol d'horaris de reunions que obligués a fer les reunions dins de la franja horària de permanència obligatòria, que acordés no fer reunions divendres a la tarda i en el qual es tinguessin en compte les vacances.

Percepció de la plantilla

Si analitzem la percepció de la plantilla en relació amb la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, observem, en primer lloc, una valoració positiva de les polítiques existents, que porten a afirmar que l'Institut facilita la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

Gràfic 22 - Qüestionari plantilla 14

14.- Creus que l'Institut facilita la conciliació de la vida personal, familiar i laboral?
46 respuestas

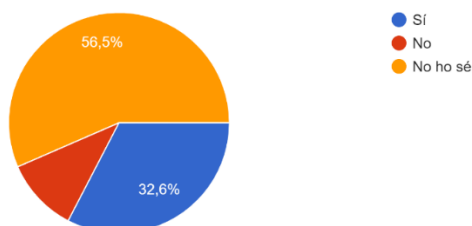


Només 1 home ha respost que no és així.

Aquesta valoració positiva de les polítiques existents es veu reafirmada per la pregunta 19a. Quan es demana si es considera que es podrien oferir més polítiques de conciliació, només el 32,6% de les respostes són afirmatives (15 persones, 2 homes i 13 dones).

Gràfic 23 - Qüestionari plantilla 19a

19.a- Creus que l'Institut podria oferir més polítiques de conciliació?
46 respuestas

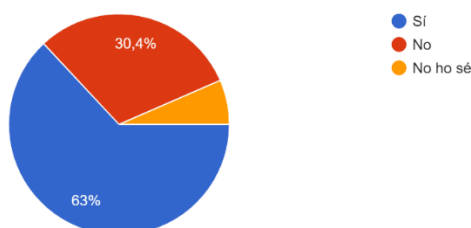


Tot i aquesta percepció tan positiva, quan s'ha preguntat si l'entitat els ha informat sobre les mesures existents, observem com hi ha menys consens: el 63% de les respostes són positives, és a dir, han rebut aquesta informació (29 persones, 8 homes i 21 dones), però el 30% de les respostes són negatives (14 persones, 3 homes i 11 dones). Un total de 3 persones no saben què respondre a aquesta pregunta (3 dones). En el grup focal es remarca que falta més informació sobre aquest tema i sobretot en relació amb la cura de persones grans. També es planteja la necessitat de revisar la informació que s'inclou dins del pacte d'acollida a les noves contractacions, on s'hauria d'incorporar aquesta informació.

Es manifesta la necessitat de concretar quina persona ha de ser la responsable de comunicar i transmetre aquesta informació, ja que en moltes ocasions es pensa que és responsabilitat de la persona cap d'àrea, que no sempre està informada o no sempre té informació actualitzada sobre el tema, la qual cosa suposa una limitació perquè la informació arribi a la plantilla d'una manera igualitària.

Gràfic 24 - Qüestionari plantilla 15

15.- L'Institut t'ha informat de les mesures existents per facilitar la vida personal, familiar i laboral?
46 respuestas

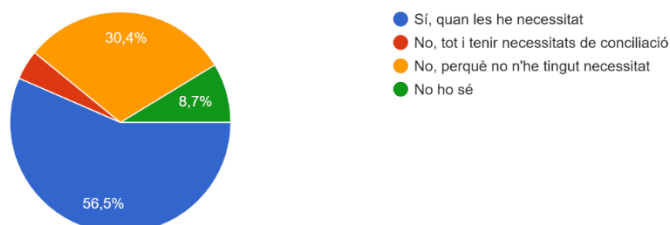


Quan es pregunta sobre si han utilitzat aquestes mesures, el 87% respon d'una manera positiva, ja sigui perquè les ha utilitzat (56,5%, 26 persones, 6 homes i 20 dones) o perquè no les ha utilitzat perquè no les necessitava (30,4%, 14 persones, 4 homes i 10 dones). Només 2 persones afirmen que no les han utilitzat, tot i que n'han tingut necessitat, resposta que donen 1 home i 1 dona. Hi ha 4 dones que no saben què respondre a aquesta pregunta.

Gràfic 25 - Qüestionari plantilla 16

16.- Has utilitzat mai les mesures de conciliació existents?

46 respuestas

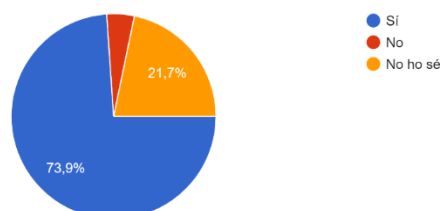


Observem també una opinió favorable quan es pregunta si les polítiques de conciliació existents a l'Institut afavoreixen la corresponsabilitat (que s'utilitzin tant per part dels homes com de les dones). En aquesta pregunta hi ha hagut només 2 respostes negatives (1 home i 1 dona).

Gràfic 26 - Qüestionari plantilla 17

17.- Creus que les polítiques de conciliació existents a l'Institut afavoreixen la corresponsabilitat (que s'utilitzin tant per part dels homes com de les dones)?

46 respuestas



Les propostes que es fan en el qüestionari en relació amb possibles polítiques per continuar millorant la conciliació posen en evidència diferents aspectes:

- Tenir en compte que les necessitats de conciliació no estan únicament relacionades amb els fills i filles, sinó també amb altres persones dependents, com poden ser persones grans (pares i mares).
- Valorar la possibilitat que el teletreball s'ofereixi d'una manera regular, més enllà de la pandèmia.
- Donar l'opció de la jornada contínua tot l'any.

TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La principal política de l'Institut per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral és la flexibilitat. Valoració positiva per part de la plantilla de la flexibilitat i de la gestió que fa l'Institut de les necessitats de conciliació.	Protocol de reunions. Protocol que reguli el teletreball i el dret a la desconnexió. El teletreball com a opció per disminuir les reduccions de jornada.

Les polítiques de conciliació segons la plantilla afavoreixen la corresponsabilitat.	Els permisos com les reduccions de jornada són tots clarament molt més demanats per part de les dones que per part dels homes. Hi ha un desconeixement dels drets de conciliació existents, sobretot en relació amb la cura de persones grans. A les noves contractacions no se'ls informa sobre els drets de conciliació. Determinar les persones responsables d'informar sobre els drets de conciliació en cada àrea.
---	---

8.- Salut laboral

En aquest apartat s'analitza si en la gestió de la prevenció de riscos laborals de l'Institut Ramon Llull s'ha incorporat la perspectiva de gènere, és a dir, la consciència de l'existència de desigualtats de gènere que influeixen en els riscos laborals. Això implica reconèixer la importància que tenen els riscos ergonòmics i psicosocials als quals estan majoritàriament més exposades les dones.

No tenir presents les diferències anatòmiques, fisiològiques i psicosocials en el disseny i l'elecció dels equips i de les eines de treball, en el disseny dels llocs de treball, en l'organització dels espais i dels horaris no només no respecta el principi preventiu d'adaptació del treball a la persona, sinó que desconeix la necessària perspectiva de gènere en la gestió de l'activitat preventiva. Això provoca a les dones danys derivats del treball.

Els 5 grans grups de factors de risc psicosocial que són d'especial interès per a la salut de les dones són: 1) les exigències psicològiques del treball en relació amb el temps disponible per portar-lo a terme; 2) el control en el treball; 3) el suport social en el treball; 4) les compensacions del treball; 5) la doble presència.

L'Institut té Comitè de Seguretat i Salut Laboral, que està format per 5 persones, 4 dones i 1 home. La dada concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla. El personal que forma part del Comitè no té formació en matèria d'igualtat de dones i homes.

No s'ha inclòs la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la prevenció de riscos laborals (PRL). L'Institut no disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere.

Un servei extern contractat per l'Institut és el responsable de la política de salut laboral. En aquests moments, aquest servei no ha incorporat la perspectiva de gènere en la salut laboral i en els serveis prestats. Això es pot veure en el document «Memòria de gestió de la Mutua Universal», que recull els serveis oferts al Consorci en el període comprès entre el mes de gener i el mes de març de 2022, i s'ofereixen dades sobre la contingència professional i la contingència comuna, per exemple, en termes generals i sense desagregar-les per sexe en cap moment.

En el grup focal es confirma que la mútua responsable de salut laboral du a terme un tractament homogeni a tota la plantilla. Així, quan es fa la visita mèdica, no es tenen en compte aspectes diferencials que poden influir en la salut de les dones: si han tingut fills, si tenen la menstruació, si es troben en la menopausa, etc.

La política de prevenció existent té en compte, exclusivament, el que obliga la normativa vigent, en relació amb la salut de les dones embarassades o en alletament. La normativa de prevenció de riscos laborals obliga l'empresa a l'avaluació correcta dels llocs de treball i a la prevenció de riscos consegüent per a la protecció de la població treballadora.

Aquesta normativa protegeix especialment les dones embarassades, que han donat a llum recentment o que es troben en període de lactància natural, sempre garantint el dret a treballar en aquestes situacions.

El Consorci té registrats els accidents i les malalties laborals. El 2016 l'Institut va registrar 2 accidents laborals sense baixa, el mateix nombre que l'any 2017. El 2018 hi va haver un accident laboral sense baixa i un que va requerir baixa laboral.

Les dades de l'any 2021 es recullen en la taula següent:

Taula 45 - IT per contingència comuna. 2021

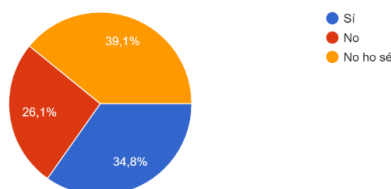
	Dones	Homes
IT per contingència comuna		
IT molt curta (menys de 5 dies naturals)	5	
IT curta (entre 5 i 30 dies naturals)	2	1
IT mitjana (entre 31 i 60 dies naturals)	3	
IT llarga (més de 60 dies naturals)	6	

Les dones són quasi les úniques que demanen baixes per incapacitat temporal, fet que s'hauria d'estudiar des de la perspectiva de gènere.

