

# III PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE 2022-2025

Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya  
Fundació Universitària Balmes  
Fundació Universitària del Bages  
Fundació d'Estudis Superiors en Ciències de la Salut  
Fundació Privada Elisava Escola Universitària

<b>1. INTRODUCCIÓ</b> .....	3
<b>2. ANTECEDENTS</b> .....	4
<b>3. EVOLUCIÓ I DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ ACTUAL</b> .....	6
<b>4. MARC NORMATIU</b> .....	12
<b>5. APROVACIÓ DEL II PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE</b> .....	14
<b>6. ÀMBITS, OBJECTIUS I ACCIONS</b> .....	14
<b>Àmbit 1:</b> Igualtat d'oportunitats i responsabilitat social .....	15
<b>Àmbit 2:</b> Activitat acadèmica: recerca i docència .....	17
<b>Àmbit 3:</b> Comunicació, imatge i llenguatge.....	27
<b>Àmbit 4:</b> Representació i participació institucional de les dones .....	31
<b>Àmbit 5:</b> Accés, promoció i desenvolupament professional. Condicions laborals .....	35
<b>Àmbit 6:</b> Corresponsabilitat en la vida laboral, personal i familiar.....	39
<b>Àmbit 7:</b> Prevenció i erradicació de la violència de gènere .....	42

## 1. INTRODUCCIÓ

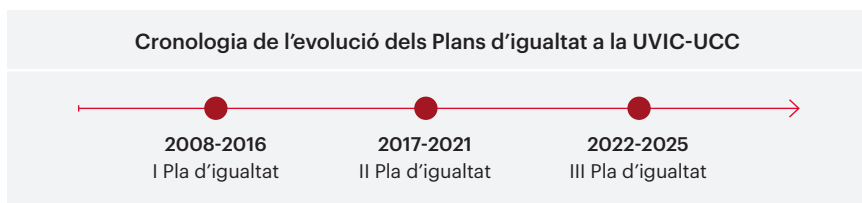
El III Pla per a la igualtat de gènere de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya (UVic-UCC) ha estat debatut i redactat per la comissió d'igualtat. Aquesta comissió està presidida per la secretària general de la Universitat i es compon de la persona responsable de la Unitat d'Igualtat, del Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere, de l'UHub - Servei a la Comunitat Universitària, de l'Àrea de Polítiques del Talent, un o una representant del comitè d'empresa i diversos membres del col·lectiu PDI i PAS, tant de la Fundació Universitària del Balmes (UVic), com de la Fundació Universitària del Bages (UManresa), de la Fundació d'Estudis Superiors en Ciències de la Salut (UMedicina) i de la Fundació Privada ELISAVA Escola Universitària (UElisava). El Pla contempla un període d'actuació quinquennal que s'inicia el 2022 i s'implantarà fins al 2025.

Partint de l'anàlisi de la situació actual, el III Pla d'igualtat defineix set àmbits d'actuació diferents. Per a cadascun d'aquests àmbits s'han establert un seguit d'objectius que es concreten en un nombre variable d'accions, cadascuna de les quals va associada a les persones o organismes que en són responsables, els indicadors de mesura respectius i la corresponent temporització per a la seva implantació. Els principals objectius que es persegueixen per a cadascun dels àmbits contemplats queden recollits en el quadre següent:

<b>Objectius principals del III Pla per a la Igualtat de la UVic-UCC (FUBalmes, FUBages, FESS i ELISAVA)</b>
1. Potenciar la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en l'estratègia i la cultura universitàries.
2. Vetllar per l'adopció de la perspectiva de gènere en els estudis impartits i en la recerca.
3. Dotar de visibilitat a la Unitat d'Igualtat, el III Pla per a la igualtat i els protocols d'assetjament i del nom sentit.
4. Vetllar per reduir la bretxa de gènere de l'alumnat.
5. Promoure la participació de dones en els òrgans de govern i reduir la bretxa de gènere entre el PAS, el PDI i altres col·lectius específics segons la Fundació de referència.

6. Facilitar la <b>corresponsabilitat familiar i la conciliació laboral</b> de la comunitat universitària.
7. Gestionar eficaçment <b>els casos que sorgeixin d'assetjament sexual</b> i oferir formació a la comunitat universitària per detectar i gestionar aquestes situacions.
8. Vetllar per <b>la no discriminació per raó de gènere en tots els processos</b> (selecció de personal, petició de beneficis recollits al conveni col·lectiu, formació, etc.).
9. Promoure i facilitar aliances entre <b>les fundacions que conformen la UVic-UCC</b> per poder assolir els objectius marcats en el III Pla d'igualtat.