Quan es pregunta en el qüestionari sobre si existeixen diferències en els riscos laborals o en les malalties laborals que sofreixen els homes i les dones a l'Institut, quasi un 40% no sap què respondre, però un 35% diu que sí (16 persones, 4 homes i 12 dones) i un 26% diu que no (12 persones, 5 homes i 7 dones).

Gràfic 27 - Qüestionari plantilla 22

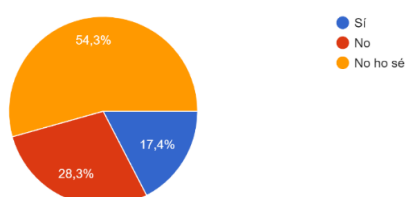
22.- Creus que existeixen diferències en els riscos laborals o en les malalties laborals que sofreixen els homes i les dones a l'Institut?
46 respuestas



Quan es pregunta sobre si la política de salut laboral té en compte les possibles diferències de gènere, disminueixen fins al 17% les persones que consideren que sí (8 persones, 4 homes i 4 dones).

Gràfic 28 - Qüestionari plantilla 23

23.- Creus que la política de salut laboral que s'aplica a l'Institut té en compte les diferències existents entre els homes i les dones? Per exemple...ts patologies per qüestions biològiques i socials.
46 respuestas



SALUT LABORAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La composició per sexes del Comitè de Seguretat i Salut Laboral concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla. La política de salut laboral garanteix la protecció adequada de la salut en relació amb l'embaràs i la lactància, tot garantint al màxim i d'una manera preferent el dret al treball de les persones en aquests períodes.	El personal del Comitè de Seguretat i Salut Laboral no té formació en matèria d'igualtat de dones i homes. No s'ha inclòs la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la prevenció de riscos laborals (PRL).

	L'Institut no disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere. Els informes presentats per la mútua externa contractada no s'ofereixen desagregats per sexe. La mútua responsable de salut laboral fa un tractament homogeni a tota la plantilla, sense incorporar-hi la perspectiva de gènere. Les dones són quasi les úniques que demanen baixes per incapacitat temporal. No es té en compte l'estat de salut (embaràs i lactància) de les dones que es contracten per fer les polítiques que presta l'Institut.
--	---

9.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

En aquest capítol s'analitza la política de l'Institut Ramon Llull per prevenir i actuar davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Les empreses, tenint en compte la legislació existent, han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per gestionar denúncies o reclamacions. Quan parlem d'assetjament sexual i per raó de sexe també inclourem assetjament per raó de gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual per donar compliment a la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, que té com a objectiu desenvolupar i garantir els drets de les persones LGBTI amb la finalitat d'evitar-los situacions de discriminació i violència, per assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.

El Consorci no té cap protocol propi sobre aquesta qüestió i tampoc s'ha acollit, tot i que podria fer-ho, al Protocol de la Generalitat de Catalunya per al seu personal.

S'està debatent internament quina seria la millor opció per treballar aquest tema, que es considera molt important, tenint en compte la necessitat de crear una eina que sigui realment útil per gestionar la prevenció i l'actuació en una entitat petita com l'Institut.

Es considera clau dur a terme formació sobre quins comportaments són assetjament sexual, per raó de sexe, gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual i quins comportaments són assetjament laboral (mobbing).

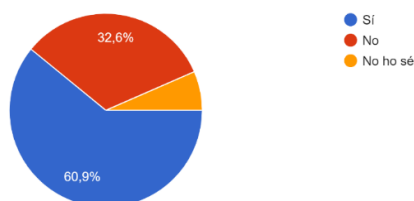
En el grup focal es dona importància a tenir una persona dins de l'Institut que sigui referent d'aquest tema, a qui es pugui demanar informació o fer consultes. També es confirma la necessitat de dur a terme formacions i accions de prevenció que deixin clar quins comportaments són violència masclista, trencant amb la cultura patriarcal que caracteritza la nostra societat i que comporta que moltes actuacions de «micromasclisme» es tolerin i no se'ls doni importància. Aquestes accions també es van considerar importants en el qüestionari de percepció de la plantilla.

Percepció de la plantilla

Quan analitzem les respostes del qüestionari en relació amb l'assetjament sexual i per raó de sexe, observem la necessitat de treballar-hi. Només un 61% de les persones que han respost al qüestionari sabrien a qui acudir en cas de sofrir o d'haver detectat un cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Es tracta de 10 homes i 18 dones.

Gràfic 29 - Qüestionari plantilla 20

20.- Sabries a qui dirigir-te dins de l'Institut en el cas de sofrir o haver detectat algun cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe?
46 respuestas



Tothom es mostra favorable a treballar el tema: un 30% considera que s'haurien de dur a terme accions de prevenció i un 82% respon que s'hauria de treballar per elaborar i/o donar a conèixer un protocol d'actuació.

PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La cultura de l'Institut és totalment contrària a qualsevol situació de violència masclista. La plantilla considera que és important treballar aquest tema, fer formacions i accions de prevenció.	Inexistència d'un Protocol de prevenció i actuació per assetjament sexual i per raó de sexe. Inexistència d'una persona interna de referència. La plantilla no sabia a qui acudir si es produís un cas d'assetjament dins de l'Institut.

10.- La comunicació amb perspectiva de gènere i l'ús del llenguatge inclusiu, no sexista ni androcèntric

En aquest apartat s'avalua si l'Institut Ramon Llull es comunica, des del punt de vista intern i extern, tenint en compte la perspectiva de gènere i de les dones. Una comunicació amb perspectiva de gènere implica una comunicació que guanya en qualitat i eficàcia comunicativa, al mateix temps que contribueix a la construcció d'un imaginari per tal que tota la població pugui desenvolupar la seva vida i els seus drets amb plena llibertat.

Una comunicació amb perspectiva de gènere vol dir una comunicació lliure d'estereotips de gènere i d'estereotips sexistes, que reconeix la importància de les dones i les visibilitza.

Els estereotips de gènere limiten la representació de les persones a uns rols determinats en el marc del binarisme home-dona. Els estereotips sexistes responen a la lògica de la societat patriarcal, masclista i androcèntrica, i poden reforçar desigualtats i prejudicis de gènere.

L'Institut Ramon Llull no té recollit en cap document intern el seu compromís amb la utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista.

Des de la Unitat de Recursos Humans i en relació amb totes les comunicacions internes, es treballa per assegurar la redacció de totes les comunicacions legals, correus electrònics i escrits de funcionament ordinari en llenguatge inclusiu i no sexista.

No s'ha fet formació sobre aquest tema.

Per avaluar la comunicació amb perspectiva de gènere de l'Institut Ramon Llull, s'han respost les preguntes que es plantegen a la *Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere a la comunicació de les administracions públiques*, publicada per l'Institut Català de les Dones el 2020.

La informació que s'ha analitzat per respondre les preguntes s'ha obtingut de:

- La pàgina web de l'Institut: <https://www.llull.cat/catala/home/index.cfm>
- El compte de Twitter: <https://twitter.com/irlull>
- La pàgina a Facebook: <https://www.facebook.com/IRLLull>
- El compte a Instagram: <https://www.instagram.com/irlull/>
- La pàgina a LinkedIn: <https://www.linkedin.com/company/irlull/>

1.- L'Institut Ramon Llull utilitza un llenguatge inclusiu i no sexista seguint els criteris de la *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya* (2011), que especifica la importància de visibilitzar homes i dones en el discurs, d'adaptar el discurs al gènere que es correspongui quan un text fa referència a una persona determinada, al mateix temps que accepta la utilització del masculí per referir-se a col·lectius que poden estar constituïts tant per homes com per dones al·legant que per la gramàtica catalana el masculí gramatical s'utilitza en un sentit no marcat. Aquesta solució hauria d'utilitzar-se com a últim recurs, ja que va en contra de l'objectiu de la visibilització de les dones en els diferents col·lectius.



Font: <https://www.facebook.com/IRLLull> (Consulta: 25/04/2022)

Quan es fa referència a persones en documents administratius, es fa evident l'aposta per un llenguatge inclusiu, sobretot mitjançant l'ús de formes dobles abreujades, que segons la *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*, només és adequat en textos breus i esquemàtics.