## 2. ANTECEDENTS



**Cronologia de l'evolució dels Plans d'igualtat segons els seus membres**

<b>I Pla d'igualtat:</b>	Fundació Universitària Balmes
<b>II Pla d'igualtat:</b>	Fundació Universitària Balmes, Fundació Universitària Bages i Fundació d'Estudis Superiors en Ciències de la Salut
<b>III Pla d'igualtat:</b>	Fundació Universitària Balmes, Fundació Universitària del Bages, Fundació d'Estudis Superiors en Ciències de la Salut i Fundació Privada ELISAVA Escola Universitària.

En l'àmbit universitari, tot i que hi ha força sensibilitat davant de les desigualtats, encara es produeixen dificultats en les carreres acadèmiques de les dones que moltes vegades s'afegeixen als obstacles que aquest col·lectiu troba en el món laboral en general.

El Pla d'Igualtat de la Universitat de Vic fou aprovat pel Consell de Direcció de la Universitat de Vic el dia 20 de maig de 2008 per donar resposta a la necessitat d'afrontar un dels reptes més actuals, alhora que històrics, en la nostra societat: les desigualtats de gènere.<sup>1</sup> El seu objectiu principal era l'aplicació de mesures que asseguressin la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en tots els àmbits d'activitat de la nostra institució. S'entén com a situació d'igualtat aquella en què o bé tots dos sexes estan representats d'una forma equilibrada, és a dir, quan cadascun té una presència o representació d'almenys un 40% del total, o bé quan es garanteix la perspectiva de gènere en tots els mecanismes d'accés, d'estabilitat i de mobilitat laboral o funcional en la institució.

En la cultura organitzativa de la UVic-UCC hi ha una sensibilitat especial pels temes de gènere. En aquest sentit cal esmentar la creació l'any 1999 del Centre d'Estudis Interdisciplinaris de la Dona (CEID) amb la finalitat de promoure els estudis de gènere, la difusió de la realitat de les dones i les produccions culturals al llarg de la història; la col·lecció d'assaig feminista Capsa de Pandora, publicada per Eumo Editorial, i la creació de la Càtedra UNESCO: Dones, Desenvolupament i Cultures, l'any 2004, compartida amb la Universitat de Barcelona. L'any 2014 es va acordar canviar el nom del CEID, que va passar a anomenar-se Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere (CEIG) per ampliar els possibles temes d'estudis del centre. En l'actualitat aquest centre d'estudis compta amb un total de 56 investigadors i investigadores de la UVic-UCC que pertanyen a set grups de recerca —dels vint-i-cinc existents— i que adopten la perspectiva de gènere en els seus treballs, ja sigui de manera exclusiva, o en alguna de les línies de recerca en què treballen.

També s'ha de destacar la participació de la UVic-UCC en la creació de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (iiEDG), l'any 2007, així com la seva participació en el màster oficial d'Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania impartit per set universitats catalanes. Des de l'any 2013 la UVic-UCC ofereix el doctorat en Traducció, Gènere i Estudis Culturals i participa en el doctorat interuniversitari en Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítiques. També imparteix el màster en Cooperació i Equitat, impulsat des de la Càtedra UNESCO: Dones, Desenvolupament i Cultures.

Dins de l'apartat dels reconeixements a la recerca, la UVic-UCC atorga anualment dos premis: el Francesca Bartrina al millor Treball de Fi de Grau amb perspectiva d'estudis de gènere, finançat per l'Institut Català de les Dones, i el premi específic Institut Català de les Dones al millor treball de recerca de batxillerat.

---

1. Extret del document Dona i ciència: *Pla d'acció a Catalunya*, elaborat per l'Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (2005).

El I Pla d'igualtat es va centrar en la definició d'objectius i actuacions que afavorissin la igualtat d'oportunitats i de tracte en el desenvolupament professional i laboral de les dones i en l'augment de la representativitat de les dones en els càrrecs acadèmics i de direcció. Però no va ser fins l'any 2012 que la igualtat va prendre especial rellevància a la Universitat de Vic amb la creació de la Unitat d'Igualtat, amb la finalitat de promoure i incentivar les polítiques de gènere i vetllar pel compliment dels principis d'equitat i d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones dins de la comunitat universitària. La creació de la Unitat d'Igualtat fou aprovada pel Patronat de la Fundació Universitària Balmes (FUB) en data de 18 de desembre de 2012. D'altra banda, la definició i funcions de la Unitat d'Igualtat queden recollides a les Normes d'Organització i Funcionament (NOF) de la Universitat, articles 80 i 81, aprovades pel Consell de Govern de la UVic-UCC el 3 de desembre del 2019 i pel Patronat de la Fundació Universitària Balmes el 10 de desembre del 2019.