IRL002/2022 – Lloc de substitució d'auxiliar administratiu/iva, grup D, a la Unitat de Gestió Econòmica de l'Institut Ramon Llull

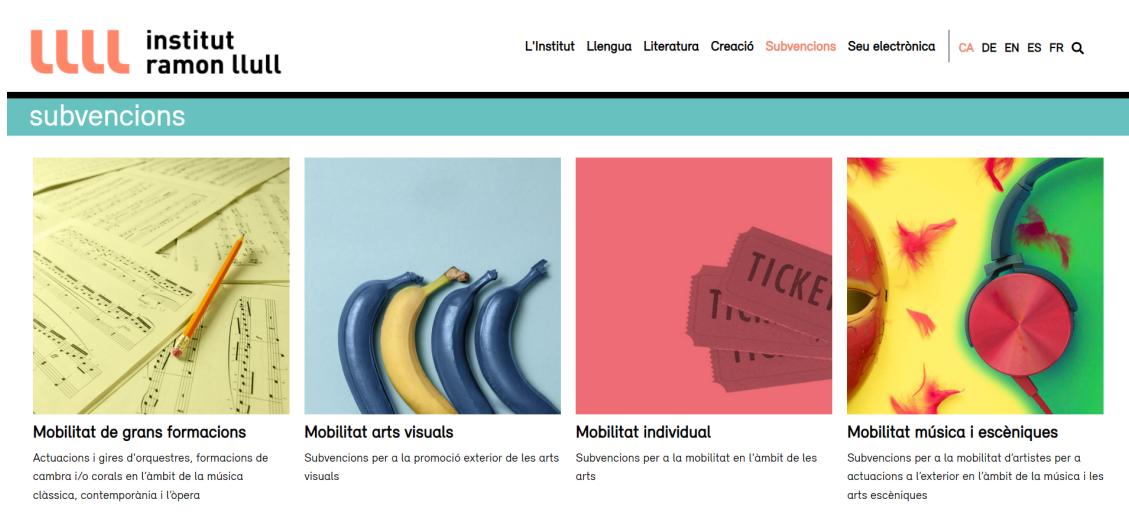
IRL003/2022– Contractació temporal per un període inferior a 3 mesos per al suport administratiu a la comunicació institucional. Nom del lloc: administratiu/iva, especialitat comunicació institucional

També s'utilitzen, en diversos casos, els mots col·lectius per evitar la utilització excessiva de les fórmules dobles:



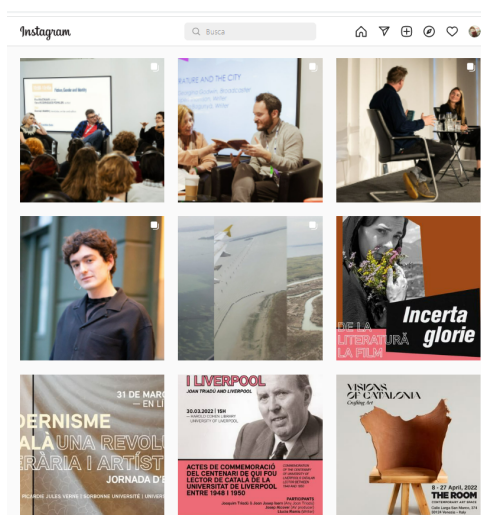
Font: <https://www.linkedin.com/company/irlull/posts/?feedView=all> (Consulta: 25/04/2022)

2.- En les imatges que utilitza l'Institut Ramon Llull en els seus materials de difusió (pàgina web i xarxes socials), utilitza, principalment, imatges que no incorporen persones.



Font: <https://www.llull.cat/catala/subvencions/subvencions.cfm> (Consulta: 25/04/2022)

En la majoria de les xarxes o programes, podem observar-hi tant presència d'homes com de dones. Ho podem veure en les imatges publicades a Instagram:



Font: <https://www.instagram.com/irlull/> (Consulta: 25/04/2022)

També ho podem veure en les imatges seleccionades per a projectes concrets, on, a més a més, comprovem que s'allunyen dels possibles estereotips de gènere existents en el sector:

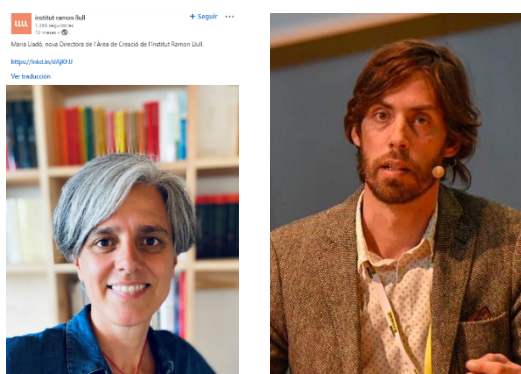


Però encara no podem veure aquesta voluntat de visibilitzar homes i dones en tots els projectes:



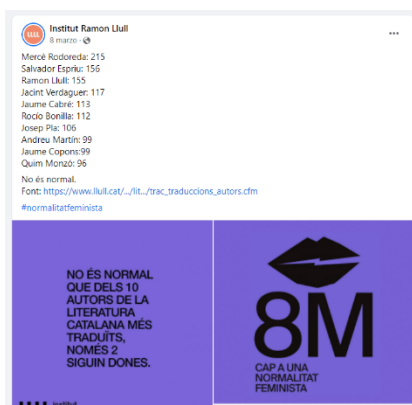
Font: https://www.llull.cat/catala/aprendre_catala/practiques.cfm (Consulta: 25/04/2022)

3.- En les comunicacions sobre el personal intern del Consorci, observem com l'Institut fa un tractament igualitari dels homes i de les dones en les comunicacions externes.



Font: <https://www.linkedin.com/company/irlull/posts/?feedView=all> (Consultes: 25/04/2022 i 25/07/2022)

4.- Inclusió de l'objectiu de la igualtat de gènere en la comunicació a través de missatges que posen en evidència les desigualtats de gènere existents en el món de la cultura. Aquests missatges els trobem, principalment, al voltant del 8 de març.



Font: <https://www.facebook.com/IRLLull> (Consulta: 25/04/2022)

COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Des de la Unitat de Recursos Humans i en relació amb totes les comunicacions internes, es treballa per assegurar la redacció de totes les comunicacions legals, correus electrònics i escrits de funcionament ordinari en llenguatge inclusiu i no sexista. Les polítiques de comunicació que du a terme l'Institut tenen perspectiva de gènere: es redacten en llenguatge inclusiu i no sexista; no reproduïxen estereotips de gènere existents en el sector, i visibilitzen els seus compromisos amb la igualtat de gènere.	L'Institut Ramon Llull no té recollit en cap document intern el seu compromís amb la utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista. No s'ha fet formació sobre aquest tema i no existeix cap document o guia interna sobre aquesta qüestió. En totes les comunicacions que fa no visibilitza sempre i d'una manera paritària homes i dones.

Resum diagnòstic de gènere. Conclusions

CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
L'Institut Ramon Llull ha incorporat la igualtat en la missió, la visió i els valors de l'entitat. L'Institut du a terme mesures internes per afavorir la igualtat. Dins de l'Institut hi ha persones amb formació en igualtat de gènere, també dins del Departament de Recursos Humans. Es recullen i analitzen les dades desagregades per sexe. Els processos de gestió de les persones i la política de conciliació de la vida personal, familiar i laboral han estat revisats des de la perspectiva de gènere, la qual cosa implica que ja s'han incorporat canvis i propostes de millora. Des del 2019, es duen a terme polítiques culturals amb perspectiva de gènere i que busquen visibilitzar les dones. El Codi ètic al qual s'ha adherit el director de l'Institut es compromet a garantir el compromís amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i a prevenir situacions d'assetjament sexual. La plantilla confirma que l'Institut està compromès amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i que aquesta igualtat s'inclou en la gestió de les persones.	Un total de 4 homes i 4 dones afirmen, en el qüestionari de percepció, que han viscut una situació de vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes. Cal establir canals de denúncia en el cas de viure o conèixer l'existència de casos de vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes. La plantilla no coneix els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere.
CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Inexistència de segregació vertical i segregació horitzontal. La plantilla de l'Institut presenta una estabilitat important, el 65% de la plantilla fa més d'11 anys que hi treballa. Millora important en la presència de dones en els comandaments intermedis i en els òrgans de direcció. Estabilització de la plantilla establerta per la Llei 20/2021 i recollida en la Resolució de 24 de maig de 2022, d'aprovació de l'oferta pública d'estabilització del Consorci Institut Ramon Llull.	La contractació temporal afecta el 73% de la plantilla. El 80% dels contractes temporals són femenins i el 20% són masculins. El 74% de les dones que treballen a l'Institut tenen contracte a temps determinat. El 68% de dones treballa a l'Institut des de fa més de 10 anys, la qual cosa confirma una relació temporal ininterrompuda, que corrobora una precarietat en la contractació femenina.
ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ (PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ)	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Els canals d'informació i/o de comunicació utilitzats en els processos de selecció no creen desigualtats entre homes i dones.	Les contractacions que s'han fet no han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària per grups professionals. Tot i que hi ha un increment de dones en posicions

Es fa una descripció objectiva del lloc de treball en les ofertes de treball que es publiquen. Les ofertes de treball contenen els criteris que es valoraran i com es valoraran per assegurar la igualtat d'oportunitats en l'accés i en l'avaluació. Les ofertes estan redactades en llenguatge inclusiu i no sexista. En els processos de contractació hi participa la responsable de Recursos Humans com a garant de la igualtat de gènere (persona amb formació específica). La plantilla percep el procés de contractació com un procés que no crea desigualtats de gènere. Els motius de baixa voluntària no es poden adscriure al gènere/sexe.	estratègiques, els homes continuen sent els que més es contracten en aquestes posicions.
PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL. REPRESENTACIÓ FEMENINA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Institut Ramon Llull regula la promoció interna i la provisió provisional. La percepció de la plantilla en relació amb la promoció o el desenvolupament professional és positiva. El 76% respon que els homes i les dones tenen les mateixes oportunitats. La casuística en les promocions que s'han produït en els darrers anys evidencien que ni el sexe, ni tenir càrregues de cura, ni l'edat influeixen en la possibilitat d'accedir a una promoció.	Les promocions que s'han fet han servit perquè la plantilla esdevingui més paritària en els càrrecs de responsabilitat. Hi ha una sobrerrepresentació dels homes en els processos de promoció de categoria professional, sobretot cap a càrrecs de direcció. Totes les promocions han estat per designació de l'empresa. Per una part de la plantilla tenir responsabilitats familiars pot comportar limitacions en la carrera professional. Existeix la percepció entre la plantilla que l'edatisme influeix negativament dins de l'Institut en la possibilitat de promocionar de les dones de més edat.
FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Des del 2018, l'Institut disposa d'un Protocol relatiu a la formació del personal, que va ser acordat amb el comitè d'empresa. Existència d'un Pla de formació que es desenvolupa amb la participació de totes les àrees i del comitè d'empresa, sobre la base de les necessitats detectades. Les formacions que es fan dins del Pla de formació es dissenyen pensant a facilitar l'assistència de tota la plantilla, incloses les persones que es troben en reducció de jornada. Des de Recursos Humans es recull tota la informació en relació amb les formacions desagregada per sexes.	La possibilitat de dur a terme formacions en modalitat virtual ha tingut un impacte positiu en la presència de dones i en el nombre d'hores de formació que fan les dones. Les possibles desigualtats en les hores de formació que fan les persones de les diferents àrees són conseqüència dels propis àmbits temàtics. Necessitats formatives de la plantilla en relació amb els temes relacionats amb la igualtat de gènere.