El II Pla d'igualtat s'ha centrat en la consolidació de les polítiques d'igualtat de gènere dins de la UVic-UCC i, durant el període de vigència (2017-2021), ha desplegat fins a quasi 800 activitats vinculades amb el compliment de les 81 accions previstes per assolir els 24 objectius dels 7 àmbits contemplats. Les accions s'han adreçat tant a oferir formació en temes de docència com de recerca, com a millorar aspectes de comunicació i igualtat en els càrrecs de lideratge i a emprendre accions de prevenció i abordatge de violències sexuals. En aquesta segona etapa s'han impulsat projectes rellevants com ara la desena llarga d'accions que s'han dut a terme gràcies als fons del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere del Ministeri d'Igualtat o bé el Projecte del 8 de març, vinculat a la gestió dels fons no percebuts pels treballadors i treballadores en motiu de la vaga convocada pels sindicats en aquesta data. També cal destacar la inclusió de la UVic-UCC en la Xarxa d'Unitats d'Igualtat de Gènere per a l'Excel·lència (RUIGEU). L'avaluació del II Pla d'Igualtat ha rebut una qualificació de notable alt (8/10) pel que fa al grau d'execució de les accions contemplades

### **3. EVOLUCIÓ I DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ ACTUAL**

Una primera diagnosi de la situació actual reflecteix que la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya és una universitat feminitzada en la seva composició global, malgrat que es detecta una clara segregació ocupacional en les àrees d'administració i serveis i una segregació vertical pel que fa a l'accés a càrrecs i responsabilitats en el vessant acadèmic i de gestió.

L'anàlisi de les dades proporcionades per l'Àrea de Polítiques del Talent (APT), l'Àrea de Gestió Econòmica i de Personal (AGEP), la Biblioteca, l'Oficina Tècnica de Recerca i Transferència de Coneixement (OTRI), el Centre Internacional de Formació Contínua (CIFIC) i l'Àrea de les TIC, permet copsar els canvis que ha experimentat la Universitat en el període comprès entre els anys 2016 i 2021.

Els òrgans de govern que s'han acostat als percentatges d'igualtat de gènere han estat l'equip de Rectorat, el Patronat de la FUBalmes i el Comitè d'Empresa. En canvi, la Facultat de Ciències de la Salut i el Benestar (feminitzada) i la Facultat de Ciències i Tecnologia (masculinitzada) presenten uns percentatges allunyats del que es considera una composició igualitària en termes de gènere. És remarcable la inversió que hi ha hagut en aquest període en les direccions dels departaments, que han passat d'estar masculinitzades a feminitzades:

Òrgans de Govern	2016		2021	
	% d'homes	% de dones	% d'homes	% de dones
<b>Equip de Rectorat</b>	86%	14%	63%	38%
Consell de Govern de la Universitat	67%	33%	68%	32%
<b>Patronat de la FUBalmes</b>	83%	17%	67%	33%
Facultat d'Educació, Traducció, Esports i Psicologia	53%	47%	45%	55%
Facultat de Ciències de la Salut i el Benestar	30%	70%	33%	67%
Facultat de Ciències i Tecnologia	64%	36%	71%	29%
Facultat d'Empresa i Comunicació	50%	50%	54%	46%
Direcció de departaments	62%	38%	36%	64%
Comitè d'Empresa	76%	24%	57%	43%

Quant a la distribució del PDI, cal dir que globalment es troba repartit de manera igualitària des de la perspectiva de gènere, malgrat que l'anàlisi per centres indica una augment de la feminització en la Facultat de Ciències de la Salut i el Benestar i una masculinització en les Facultats d'Empresa i Comunicació i de Ciències i Tecnologia:

PDI per centre	2016		2021	
	% d'homes	% de dones	% d'homes	% de dones
Facultat d'Educació, Traducció, Esports i Psicologia	42%	58%	43%	57%
Facultat de Ciències de la Salut i el Benestar	35%	65%	27%	73%
Facultat d'Empresa i Comunicació	60%	40%	62%	38%
Facultat de Ciències i Tecnologia	65%	35%	64%	36%
Total	48%	52%	47%	53%

Quant a la distribució del PDI per categories, en tots els casos es presenten percentatges equilibrats des del punt de vista de la igualtat de gènere:

PDI per categories	2016		2021	
	% d'homes	% de dones	% d'homes	% de dones
Titular	56%	44%	52%	48%
Agregat/da	43%	57%	47%	53%
Assistent en formació			43%	57%
Associat/da	49%	51%	48%	52%
Catedràtic/a			40%	60%
Col·laborador/a	40%	60%	41%	59%
Total	48%	52%	47%	53%

Quant a la distribució del PDI per dedicació, també succeeix que en tots els casos es presenten percentatges equilibrats des del punt de vista de la igualtat de gènere:



PDI per dedicació	2016		2021	
	% d'homes	% de dones	% d'homes	% de dones
Temps complet	49%	51%	47%	53%
Temps parcial 1 (75%)	39%	61%	44%	56%
Temps parcial 2 (50%)	44%	56%	57%	43%
Temps parcial (<50%)	49%	51%	47%	53%
Total	48%	52%	47%	53%

En el capítol de la recerca cal destacar diversos aspectes:

- Es presenten percentatges equilibrats entre el PDI amb doctorat, acreditació i trams de recerca i entre les persones membres de grups de recerca, les coordinacions d'aquests grups i la participació en projectes com a IP.
- Mentre que ha augmentat la proporció de dones PDI que aconseguixen en càrrecs de recerca, la distància entre els fons aconseguits per finançar els projectes també ha augmentat a favor dels homes PDI (el mateix succeeix amb la mitjana de recursos aconseguits per cada investigador/a).
- Quant a les estades de recerca, que es mantenen en percentatges d'igualtat, ha augmentat la durada mitjana en ambdós casos i ha disminuït la distància entre sexes. En canvi, ha augmentat la distància entre homes i dones PDI en l'import mitjà percebut com a ajut per sufragar aquestes estades.
- Mentre que els llibres que publiquen homes i dones PDI presenten percentatges igualitaris, les publicacions d'impacte han augmentat significativament en el cas dels investigadors.

PDI per Recerca	2016		2021	
	% d'homes	% de dones	% d'homes	% de dones
PDI doctor/a	50%	50%	51%	49%
PDI acreditat/da	53%	47%	53%	47%
PDI acreditat/da amb sexennis	54%	46%	52%	48%

Membres de grups de recerca	43%	57%	47%	53%
Coordinacions de GR, dir. de càtedres i CERT	54%	46%	48%	52%
Encàrrecs de recerca	55%	45%	38%	62%
IP en projectes competitiu de recerca(*)	45%	55%	50%	50%
Finançament total aconseguit (€)	1.980.759,90	2.216.318,60	11.386.843,35	7.385.211,97
Mitjana (€/IP)	27.133,70	24.902,50	85.615,36	55.113,52
Estades de recerca (2008-2016)	42%	58%	43%	58%
Durada mitjana (dies)	27	21	34	31
Mitjana d'ajuts percebuts (€ per estada)	2.129	1.861	3.119	2.384
Publicacions d'impacte	54%	46%	62%	38%
Llibres publicats	45%	55%	40%	60%

(\*) Comparativa dels períodes 2008-2016 i 2016-2021

Pel que fa al PAS, s'observa que es manté la feminització del col·lectiu, tant globalment com pel que fa als càrrecs de gestió, direccions d'àrea, caps de servei i responsables:

Personal d'administració i serveis	2016		2021	
	% d'homes	% de dones	% d'homes	% de dones
Personal d'administració i serveis	26%	74%	25%	75%
Total de càrrecs de gestió	31%	69%	30%	70%
Directors/res d'àrea	31%	69%	27%	73%
Caps de servei	33%	67%	32%	68%
Responsables	27%	73%	30%	70%

Pel que fa a la distribució per sexes segons les àrees i serveis, es manté la feminització del personal excepte en el cas de l'Àrea d'Infraestructures i UMedia (que presenten percentatges equitatius pel que fa a la perspectiva de gènere) i l'Àrea TIC (que està masculinitzada).

PAS per àrees i serveis	2016		2021	
	% d'homes	% de dones	% d'homes	% de dones
Àrea d'Infraestructures i Serveis Generals	52%	48%	46%	54%
Secretaries de centres	10%	90%	7%	93%
Àrea de les TIC	72%	28%	70%	30%
Àrea de Gestió Acadèmica	0%	100%	15%	85%
Biblioteca	9%	91%	17%	83%
Àrea de Màrqueting	27%	63%	31%	69%
Àrea de Polítiques del Talent	10%	90%	0%	100%
Oficina Tècnica de Recerca i Transferència de Coneixement	25%	75%	22%	78%
Centre Internacional Formació Continuada	0%	100%	9%	91%
UHUB, Serveis d'Atenció a la Comunitat Universitària	17%	83%	33%	67%
U-Media	80%	20%	44%	56%
Àrea de Relacions Internacionals	0%	100%	0%	100%
Oficina Tècnica del Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica	0%	100%	0%	100%
Àrea de Qualitat	25%	75%	17%	83%
Servei Carreres Professionals	0%	100%	5%	95%
Àrea de Gestió Econòmica i de Personal	0%	100%	0%	100%
Resta d'àrees i serveis	23%	77%	27%	73%

El tercer col·lectiu que conforma la comunitat universitària és l'alumnat. L'anàlisi de les dades mostra que entre el 2016 i el 2021 es mantenen els percentatges globals de feminització i que les dones són el 64% de l'alumnat. L'anàlisi per facultats i centres indica que surten de la norma la Facultat de Ciències i Tecnologia (que està masculinitzada) i la Facultat d'Empresa i Comunicació (que presenta percentatges igualitaris en relació amb la perspectiva de gènere).