Tant els homes com les dones fan les formacions que s'organitzen des de l'Institut. S'adopten mesures per garantir que dones i homes tinguin les mateixes oportunitats d'accedir a la formació. L'Institut ha ofert formació en igualtat de gènere per a tota la plantilla a partir del 2019. La plantilla valora positivament la formació rebuda en igualtat de gènere. La plantilla afirma que els homes i les dones tenen el mateix accés a la formació interna i/o contínua dins de l'Institut. Aquest és un dels aspectes que s'ha valorat més positivament.	
LES RETRIBUCIONS: AUDITORIA SALARIAL ENTRE DONES I HOMES	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El Conveni col·lectiu estableix els grups i subgrups professionals, que recullen les aptituds personals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral. Les categories professionals delimiten la prestació i la responsabilitat exigible, el coneixement teòric i pràctic, les condicions horàries i el règim retributiu específic vinculat a l'aptitud professional necessària per al desenvolupament de les funcions pròpies dels llocs de treball assignats a una categoria i, si n'hi ha, a una especialitat. L'Institut Ramon Llull ha publicat la relació de llocs de treball del personal laboral i la plantilla i la relació de contractes temporals i d'interinatges no vinculats a cap lloc de treball. L'Institut també ha publicat la taula de retribucions aplicables a partir de l'1 de gener de 2021. La bretxa salarial de gènere (BSG) existent a l'Institut Ramon Llull és del 4,8% (2021). La percepció de la plantilla en relació amb l'existència d'igualtat salarial dins de l'Institut és molt positiva. La plantilla considera que dins de l'Institut una dona i un home, ocupant el mateix lloc de treball, cobren el mateix.	L'Institut no ha fet la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere. Hi ha una concentració de dones en la part salarial més baixa, la qual cosa comporta que la mediana sigui superior a la mitjana. La bretxa salarial pel complement IT/Malaltia és de -86,4%, favorable a les dones, que són les principals sol·licitants d'incapacitats temporals. L'impacte reductor que hem atribuït inicialment als complements salarials no és fruit dels complements que tenen relació amb la feina realitzada, que serien els complements salarials 1 i 2, sinó de l'antiguitat i la incapacitat temporal.

TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La principal política de l'Institut per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral és la flexibilitat. Valoració positiva per part de la plantilla de la flexibilitat i de la gestió que fa l'Institut de les necessitats de conciliació. Les polítiques de conciliació segons la plantilla afavoreixen la corresponsabilitat.	Protocol de reunions. Protocol que reguli el teletreball i el dret a la desconnexió. El teletreball com a opció per disminuir les reduccions de jornada. Els permisos com les reduccions de jornada són tots clarament molt més demanats per part de les dones que per part dels homes. Hi ha un desconeixement dels drets de conciliació existents, sobretot en relació amb la cura de persones grans. A les noves contractacions no se'ls informa sobre els drets de conciliació. Determinar les persones responsables d'informar sobre els drets de conciliació en cada àrea.
SALUT LABORAL	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La composició per sexes del Comitè de Seguretat i Salut Laboral concorda amb la presència percentual de dones i homes a la plantilla. La política de salut laboral garanteix la protecció adequada de la salut en relació amb l'embaràs i la lactància, tot garantint al màxim i d'una manera preferent el dret al treball de les persones en aquests períodes.	El personal del Comitè de Seguretat i Salut Laboral no té formació en matèria d'igualtat de dones i homes. No s'ha inclòs la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la salut laboral i la prevenció de riscos laborals (PRL). L'Institut no disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere. Els informes presentats per la mútua externa contractada no s'ofereixen desagregats per sexe. La mútua responsable de salut laboral fa un tractament homogeni a tota la plantilla, sense incorporar-hi la perspectiva de gènere. Les dones són quasi les úniques que demanen baixes per incapacitat temporal. No es té en compte l'estat de salut (embaràs i lactància) de les dones que es contracten per fer les polítiques que presta l'Institut.
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La cultura de l'Institut és totalment contrària a qualsevol situació de violència masclista. La plantilla considera que és important treballar aquest tema, fer formacions i accions de prevenció.	Inexistència d'un Protocol de prevenció i actuació per assetjament sexual i per raó de sexe. Inexistència d'una persona interna de referència. La plantilla no sabia a qui acudir si es produís un cas d'assetjament dins de l'Institut.
COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA	
PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA

Des de la Unitat de Recursos Humans i en relació amb totes les comunicacions internes, es treballa per assegurar la redacció de totes les comunicacions legals, correus electrònics i escrits de funcionament ordinari en llenguatge inclusiu i no sexista. Les polítiques de comunicació que du a terme l'Institut tenen perspectiva de gènere: es redacten en llenguatge inclusiu i no sexista; no reproduïxen estereotips de gènere existents en el sector, i visibilitzen els seus compromisos amb la igualtat de gènere.	L'Institut Ramon Llull no té recollit en cap document intern el seu compromís amb la utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista. No s'ha fet formació sobre aquest tema i no existeix cap document o guia interna sobre aquesta qüestió. En totes les comunicacions que fa no visibilitza sempre i d'una manera paritària homes i dones.
---	---

Pla d'acció

Àmbits d'intervenció: Objectius

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ	OBJECTIU ESTRATÈGIC
1.- Cultura institucional	Consolidar la institucionalització de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal dins de l'Institut Ramon Llull.
2.- Processos de gestió de persones	Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
3.- Formació	Formar tota la plantilla en igualtat de gènere interseccional i incorporar la transversalitat de gènere en la gestió de la formació.
4.- Política retributiva. Auditoria salarial	Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes, assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, la política i l'estructura retributiva estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació amb les qüestions de gènere.
5.- Temps de treball i corresponsabilitat	Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida.
6.- Salut laboral amb perspectiva de gènere	Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.
7.- Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe	Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe, a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat, i de la implantació dels instruments necessaris per aconseguir-ho.
8.- Comunicació amb perspectiva de gènere	Dotar d'eines les persones que treballen a l'Institut Ramon Llull per poder assegurar una comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere i un ús del llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista.

Àmbits d'intervenció: Objectius i accions

1.- CULTURA INSTITUCIONAL
OBJECTIU ESTRATÈGIC: Consolidar la institucionalització de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal dins de l'Institut Ramon Llull.
RESULTAT ESTRATÈGIC: Incloure i difondre el compromís de l'Institut Ramon Llull amb els valors relatius a la igualtat de gènere. Garantir el coneixement de tota la plantilla d'aquest compromís i consolidar una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat i la no discriminació.
ACCIONS: 1.- Difondre internament i externament el Pla d'igualtat de l'Institut Ramon Llull. 2.- Institucionalitzar la Comissió d'Igualtat com a responsable de consolidar una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat i la no discriminació. 3.- Traduir el Pla d'igualtat a diverses llengües estrangeres, per facilitar la informació als diferents interlocutors del compromís de la institució amb la igualtat de gènere. 4.- Crear un espai a la intranet corporativa dedicat a facilitar informació de l'àmbit de la igualtat de gènere i amb una secció participativa per a suggeriments en matèria d'igualtat. 5.- Designar un/a tècnic/a d'igualtat o una persona referent en temes d'igualtat de gènere a l'Institut. 6.- Donar a conèixer dins de l'Institut els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere.

2.- PROCESSOS DE GESTIÓ DE PERSONES
OBJECTIU ESTRATÈGIC: Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
RESULTAT ESTRATÈGIC: Garantir la igualtat de gènere en tots els processos interns, eliminar els possibles biaixos de gènere en la gestió de les persones (processos de contractació i promoció) i incrementar la presència de dones en càrrecs de comandament.
ACCIONS: 1.- Incorporar els coneixements en igualtat de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció de personal. 2.- Analitzar des de la perspectiva de gènere els motius de finalització de la relació contractual amb l'Institut. 3.- Publicar anualment el resum de les noves contractacions i de les promocions internes.

3.- FORMACIÓ

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Formar tota la plantilla en igualtat de gènere interseccional i incorporar la transversalitat de gènere en la gestió de la formació.

RESULTAT ESTRATÈGIC: Assegurar que tothom tingui coneixements per incorporar la igualtat de gènere dins del seu àmbit laboral i garantir que totes les persones tinguin el mateix accés a la formació.

ACCIONS:

- 1.- Incloure dins del Pla de formació cursos específics sobre igualtat de gènere: detecció de necessitats específiques i formacions sobre temàtiques clau.
- 2.- Introduir la perspectiva de gènere en el Pla de formació (horaris, modalitats, professorat).
- 3.- Incloure una clàusula en els contractes dels formadors i formadores sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en les formacions que facin per a l'Institut.

4.- POLÍTICA RETRIBUTIVA. AUDITORIA SALARIAL

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes, assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, la política i l'estructura retributiva estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació amb les qüestions de gènere.

RESULTAT ESTRATÈGIC: Reduir la bretxa salarial i assegurar que per a un mateix treball o per a un treball al qual se li atribueix el mateix valor s'elimini la discriminació, tant directa com indirecta, per raó de sexe, en el conjunt dels elements i en les condicions de la retribució.

ACCIONS:

- 1.- Fer la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere per assegurar la igualtat salarial.
- 2.- Elaborar un informe anual de l'evolució de la bretxa salarial de gènere dins de l'Institut per hora treballada i per salari anual.

5.- TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida.

RESULTAT ESTRATÈGIC: Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral des de la corresponsabilitat i reduir l'impacte que les responsabilitats de cura poden tenir en la carrera professional i en els salaris de les dones.

ACCIONS:

- 1.- Elaborar un document resum dels drets de conciliació existents i de les prestacions, els permisos i les excedències que es poden utilitzar. Incloure la informació sobre els drets de conciliació existents en la informació que es facilita a les noves contractacions.
- 2.- Negociar i signar un Protocol de reunions.
- 3.- Negociar i signar un Protocol que reguli el teletreball i el dret a la desconexió.

6.- SALUT LABORAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i en la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.

RESULTAT ESTRATÈGIC: Assegurar que la política de salut laboral tingui en compte les diferències anatòmiques, fisiològiques i psicosocials existents entre els homes i les dones en les eines d'avaluació i en les propostes d'intervenció.

ACCIONS:

- 1.- Incloure la perspectiva de gènere en els criteris de selecció del servei de prevenció aliè de riscos laborals.
- 2.- Fer un estudi des de la perspectiva de gènere de les incapacitats temporals.

7.- PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe, a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat, i de la implantació dels instruments necessaris per aconseguir-ho.

RESULTAT ESTRATÈGIC: Assegurar un entorn lliure de violències masclistes i facilitar la denúncia quan es produeixin o s'identifiquin casos. Aconseguir un personal apoderat per poder actuar amb llibertat contra els assetjaments sexuals i/o per raó de sexe.

ACCIONS:

- 1.- Dissenyar i aprovar un Protocol propi de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- 2.- Difondre el Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe entre la plantilla i incloure'l en la informació que es facilita a les noves contractacions.
- 3.- Dur a terme anualment una acció interna de sensibilització sobre assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- 4.- Crear un canal de denúncia confidencial d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

8.- COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE I LLENGUATGE ESCRIT I ICONOGRÀFIC INCLUSIU I NO SEXISTA

OBJECTIU ESTRATÈGIC: Dotar d'eines les persones que treballen a l'Institut Ramon Llull per poder assegurar una comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere i un ús del llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista.

RESULTAT ESTRATÈGIC: Assegurar que totes les polítiques de comunicació i les comunicacions que es facin dins de l'Institut incorporin la perspectiva de gènere i oferir eines perquè això sigui possible.

ACCIONS:

1.- Crear un document intern consensuat (Guia) sobre les normes que s'han de seguir per a una comunicació amb perspectiva de gènere i amb un llenguatge inclusiu i no sexista. Donar publicitat internament de la Guia de l'Institut Ramon Llull per a una comunicació amb perspectiva de gènere i amb un llenguatge inclusiu i no sexista i facilitar aquesta Guia a totes les noves contractacions.

Accions de millora per àmbits d'intervenció

1.- Cultura institucional

ACCIÓ 1.1.- Difondre internament i externament el Pla d'igualtat de l'Institut Ramon Llull.	
Objectius que persegueix:	Institucionalitzar el compromís de l'Institut Ramon Llull amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la igualtat de gènere a través de l'aprovació del Pla d'igualtat per part del Patronat. Difondre el Pla d'igualtat i donar publicitat dels compromisos que l'Institut ha acceptat amb la seva aprovació.
Descripció de les actuacions:	1.- Publicar internament el Pla d'igualtat a la pàgina web de l'Institut. 2.- Enviar un correu electrònic a totes les persones treballadores comunicant l'aprovació del Pla d'igualtat. 3.- Incloure el Pla d'igualtat dins de les informacions que es proporcionen a les noves contractacions.
Cronograma d'implementació:	2022
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans / Comunicació
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i responsables de Recursos Humans i de Comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha publicat el Pla d'igualtat a la pàgina web? (Sí/No) 2.- S'ha enviat un correu electrònic a totes les persones treballadores informant de l'aprovació del Pla d'igualtat? (Sí/No) 3.- S'ha incorporat el Pla d'igualtat en el material d'acollida de les noves contractacions? (Sí/No)

ACCIÓ 1.2.- Institucionalitzar la Comissió d'Igualtat com a responsable de consolidar una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat i la no discriminació.	
Objectiu que persegueix:	Crear una Comissió d'Igualtat interna de l'Institut Ramon Llull que sigui la que supervisi la realització de les actuacions recollides en el Pla i que es responsabilitzi d'afavorir una cultura organitzativa compromesa amb la igualtat i la no discriminació.
Descripció de les actuacions:	1.- Crear una Comissió d'Igualtat, formada per la representació més àmplia possible de les diferents àrees i departaments de l'Institut. 2.- Aprovar un reglament intern de funcionament d'aquesta Comissió en el qual s'especifiquin de manera clara les seves funcions i la seva organització interna.
Cronograma d'implementació:	2022
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.

	Recursos humans: Direcció i responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones treballadores.
Indicadors de seguiment:	1.- S'ha creat la Comissió d'Igualtat? (Sí/No). Indiqueu les àrees presents en la Comissió. 2.- S'ha aprovat un reglament intern de funcionament de la Comissió d'Igualtat? (Sí/No) 3.- Nombre de vegades que la Comissió s'ha reunit durant l'any. [indicador anual]

ACCIÓ 1.3.- Traduir el Pla d'igualtat a diverses llengües estrangeres, per facilitar la informació als diferents interlocutors del compromís de la institució amb la igualtat de gènere.

Objectiu que persegueix:	Traduir el Pla d'igualtat per poder donar a conèixer internacionalment el compromís de l'Institut Ramon Llull amb la igualtat de gènere.
Descripció de les actuacions:	1.- Traduir el Pla d'igualtat a l'anglès, el francès, l'alemany i l'italià. 2.- Publicar a la pàgina web de l'Institut el Pla d'igualtat en tots els idiomes.
Cronograma d'implementació:	2023
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans / Comunicació
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i responsables de Recursos Humans i de Comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones treballadores. Cost de les traduccions si el servei s'externalitza.
Indicadors de seguiment:	1.- S'ha traduït el Pla d'igualtat? (Sí/No) Indiqueu els idiomes als quals s'ha traduït. 2.- S'han publicat a la pàgina web les traduccions en els diferents idiomes? (Sí/No)

ACCIÓ 1.4.- Crear un espai a la intranet corporativa dedicat a facilitar informació de l'àmbit de la igualtat de gènere i amb una secció participativa per a suggeriments en matèria d'igualtat.

Objectius que persegueix:	Facilitar un espai a la plantilla on es puguin consultar els compromisos i les eines per implementar la transversalitat de gènere a l'Institut i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes dins dels processos de gestió. Crear un mecanisme que faciliti la participació de la plantilla en els temes d'igualtat.
Descripció de les actuacions:	1.- Crear un espai a la intranet corporativa on es podran consultar tots els acords i les eines per incorporar la transversalitat de gènere a l'Institut. Les primeres informacions que es publicaran seran el Pla d'igualtat i la composició de la Comissió d'Igualtat i s'hi aniran publicant les eines que es creïn a partir de la implementació del Pla.

	2.- Crear dins d'aquest espai una secció participativa per a suggeriments en matèria d'igualtat. 3.- Comunicar a tota la plantilla l'existència d'aquest nou espai a la intranet corporativa.
Cronograma d'implementació:	2023
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans / Comunicació / Serveis Informàtics
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i responsables de Recursos Humans, de Serveis Informàtics i de Comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones treballadores.
Indicadors de seguiment:	1.- S'ha creat l'espai a la intranet corporativa? (Sí/No) 2.- S'actualitza anualment l'espai corporatiu? (Sí/No) [indicador anual] 3.- S'ha creat dins d'aquest espai una secció participativa per a suggeriments en matèria d'igualtat? (Sí/No) 4.- Nombre de suggeriments rebuts a l'espai participatiu de la intranet: _____ [indicador anual] 5.- S'ha comunicat a tota la plantilla l'existència d'aquest nou espai a la intranet corporativa? (Sí/No)

ACCIÓ 1.5.- Designar un/a tècnic/a d'igualtat o una persona referent en temes d'igualtat de gènere a l'Institut.	
Objectiu que persegueix:	Tenir dins de l'Institut Ramon Llull un/a tècnic/a d'igualtat que sigui referent en temes d'igualtat de gènere.
Descripció de les actuacions:	1.- Crear la figura de l'agent d'igualtat com a persona que actuï com a referent en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats de gènere de manera interna i que gestioni d'una manera més operativa tots els temes relacionats amb la igualtat de gènere. 2.- Oferir la formació especialitzada a l'agent d'igualtat perquè pugui du a terme l'encàrrec que se li atribueix.
Cronograma d'implementació:	2022
Departament responsable:	Direcció
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones treballadores i cost de l'encàrrec i de les formacions.
Indicadors de seguiment:	1.- S'ha creat la figura de l'agent d'igualtat? (Sí/No) [especifiquen-ne el nom i l'encàrrec específic que se li ha fet] 2.- S'ha ofert formació especialitzada a l'agent d'igualtat? (Sí/No). Especifiquen el nom del curs i el nombre d'hores.