	2016		2021	
	% d'homes	% de dones	% d'homes	% de dones
Alumnat de formació oficial per centre				
Facultat d'Educació, Traducció, Esports i Psicologia	38%	62%	38%	62%
Facultat de Ciències de la Salut i el Benestar	37%	63%	35%	65%
Facultat de Ciències i Tecnologia	55%	45%	67%	33%
Facultat d'Empresa i Comunicació	47%	53%	48%	52%
Escola de Doctorat	47%	53%	39%	61%
Tesis lligides	43%	57%	36%	64%
BAU (graus)	27%	73%	19%	81%
ESERP (graus)	37%	63%	32%	68%
EADA (màster)	53%	47%	58%	42%
Formació contínua (postgraus, màsters, cursos, escola idiomes)	30%	70%	32%	68%
TOTAL	36%	64%	36%	64%

#### 4. MARC NORMATIU

El III Pla d'igualtat de gènere de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya: la Fundació Universitària Balmes, la Fundació Universitària del Bages, la Fundació d'Estudis Superiors Sanitaris i la Fundació Privada ELISAVA Escola Universitària, s'ha elaborat segons les directrius que marca la legislació estatal i nacional següent:

- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en la qual s'estableixen mesures que tenen com a objectiu la igualtat de tracte i oportunitats i que preveu, entre altres coses, el foment de l'ensenyament i la recerca sobre aquesta temàtica.
- La Llei orgànica 4/2007, de 12 d'abril de 2007, per la qual es modifica la LOU, que estableix que la igualtat de tracte entre dones i homes i la igualtat d'oportunitats són valors que les universitats han d'incorporar en la seva estructura i funcionament com un objectiu propi i que han de projectar-los, també, a la societat que les envolta i dicta normes concretes per aconseguir-ho.
- El Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- La Llei 2/2003, de 29 de febrer, d'Universitats de Catalunya, que imposa al departament competent en matèria d'universitats i a les mateixes universitats la promoció d'accions per assolir la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones en tots els àmbits universitaris.

Tres anys més tard des de l'aprovació de la Llei d'universitats de Catalunya, el 2006, l'Institut Català de les Dones edita la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats*, en què s'esmenta que "els obstacles principals que impedeixen la participació de dones en termes d'igualtat en el món acadèmic són les pràctiques discriminatòries en nomenaments i ascensos professionals, les tensions derivades de la doble funció familiar i professional, els estereotips de gènere sobre la figura de les persones que es dediquen a la ciència i que ocupen càrrecs acadèmics, i la resistència contínua al fet que les dones ocupin llocs de direcció" (p.6), obstacles, molts d'ells, també extensibles al col·lectiu del personal d'administració i serveis.

- La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

Finalment, cal destacar les directrius de la UVic-UCC recollides en les Normes d'Organització i Funcionament (NOF), que estableixen que la UVic-UCC fa seus els principis de llibertat, democràcia, justícia, igualtat, solidaritat i pluralitat propis de

les societats obertes (Art. 1.5), i també les directrius les recollides en el Codi Ètic, en què s'estableixen com a principis, entre altres, la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones i l'equitat de les condicions laborals, professionals, docents i investigadores.

## **5. APROVACIÓ DEL III PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE**

Perquè es compleixin aquestes disposicions i amb la voluntat de contribuir al desenvolupament total de la igualtat entre les persones, el Consell de Govern de la UVic-UCC ha aprovat aquest document en data de 15 de desembre de 2021.

## **6. ÀMBITS, OBJECTIUS I ACCIONS**

Aquest III Pla pretén establir unes directrius que vetllin per la igualtat d'oportunitats en totes les àrees i serveis de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya: la Fundació Universitària Balmes, la Fundació Universitària del Bages, la Fundació d'Estudis Superiors en Ciències de la Salut i la Fundació Privada ELISAVA Escola Universitària, tenint en compte les particularitats de cadascun dels centres que la conformen.

Tal com contempla la *Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats* (p.13), "la Universitat ha de pensar en els avantatges que li comportarà l'equitat i els beneficis que n'obtindrà no només per a les dones, sinó per a tota la comunitat universitària".

L'àmbit del III Pla d'igualtat s'amplia respecte a la del II Pla amb la incorporació de la Fundació privada Elisava Escola Universitària mitjançant un contracte federatiu subscrit amb la Fundació Universitària Balmes el 22 de setembre del 2020. Ara bé, cal recordar que en el II Pla ja en van formar part les facultats ubicades al Campus de Manresa arran de la federació, de data de 30 de gener de 2014, de la Fundació Universitària Balmes i la Fundació Universitària del Bages, així com la Fundació d'Estudis Superiors en Ciències de la Salut, la qual es va federar amb la Fundació Universitària Balmes el 20 de desembre del 2016. Totes les entitats esmentades anteriorment conformen l'actual Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya.