ACCIÓ 1.6.- Donar a conèixer dins de l'Institut els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere.	
Objectiu que persegueix:	Que tota la plantilla de l'Institut conegui els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere. El reconeixement de drets laborals a les dones víctimes de violència de gènere té com a finalitat evitar que, a causa de la violència que pateixen, abandonin el mercat laboral. Per això se'ls reconeixen drets que tendeixen a procurar la conciliació laboral amb la situació de violència de gènere; se'n garanteix la protecció si es veuen obligades a abandonar el seu lloc de treball, tant amb caràcter temporal com amb caràcter definitiu, i se'n procura la inserció laboral en cas que no tinguin feina.
Descripció de les actuacions:	1.- Recollir en un document els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere. 2.- Publicar en l'espai corporatiu creat a la intranet els drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere. 3.- Informar del document a la plantilla i a les noves incorporacions.
Cronograma d'implementació:	2023
Departaments responsables:	Recursos Humans / Comunicació
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones treballadores.
Indicadors de seguiment:	1.- S'ha creat el document? (Sí/No) 2.- S'ha publicat a l'espai corporatiu el document? (Sí/No) 3.- S'ha fet difusió del document a la plantilla? (Sí/No). Indiqueu els mitjans de difusió que s'han utilitzat. 4.- Es facilita el document o la informació sobre la seva existència a les noves contractacions? (Sí/No)

2.- Processos de gestió de persones

ACCIÓ 2.1.- Incorporar els coneixements en igualtat de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció de personal.	
Objectius que persegueix:	Complir amb l'article 16.3 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que estableix que els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva. Assegurar que les noves incorporacions tenen formació en igualtat de gènere.
Descripció de les actuacions:	1.- Incorporar els coneixements en igualtat de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció de personal.

Cronograma d'implementació:	2023
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: personal dels departaments implicats. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'han incorporat els coneixements en igualtat de gènere i igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a matèria valorable i avaluable en els processos de selecció de personal? (Sí/No) 2.- Percentatge de processos de selecció en els quals s'ha inclòs la igualtat com a matèria valorable i avaluable: _____ [indicador anual]

ACCIÓ 2.2.- Analitzar des de la perspectiva de gènere els motius de finalització de la relació contractual amb l'Institut.	
Objectiu que persegueix:	Identificar si existeixen motius relacionats amb diferències i desigualtats de gènere en les causes de finalització de la relació contractual amb l'Institut, per poder intervenir, en el cas que sigui necessari, per trencar amb els possibles biaixos de gènere que es detectin.
Descripció de les actuacions:	1.- Fer entrevistes de sortida amb les persones que acaben la seva relació contractual amb l'Institut (quan no sigui per finalització de contracte). 2.- Incloure en les entrevistes de sortida preguntes per identificar si les diferències o desigualtats de gènere han influït en aquesta decisió. 3.- Elaborar un informe anual sobre els motius de finalització de la relació contractual amb l'Institut (cal incloure-hi la perspectiva de gènere).
Cronograma d'implementació:	2024-2026
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persones que formen part dels departaments. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'estan fent entrevistes de sortida? (Sí/No) 2.- S'ha inclòs la perspectiva de gènere en les entrevistes de sortida? (Sí/No) 3.- S'ha elaborat un informe anual que analitzi les causes de les sortides? (Sí/No) 4.- S'han identificat biaixos de gènere que influeixen en les sortides? (Sí/No). Indiqueu-ne les causes:

ACCIÓ 2.3.- Publicar anualment el resum de les noves contractacions i de les promocions internes.	
Objectiu que persegueix:	Apostar per maximitzar la transparència dins de l'Institut Ramon Llull i trencar amb les percepcions negatives existents i que s'han identificat en la diagnosi, sobretot, en relació amb la creença que les responsabilitats de cura o la utilització dels drets de conciliació poden influir negativament en la carrera professional.
Descripció de les actuacions:	1.- Elaborar un informe anual amb la llista de totes les noves contractacions i promocions internes.
Cronograma d'implementació:	2023-2026
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans / Comunicació
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persones que formen part dels departaments. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha elaborat l'informe? (Sí/No) [indicador anual]

3.- Formació

ACCIÓ 3.1.- Incloure dins del Pla de formació cursos específics sobre igualtat de gènere: detecció de necessitats específiques i formacions sobre temàtiques clau.	
Objectius que persegueix:	Incrementar els coneixements de la plantilla sobre la igualtat de gènere i les estratègies per assegurar la igualtat d'oportunitats i la no discriminació en els processos interns. Complir amb l'obligació que estableix la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes, en l'article 16.4, quan estableix que «Els poders públics han d'adoptar mesures per a una formació bàsica, progressiva i permanent en matèria d'igualtat de dones i homes, dirigida a tot el personal i impartida per personal expert, amb la finalitat de fer efectives les disposicions d'aquesta Llei i de garantir el coneixement pràctic suficient que permeti la integració efectiva de la perspectiva de gènere en les actuacions públiques».
Descripció de les actuacions:	1.- Sol·licitar anualment les necessitats específiques que cada àrea té relacionades amb la incorporació de la perspectiva de gènere en la seva tasca diària. Per exemple, com s'ha de gestionar que l'escriptora que fa la xerrada està embarassada o en lactància. 2.- Incorporar cada any en el Pla de formació formacions específiques per incloure-hi la perspectiva de gènere. 3.- Incloure en el Pla de formació cursos específics sobre comunicació amb perspectiva de gènere, llenguatge inclusiu i no sexista; prevenció d'assetjament sexual i/o per raó de sexe; salut des de la perspectiva de gènere, gestió dels temps i corresponsabilitat. L'objectiu és que tota la plantilla de l'Institut en els 4 anys d'implementació del Pla:

	a) Hagi fet un mínim de 10 hores de formació especialitzada en temes d'igualtat. b) Hagi fet alguna formació sobre comunicació amb perspectiva de gènere i/o llenguatge inclusiu i no sexista.
Cronograma d'implementació:	2023-2026
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persones que formen part dels departaments. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables i cost de les formacions.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'han recollit les necessitats específiques de cada àrea? (Sí/No) [indicador anual] 2.- S'han incorporat cursos de formació en temes d'igualtat en el Pla de formació? (Sí/No) [indicador anual]. Indiqueu el nom del curs, les hores lectives i les persones que l'han fet (per sexe). 3.- Percentatge de la plantilla que ha fet alguna formació en igualtat de gènere: _____ [indicador anual] 4.- Percentatge de la plantilla que ha fet un mínim de 10 hores de formació especialitzada en temes d'igualtat en els 4 anys de vigència del Pla: 5.- Percentatge de la plantilla que ha fet alguna formació sobre comunicació amb perspectiva de gènere i/o llenguatge inclusiu i no sexista en els 4 anys de vigència del Pla:

ACCIÓ 3.2.- Incorporar la perspectiva de gènere en el Pla de formació (horaris, modalitats, professorat).	
Objectiu que persegueix:	Assegurar la igualtat en l'accés a la formació.
Descripció de les actuacions:	1.- Decidir els horaris de les formacions tenint en compte els horaris de les persones amb reducció horària. 2.- Assegurar que com a mínim un 40% de la formació (establir si parlem d'hores o de cursos) que s'ofereix sigui en modalitat virtual.
Cronograma d'implementació:	2023-2026
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persones que formen part dels departaments. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- Percentatge dels cursos que s'han ofert que han tingut en compte els horaris de les persones amb reducció horària: _____ [indicador anual]

	2.- Percentatge dels cursos de formació que s'han ofert en modalitat virtual: _____[indicador anual].
--	---

ACCIÓ 3.3.- Incloure una clàusula en els contractes dels formadors i formadores sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en les formacions que facin per a l'Institut.	
Objectiu que persegueix:	Assegurar que les formacions que es facin dins de l'Institut per part de formadors i formadores externs tinguin perspectiva de gènere, la qual cosa implica: - Utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista. - No reproduir estereotips de gènere en l'explicació. - Fer servir referents masculins i femenins durant la formació i en la bibliografia. - Incloure, sempre que sigui possible, la perspectiva de gènere en el contingut de la formació. - Oferir, sempre que sigui possible, dades desagregades per sexe. - Incorporar la perspectiva de gènere en la gestió de l'aula.
Descripció de les actuacions:	1.- Redactar la clàusula sobre perspectiva de gènere. 2.- Incloure la clàusula sobre perspectiva de gènere en tots els contractes dels formadors i formadores externs.
Cronograma d'implementació:	2023-2026
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persones que formen part dels departaments. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha redactat la clàusula sobre perspectiva de gènere? (Sí/No) 2.- Percentatge de contractes en els quals s'ha inclòs la clàusula: _____ [indicador anual]

4.- Política retributiva. Auditoria salarial

ACCIÓ 4.1.- Fer la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere per assegurar la igualtat salarial.	
Objectiu que persegueix:	Eliminar qualsevol biaix de gènere existent en la definició objectiva dels llocs de treball i en el procés de promoció per assegurar el compliment del principi d'igualtat salarial.
Descripció de les actuacions:	1.- Revisar l'actual classificació dels treballadors i treballadores tenint en compte els resultats de la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere i aplicar les rectificacions que siguin necessàries. 2.- Revisar el procés de promoció per assegurar que no creï desigualtats entre la plantilla.

Cronograma d'implementació:	2024-2026
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i responsable de nòmines. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables i cost de l'assessoria externa.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha revisat l'actual classificació dels treballadors i treballadores tenint en compte la valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere? (Sí/No) 2.- S'ha revisat el procés de promoció? (Sí/No)

ACCIÓ 4.2.- Elaborar un informe anual de l'evolució de la bretxa salarial de gènere dins de l'Institut per hora treballada i per salari anual.