Aquest document preveu l'aplicació de mesures que assegurin un tracte igualitari entre homes i dones i s'estructura mitjançant la definició d'objectius i accions que s'emmarquen en els set àmbits d'actuació següents:

**Àmbit 1:** Igualtat d'oportunitats i responsabilitat social

**Àmbit 2:** Activitat acadèmica: recerca i docència

**Àmbit 3:** Comunicació, imatge i llenguatge

**Àmbit 4:** Representació i participació institucional de les dones

**Àmbit 5:** Accés, promoció i desenvolupament professional. Condicions laborals

**Àmbit 6:** Corresponsabilitat en la vida laboral, personal i familiar

**Àmbit 7:** Prevenció i erradicació de la violència de gènere

## **ÀMBIT 1:**

### **Igualtat d'oportunitats i responsabilitat social**

→ **Objectiu 1.1. Potenciar la política d'igualtat i la perspectiva de gènere en l'estratègia i la cultura de l'organització universitària.**

Acció 1.1.1. Assignar en els pressupostos els recursos suficients per portar a terme el conjunt d'accions previstes al III Pla d'igualtat.

Responsable	Secretaria General, Gerència, coordinadora de Desenvolupament i Polítiques Corporatives
Indicadors d'avaluació	Pressupost específic
Temporització	2022-2025

Acció 1.1.2. Crear una comissió de seguiment del III Pla d'igualtat

Responsable	Unitat d'Igualtat i Secretaria General
Indicadors d'avaluació	Nombre de reunions de la comissió d'igualtat
Temporització	2022-2025

Acció 1.1.3. Vetllar perquè la informació estadística institucional de la UVic-UCC sempre es publiqui tenint en compte la variable gènere i garantir la protecció de dades personals.

Responsable	Àrea de Qualitat
Indicadors d'avaluació	Informes estadístics de la UVic-UCC
Temporització	2022-2025

Acció 1.1.4. Fomentar a UNEIX i entre la resta d'universitats que les estructures de dades que s'enviïn per fer el seguiment ordinari del Sistema Universitari Català integri la perspectiva de gènere.

Responsable	Àrea de Qualitat
Indicadors d'avaluació	Reunions UNEIX
Temporització	2022-2025

**→ Objectiu 1.2. Procurar la implicació de tota la comunitat universitària en la igualtat real d'oportunitats a tots els nivells.**

Acció 1.2.1. Organitzar accions de sensibilització en matèria d'igualtat.

Responsable	Unitat d'igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions
Temporització	Anual

Acció 1.2.2. Organitzar activitats formatives sobre temes de gènere i igualtat adreçades a la comunitat universitària.

Responsable	Unitat d'igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre d'activitats, nombre de participants
Temporització	Anual



→ **Objectiu 1.3. Procurar la participació de la UVic-UCC en aquelles iniciatives públiques o privades que tinguin com a objectiu la promoció de la igualtat en la societat.**

Acció 1.3.1. Establir mecanismes per a la gestió i el seguiment de les peticions d'assessorament sobre gènere.

Responsable	Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre de peticions
Temporització	Anual

Acció 1.3.2. Col·laborar en iniciatives d'organismes públics o privats per promoure polítiques a favor de la igualtat.

Responsable	Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre d'iniciatives
Temporització	Anual

## **ÀMBIT 2:**

### **Activitat acadèmica: recerca i docència**

→ **Objectiu 2.1. Vetllar perquè la participació en la recerca sigui equilibrada des de la perspectiva de gènere i analitzar totes les dades en relació amb el nombre de professores i professors (home/dona) a partir d'una ponderació a partir nombre total de dones/homes del PDI.**

Acció 2.1.1. Ponderar de forma transversal totes les dades de recerca en relació amb el nombre de professores i professors, ja sigui dones o homes, de cada convocatòria, àmbit, etc. Aquesta dada servirà per ponderar la resta d'anàlisis.

Responsable	OTRI, Biblioteca
Indicadors d'avaluació	Nombre de professores i professors homes i dones a cada Fundació i de forma transversal a tota la Universitat de Vic
Temporització	2022-2025

Acció 2.1.2. Fer una anàlisi desagregada per gènere de l'assignació i avaluació de dedicacions de recerca i estades de mobilitat.

Responsable	Vicerektorat de Recerca, Vicerektorat de Relacions Internacionals
Indicadors d'avaluació	Percentatge de DIR, DBR i ajudes per estades de mobilitat des de la perspectiva de gènere
Temporització	2022-2025

Acció 2.1.3. Fer una anàlisi desagregada per sexes d'investigadors i investigadores principals de projectes de recerca i transferència de coneixement.

Responsable	Vicerektorat de Recerca
Indicadors d'avaluació	Nombre d'investigadors principals (IP) de projectes de recerca i transferència de coneixement des de la perspectiva de gènere
Temporització	2022-2025

Acció 2.1.4. Establir mesures per compensar el desequilibri en la recerca des de la perspectiva de gènere.

Responsable	Vicerektorat de Recerca
Indicadors d'avaluació	Per construir en funció de l'acció que es proposi
Temporització	2022-2025

→ **Objectiu 2.2. Conèixer i promoure la participació de dones en projectes de transferència de coneixement protegits (*spinoff*, patents...).**

Acció 2.2.1. Recollir els nivells de participació de dones en projectes de transferència de coneixement (contractes, convenis, acords, etc.).