Objectiu que persegueix:	Analitzar l'evolució de la bretxa salarial de gènere a l'Institut Ramon Llull.
Descripció de les actuacions:	1.- Fer el registre retributiu seguint les indicacions del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. 2.- Analitzar l'evolució de la bretxa salarial de gènere per salari total anual i per hora treballada a partir dels resultats del registre retributiu.
Cronograma d'implementació:	2023-2026
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: responsable de nòmines. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha fet el registre retributiu? (Sí/No) [indicador anual] 2.- Bretxa salarial per hora treballada (mitjana i mediana): _____% _____% [indicador anual] 3.- Bretxa salarial per retribució total anual (mitjana i mediana) per grup professional: _____% _____% [indicador anual]

5.- Temps de treball i corresponsabilitat

ACCIÓ 5.1.- Elaborar un document resum dels drets de conciliació existents i de les prestacions, els permisos i les excedències que es poden utilitzar. Incloure la informació sobre els drets de conciliació existents en la informació que es facilita a les noves contractacions.	
Objectiu que persegueix:	Donar a conèixer totes les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les quals té dret el personal que treballa per a l'Institut i explicar d'una manera clara en què consisteix cada una de les mesures existents.
Descripció de les actuacions:	1.- Elaborar un document resum de totes les mesures de conciliació existents. 2.- Penjar el document a la intranet. 3.- Lliurar aquest document a totes les persones quan són contractades per l'Institut.
Cronograma d'implementació:	2023
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: responsable de Comunicació i de Direcció. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha elaborat el document? (Sí/No) 2.- S'ha penjat el document a la intranet? (Sí/No) 3.- S'ha lliurat aquest document a totes les noves contractacions? (Sí/No) [indicador anual]

ACCIÓ 5.2.- Negociar i signar un Protocol de reunions.	
Objectiu que persegueix:	Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i que aquesta conciliació no tingui implicacions en la possibilitat de fer carrera dins de l'Institut.
Descripció de les actuacions:	1.- Redactar i aprovar un Protocol de reunions, que estableixi que les reunions s'han de dur a terme dins de la franja horària d'assistència obligatòria, sempre que sigui possible, i que en totes les convocatòries s'ha d'indicar tant l'horari d'inici com de final (durada de les reunions). 2.- Penjar el document a la intranet. 3.- Facilitar la informació sobre aquest document a totes les persones treballadores i a les noves contractacions.
Cronograma d'implementació:	2026
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: responsable de Comunicació i de Direcció.

	Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha elaborat el Protocol? (Sí/No) 2.- S'ha penjat el document a la intranet? (Sí/No) 3.- S'ha lliurat aquest document a totes les noves contractacions? (Sí/No) [indicador anual] 4.- S'està complint amb el Protocol de reunions? (Sí/No) [indicador anual]

ACCIÓ 5.3.- Negociar i signar un Protocol que reguli el teletreball i el dret a la desconnexió.	
Objectius que persegueix:	Tenir una regulació pròpia del teletreball, que tingui en compte el dret de desconnexió, que estableixi normes de funcionament en relació amb les trucades, WhatsApp i missatges de correu electrònic fora de l'horari laboral i que consolidi el teletreball com a opció que facilita la conciliació quan aquesta és necessària. Elaborar un document que reculli el compromís sense que es converteixi en un límit a trobar solucions <i>ad hoc</i> quan aquestes siguin necessàries.
Descripció de les actuacions:	1.- Redactar i aprovar un Protocol de conciliació. 2.- Penjar el document a la intranet. 3.- Facilitar la informació sobre aquest document a totes les persones treballadores i a les noves contractacions.
Cronograma d'implementació:	2025
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: responsable de Comunicació i de Direcció. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha fet el Protocol? (Sí/No) 2.- S'ha penjat el document a la intranet? (Sí/No) 3.- S'ha lliurat aquest document a totes les noves contractacions? (Sí/No) [indicador anual]

6.- Salut laboral amb perspectiva de gènere

ACCIÓ 6.1.- Incloure la perspectiva de gènere en els criteris de selecció del servei de prevenció aliè de riscos laborals.	
Objectius que persegueix:	Complir amb la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, on es remarca que l'Administració pública ha d'incloure la perspectiva de gènere en els programes de seguretat i salut laboral. Incorporar la perspectiva de gènere en la política de prevenció de riscos laborals i en els serveis que s'ofereixen per part del servei de prevenció extern contractat per l'Institut, és a dir, que es tinguin en compte les

	diferències biològiques, antropomètriques i socioculturals entre homes i dones.
Descripció de les actuacions:	1.- Incloure la perspectiva de gènere en els criteris de selecció del servei de prevenció aliè de riscos laborals.
Cronograma d'implementació:	2023
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha inclòs la perspectiva de gènere en els criteris de selecció del servei de prevenció aliè de riscos laborals? (Sí/No) 2.- Canvis que s'han produït en els serveis oferts per la mútua o pel servei responsable de la prevenció de riscos laborals a partir de la introducció de la perspectiva de gènere:

ACCIÓ 6.2.- Fer un estudi des de la perspectiva de gènere de les incapacitats temporals.

Objectiu que persegueix:	Conèixer si existeixen biaixos de gènere en les prestacions d'incapacitats temporals per poder dur a terme, en el cas que es consideri oportú, accions específiques adreçades a reduir-los.
Descripció de les actuacions:	1.- Fer l'estudi. 2.- Elaborar un informe amb propostes d'actuació per reduir, sempre que sigui possible, les prestacions per incapacitat temporal.
Cronograma d'implementació:	2025
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: personal responsable i servei especialitzat. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables i cost del servei especialitzat, en el cas que s'externalitzi l'elaboració de l'estudi.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha fet l'estudi? (Sí/No) 2.- S'ha elaborat l'informe? (Sí/No) 3.- S'han incorporat propostes de millora? (Sí/No)

7.- Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

ACCIÓ 7.1.- Dissenyar i aprovar un Protocol propi de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
Objectiu que persegueix:	Tenir un Protocol que reguli la prevenció i que estableixi un procés per a la denúncia d'assetjaments sexuals i/o per raó de sexe.
Descripció de les actuacions:	1.- Dissenyar i consensuar un Protocol. 2.- Identificar una persona responsable interna referent en cas d'assetjament. 3.- Incloure el Protocol en la informació que es facilita a les noves contractacions.
Cronograma d'implementació:	2023
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i tot el personal d'I-CERCA. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha aprovat el Protocol? (Sí/No) 2.- S'ha identificat la persona de referència en cas d'assetjament i s'ha comunicat a la resta de la plantilla? (Sí/No) 3.- S'ha inclòs el Protocol en la informació que es facilita a les noves contractacions? (Sí/No)

ACCIÓ 7.2.- Difondre el Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe entre la plantilla i incloure'l en la informació que es facilita a les noves contractacions.	
Objectiu que persegueix:	Assegurar que tothom coneix el Protocol i que s'identifiquen els comportaments que són assetjaments sexuals i/o per raó de sexe.
Descripció de les actuacions:	1.- Donar a conèixer a tota la plantilla el Protocol i el seu contingut. 2.- Incloure el Protocol en la informació que es facilita a les noves contractacions.
Cronograma d'implementació:	2023-2026
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables i cost de les accions de promoció dissenyades.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'han dut a terme accions per donar a conèixer a la plantilla el Protocol? (Sí/No). Especifiqueu les accions que s'han fet. 2.- S'ha inclòs el Protocol en la documentació que es facilita a les noves contractacions? (Sí/No)

ACCIÓ 7.3.- Dur a terme anualment una acció interna de sensibilització sobre assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
Objectiu que persegueix:	Consolidar dins de l'Institut una cultura de tolerància zero davant de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
Descripció de les actuacions:	1.- Dur a terme anualment una acció interna de sensibilització sobre assetjament sexual i/o per raó de sexe adreçada a tota la plantilla.
Cronograma d'implementació:	2023-2026
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables i cost de les accions de sensibilització dissenyades.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha dut a terme una acció de sensibilització? (Sí/No). Especifiqueu les accions que s'han fet [indicador anual] 2.- Persones (desagregueu per sexes) que han assistit a les accions de sensibilització organitzades: _____ [indicador anual]

ACCIÓ 7.4.- Crear un canal de denúncia confidencial d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
Objectiu que persegueix:	Facilitar al màxim la denúncia de casos d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
Descripció de les actuacions:	1.- Crear un canal de denúncia confidencial i extern, que rebí les denúncies d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i que comenci el procés recollit en el Protocol. 2.- Informar la plantilla de l'existència d'aquest canal.
Cronograma d'implementació:	2024
Departaments responsables:	Direcció / Recursos Humans
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables i cost del canal de denúncia.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha creat el canal de denúncia? (Sí/No) 2.- S'ha fet difusió del canal de denúncia? (Sí/No). Especifiqueu les accions de difusió que s'han dut a terme. 3.- Nombre de denúncies que s'han rebut: _____ [indicador anual]

8.- Comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge escrit i iconogràfic inclusiu i no sexista

ACCIÓ 8.1.- Crear un document intern consensuat (Guia) sobre les normes que s'han de seguir per a una comunicació amb perspectiva de gènere i amb un llenguatge inclusiu i no sexista. Donar publicitat internament de la Guia de l'Institut Ramon Llull per a una comunicació amb perspectiva de gènere i amb un llenguatge inclusiu i no sexista i facilitar aquesta Guia a totes les noves contractacions.	
Objectiu que persegueix:	Institucionalitzar el compromís de l'Institut amb una comunicació amb perspectiva de gènere, oferint eines que facilitin que totes les persones que hi treballin comparteixin els mateixos criteris.
Descripció de les actuacions:	1.- Editar un díptic o una guia interna que expliqui: - Què s'entén per comunicació amb perspectiva de gènere. - Els principals recursos i estratègies per incloure la perspectiva de gènere en la comunicació: llenguatge inclusiu i no sexista, imatges des de la perspectiva de gènere. 2.- Fer difusió del díptic i penjar-lo a la pàgina web / intranet. 3.- Facilitar el díptic a totes les noves contractacions dins del manual o procés d'acollida.
Cronograma d'implementació:	2025
Departaments responsables:	Recursos Humans / Comunicació
Recursos associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: responsable de Comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per part de les persones responsables i cost del servei, si es decideix externalitzar.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha editat la Guia? (Sí/No) 2.- S'ha fet difusió de la Guia? (Sí/No). Especifiquen els mitjans de difusió que s'han utilitzat. 3.- S'ha penjat el díptic a la pàgina web / intranet? (Sí/No) 4.- S'ha lliurat la Guia a les noves contractacions? (Sí/No) [indicador anual]