Responsable	OTRI
Indicadors d'avaluació	Nombre de dones que participen com a investigadores principals (IP) en projectes de transferència de coneixement. En termes absoluts, relatius i segregats per quantia del projecte (proposta d'interval: 1-19.999 €; 20.000-49.999 €; + de 50.000 €)
Temporització	2022-2025

Acció 2.2.2. Recollir els nivells de participació de dones com a autores o coautores de resultats de recerca protegits (patents, models d'unitat, programari informàtic, marques, etc.).

Responsable	OTRI
Indicadors d'avaluació	Nombre de dones que consten com a autores o coautores en resultats de recerca protegits. En termes absoluts, relatius i segregats per quantia del projecte (Proposta d'interval: 1-19.999€; 20.000 – 49.999€; + de 50.000€)
Temporització	2022-2025

Acció 2.2.3. Recollir els nivells de participació de dones en projectes de recerca competitiu.

Responsable	OTRI
Indicadors d'avaluació	Nombre de dones que participen com a investigadores principals (IP) en projectes de recerca competitiu, en termes absoluts, relatius i segregats per quantia del projecte (proposta d'interval: 1-29.999 €; 30.000-59.999 €; + de 60.000 €)
Temporització	2022-2025

→ **Objectiu 2.3. Fer una anàlisi desagregada i ponderada per gèneres de la producció d'articles en revistes científiques.**

Acció 2.3.1. Fer una anàlisi desagregada i ponderada per gènere de la producció científica de la documentació en la qual es facin públics els resultats de recerca.

Responsable	Biblioteca
Indicadors d'avaluació	Percentatges des de la perspectiva de gènere dels resultats de recerca
Temporització	2022-2025

Acció 2.3.2. Fer una anàlisi desagregada i ponderada per gènere de les publicacions a l'U-Divulga i The Conversation.

Responsable	Unitat de Divulgació Científica
Indicadors d'avaluació	Nombre de publicacions d'homes i dones a les plataformes U-Divulga i The Conversation (anual i evolució)
Temporització	2022-2025

→ **Objectiu 2.4. Establir criteris en el càlcul de mèrits acadèmics que no penalitzin trajectòries interrompudes per conciliació.**

Acció 2.4.1. En l'avaluació dels currículums, ampliar el període avaluat de les persones que hagin agafat baixa de maternitat, paternitat o per cura d'un familiar.

Responsable	Vicerectorat de Recerca i Vicerectorat de Professorat
Indicadors d'avaluació	Inclusió en la normativa d'avaluació de currículums Percentatges des de la perspectiva de gènere de les persones que s'hi acullen
Temporització	2022-2025

→ **Objectiu 2.5. Garantir la presència equilibrada entre dones i homes en la normativa relativa als criteris de composició de les comissions de selecció, avaluació i promoció.**

Acció 2.5.1. Fomentar la presència equilibrada d'homes i de dones en la composició de les comissions de selecció, avaluació i promoció.

Responsable	Vicerectorat de Professorat i Àrea de Polítiques del Talent
Indicadors d'avaluació	Nombre de dones i homes en les comissions Inclusió en la normativa interna del criteri de presència equilibrada
Temporització	2022-2025

→ **Objectiu 2.6. Promoure l'equilibri entre el nombre d'homes i dones a les comissions de recerca del Campus Vic, de la Federació i al Consell de Direcció de l'Escola de Doctorat.**

Acció 2.6.1. Afavorir la paritat en les comissions de recerca (campus de Vic i de la federació) i al Consell de Direcció de l'Escola de Doctorat.

Responsable	Vicerectorat de Recerca, Escola de Doctorat, OTRI
Indicadors d'avaluació	Nombre de dones i homes al Consell de Direcció de l'Escola de Doctorat (per anys i evolució) Nombre de dones i homes a la Comissió de Recerca (per anys i evolució) Nombre de dones i homes a la Comissió de Recerca de cada centre federat (per anys i evolució)
Temporització	2022-2025

→ **Objectiu 2.7. Fomentar la recerca amb perspectiva de gènere.**

Acció 2.7.1. Analitzar el nombre de tesis doctorals amb perspectiva de gènere, aprofitant l'adscripció d'aquestes tesis als ODS.

Responsable	Escola de Doctorat
Indicadors d'avaluació	Nombre de tesis vinculades a la perspectiva de gènere a partir de la seva adscripció a l'ODS de l'àmbit 5 en termes absoluts i en percentatge del total (anual i evolució)
Temporització	2022-2025

Acció 2.7.2. Fer una anàlisi desagregada per sexes de la participació de dones i homes en les direccions i codireccions de tesis doctorals.

Responsable	Escola de Doctorat
Indicadors d'avaluació	Nombre de dones i homes que dirigeixen i codirigeixen les tesis doctorals
Temporització	2022-2025

Acció 2.7.3. Potenciar la col·lecció d'assaig feminista Capsa de Pandora.