Accions: Resum del calendari d'execució

ACCIONS	2022	2023	2024	2025	2026
1.- Cultura institucional					
1.1.- Difusió del Pla d'igualtat					
1.2.- Institucionalització de la Comissió d'Igualtat					
1.3.- Traducció del Pla d'igualtat					
1.4.- Creació d'un espai a la intranet					
1.5.- Designació d'un/a tècnic/a d'igualtat					
1.6.- Drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere					
2.- Processos de gestió de persones					
2.1.- Incorporació dels coneixements en igualtat en els processos de selecció personal					
2.2.- Anàlisi dels motius de la finalització de la relació contractual					
2.3.- Publicació anual de noves contractacions i promocions					
3.- Formació					
3.1.- Cursos sobre igualtat de gènere en el Pla de formació					
3.2.- Pla de formació amb perspectiva de gènere					
3.3.- Clàusula sobre la inclusió de la perspectiva de gènere en els contractes de formadors/ores					
4.- Política retributiva. Auditoria salarial					
4.1.- Valoració objectiva dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere					
4.2.- Informe anual de la bretxa salarial de gènere					
5.- Temps de treball i corresponsabilitat					
5.1.- Document sobre polítiques de conciliació existents					
5.2 Protocol de reunions					
5.3.- Protocol de teletreball i dret a la desconexió					
6.- Salut laboral amb perspectiva de gènere					
6.1.- Contractació del servei de prevenció aliè amb perspectiva de gènere					
6.2.- Estudi IT des de la perspectiva de gènere					
7.- Prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe					
7.1.- Aprovació del Protocol					
7.2.- Difusió del Protocol					
7.3.- Acció interna de sensibilització					
7.4.- Canal de denúncia confidencial					
8.- Comunicació amb perspectiva de gènere i amb un llenguatge inclusiu i no sexista					
8.1.- Disseny de la Guia					

Seguiment i avaluació

La Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat es converteix en la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat a partir del moment en què s'aprova el Pla d'Igualtat de l'Institut Ramon Llull.

La Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat serà la responsable de les funcions següents:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures en matèria d'igualtat que proposa el Pla.
- Avaluació de les diferents mesures que es duguin a terme.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avenç, respecte als objectius d'igualtat dins de l'Institut Ramon Llull, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant, si escau, mesures correctores.
- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i la interpretació del Pla d'igualtat. En aquests casos serà perceptiva la intervenció de la Comissió, amb caràcter previ a acudir a la jurisdicció competent.

En l'elaboració de l'informe anual, la Comissió d'Igualtat haurà d'indicar el grau d'acompliment de les accions que s'havien previst per a l'any específic, indicant si s'ha començat o no a treballar en les accions que inclou el Pla, com s'especifica en el quadre següent:

Acció:		
Persona/departament responsable:		
Data de realització:		
Data de seguiment:		
Grau d'acompliment (tenint en compte els indicadors establerts per a cada acció):		
Acció realitzada	Acció en procés	Acció no realitzada
Indiqueu el motiu pel qual la mesura no s'ha començat o no s'ha acabat:		
☐ Falta de recursos humans ☐ Falta de recursos materials ☐ Falta de temps ☐ Falta de participació ☐ Descoordinació amb altres departaments ☐ Desconeixement del desenvolupament ☐ Altres (especifiqueu-los):		
Indicadors de seguiment (utilitzeu els indicadors que es proposen en cada una de les accions):		
Indicadors de procés:		
1.- Adequació dels recursos assignats: SÍ/NO		
2.- Especifiqueu les dificultats o barreres que s'han trobat per implementar la mesura:		

3.- Indiqueu les solucions que s'han adoptat per resoldre les dificultats existents (en el cas que sigui pertinent):
Indicadors d'impacte: 1.- Indiqueu les millores produïdes en relació amb la igualtat de gènere:
Valoració:
Proposta de mesures correctores (si es consideren necessàries):
Indiqueu la documentació acreditativa de l'execució de la mesura:

SEGUIMENT / AVALUACIÓ CONTÍNUA



L'avaluació tanca el procés d'elaboració i implantació d'un Pla d'igualtat a l'empresa. Aquesta fase permet conèixer el grau d'acompliment dels objectius definits i de les mesures del Pla executades a partir de la informació i la documentació recopilada durant la seva implementació i seguiment.

Els objectius principals perseguits durant l'avaluació són:

- Conèixer el grau d'acompliment del Pla i el seu desenvolupament.
- Comprovar si el Pla ha aconseguit els objectius proposats.
- Valorar si els recursos, les metodologies i les estratègies que s'han utilitzat són adequats per implementar el Pla.
- Identificar àrees de millora o noves necessitats.

La Comissió de Seguiment, quan hagin passat els 4 anys de vigència del Pla d'igualtat, serà la responsable d'elaborar l'informe final d'avaluació del Pla, seguint l'esquema següent:

1.- Dades generals de l'organització

- Nom de l'empresa:
- Data d'elaboració de l'informe:
- Període d'avaluació:
- Composició de la Comissió d'Avaluació:

2.- Informe de resultats per cada àrea d'actuació

	Baix	Mitjà	Alt
Grau d'acompliment dels objectius definits en el Pla d'igualtat			
Nivell de realització de les accions previstes en el Pla d'igualtat			
Grau d'acompliment dels objectius de cada acció tenint en compte els indicadors que preveu el Pla d'igualtat			
Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi			
Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat			

- Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de les accions.
- Resum de les dades sobre nivell d'execució, compliment de la planificació i objectius que s'han aconseguit.
- Valoració general del període de referència.

3.- Informe sobre el procés d'implementació

	Baix	Mitjà	Alt
Nivell de desenvolupament de les accions			
Grau d'implicació de la plantilla en el procés			
Valoració del pressupost a disposició per implementar el Pla d'igualtat			
Acompliment del calendari previst			

- Adequació dels recursos assignats.
- Dificultats, obstacles i resistències durant l'execució.
- Solucions adoptades en cada cas.

4.- Informació sobre l'impacte

	Baix	Mitjà	Alt
S'han produït canvis en la cultura de l'empresa?			
S'han reduït els biaixos de gènere existents dins de l'empresa en relació amb la presència de les dones?			
S'han reduït els biaixos de gènere existents dins de l'empresa en relació amb la presència dels homes?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de l'equip directiu?			
Hi ha hagut canvis en les actituds o opinions de la plantilla?			
Hi ha hagut canvis en la imatge de l'empresa i ara es considera més compromesa amb la igualtat d'oportunitats?			

- Canvis més importants que s'han produït en relació amb les persones, amb la gestió i amb la cultura empresarial.

5.- Conclusions i propostes

- Valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del Pla d'igualtat.

Glossari

Acció positiva: mesura destinada a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes, que atorga avantatges concrets destinats a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el desenvolupament professional.

Assetjament per raó de sexe: situació en la qual es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant o ofensiu.

Assetjament sexual: conducta verbal o física de caràcter 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.

Bretxa salarial de gènere: diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

Conciliació de la vida personal i laboral: fer compatibles els temps, els interessos, les obligacions i les necessitats en aquests dos àmbits de la vida.

Corresponsabilitat: responsabilitat compartida dels dos progenitors en la cura dels infants.

Discriminació: 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 neutra situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe.

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

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

Gènere: conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment que la societat assigna a les persones de manera diferenciada, com a pròpies d'homes i dones.

Identitat de gènere: fa referència a com se senten les persones, és a dir, home, dona o una altra opció.

Igualtat de gènere: principi segons el qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i de prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i en el qual 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.

Transversalitat de gènere: estratègia a llarg termini que consisteix en 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. La transversalitat comporta 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.

Persones no-binàries (o de gènere no-binari): persones que tenen una identitat de gènere que se situa fora de la classificació tradicional home/dona, és a dir, fora de la divisió de gèneres fixada des de l'anomenat *binarisme de gènere*, que estableix una divisió dràstica entre homes i dones, fonamentada inicialment en les característiques biològiques de naixement, i assigna, més enllà de la biologia, uns rols predeterminats (de comportament, de manera de parlar, de manera de vestir i, en definitiva, de manera de viure i sentir) a cadascuna d'aquestes categories.

Perspectiva de gènere: presa en consideració de les diferències socioculturals, dels interessos i de les necessitats de les dones i dels homes en una activitat; o com una determinada política o actuació pot afectar de diferent manera dones i homes.

Pla d'igualtat: 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 a determinats 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, per tal d'obtenir una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

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 responsabilitat més baixa i de menys remuneració.

Sexe: diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

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

Subocupació: fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

Terra enganxós: concentració de dones en els nivells més baixos del mercat de treball, ja sigui en els llocs de treball que exigeixen qualificacions més baixes o en els que ofereixen pitjors salaris o condicions més vulnerables.

Ús androcèntric del llenguatge: ús que fa difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

Ús sexista del llenguatge: ús que menysté o desvalora un dels dos sexes.

Violència de gènere: és aquella que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència (Llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere).

Violència masclista: és aquella violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat (article 3 de la Llei 5/2008 del dret de les dones a eradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020).