Responsable	Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere
Indicadors d'avaluació	Nombre de llibres publicats
Temporització	2022-2025

Acció 2.7.4. Visibilitzar les activitats de recerca sobre gènere en la memòria acadèmica anual de la UVic-UCC.

Responsable	Vicerectorat de Recerca
Indicadors d'avaluació	Presència d'un apartat sobre estudis de gènere en la memòria acadèmica anual
Temporització	Anual

Acció 2.7.5. Construir un fons especialitzat en bibliografia i altres recursos de gènere.

Responsable	Biblioteca
Indicadors d'avaluació	Nombre de documents/recursos adquirits Nombre de recursos en el banc
Temporització	2022-2025

**→ Objectiu 2.8. Fomentar la perspectiva de gènere en els projectes de recerca.**

Acció 2.8.1. Emprendre accions per promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en projectes de recerca, especialment en les àrees en què és menys present.

Responsable	Vicerectorat de Recerca
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions dutes a terme
Temporització	2022-2025

**→ Objectiu 2.9. Potenciar les unitats o estructures que tenen com a objectiu la recerca i la transferència de coneixement des de la perspectiva de gènere.**

Acció 2.9.1. Dotar el Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere i la Càtedra Unesco: Dones, Desenvolupament i Cultures d'hores de dedicació per desenvolupar tasques estratègiques. Principalment, facilitar la inclusió de la perspectiva de gènere als projectes de totes les àrees.

Responsable	Vicerectorat de Recerca i Vicerectorat de Professorat
Indicadors d'avaluació	Nombre d'hores de dedicació assignades
Temporització	2022-2025

Acció 2.9.2. Garantir la presència de la UVic-UCC en organismes i entitats en el marc del sistema universitari català i espanyol per al desenvolupament d'iniciatives de recerca i formació sobre gènere, com ara l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (iiEDG).

Responsable	Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere i Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre d'organismes i entitats de les quals la UVic-UCC forma part activament
Temporització	2022-2025

**→ Objectiu 2.10. Incorporar la perspectiva de gènere en la docència**

Acció 2.10.1. Incorporar a tots els plans d'estudis, tant de grau com de postgrau, una competència transversal de dimensió de gènere que es tradueixi en continguts i resultats d'aprenentatge concrets en diferents assignatures, seguint les recomanacions d'AQU Catalunya.

Responsable	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica, caps d'estudis, coordinacions de grau, Centre Internacional de Formació Contínua (CIFIC)
Indicadors d'avaluació	Nombre de plans d'estudis als quals s'ha incorporat aquesta competència transversal, en el marc dels processos d'avaluació del cicle VSMA (Verificació-Seguiment-Modificació-Avaluació)
Temporització	2022-2025

Acció 2.10.2. Vetllar perquè la perspectiva de gènere s'implementi en les assignatures.

Responsable	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica, caps d'estudis, coordinacions de grau, Teknos
Indicadors d'avaluació	Nombre d'assignatures que incorporen accions vinculades a l'assoliment de competències i resultats d'aprenentatge amb perspectiva de gènere
Temporització	2022-2025



**Acció 2.10.3. Elaborar recomanacions genèriques per al conjunt del professorat per facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere en la docència.**

Responsable	Unitat d'Igualtat i Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere (CEIG)
Indicadors d'avaluació	Nombre de recursos generats
Temporització	2022-2025

**Acció 2.10.4. Oferir formació al professorat perquè incorpori la perspectiva de gènere en les seves assignatures.**

Responsable	Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre de cursos i durada mesurada en hores Nombre de persones assistents
Temporització	2022-2025

**Acció 2.10.5. Potenciar que l'alumnat elabori treballs acadèmics amb perspectiva de gènere.**

Responsable	Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions formatives adreçades a l'alumnat Percentatge de TFG i TFM sobre estudis de gènere Percentatge de TFG i TFM que incorporen la perspectiva de gènere
Temporització	2022-2025

**Acció 2.10.6. Dotar la Unitat d'Igualtat de recursos per portar a terme el procés d'incorporació de la perspectiva de gènere en els plans d'estudi.**

Responsable	Gerència
Indicadors d'avaluació	Nombre d'hores de dedicació assignades
Temporització	2022-2025

Acció 2.10.7. Procurar que la UVic-UCC participi d'una manera eficient en programes formatius de gènere de caràcter interuniversitari.

Responsable	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica, Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere i Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre de programes en els quals participa la UVic-UCC Nombre de crèdits impartits
Temporització	2022-2025

**→ Objectiu 2.11. Crear mecanismes per equilibrar en termes de gènere l'accés de l'alumnat als graus que tenen més biaix**

Acció 2.11.1. Promoure que facin les visites a centres de secundària professores dones en el cas dels ensenyaments masculinitzats i professors homes en el cas dels ensenyaments feminitzats.

Responsable	Àrea de Màrqueting i totes les facultats
Indicadors d'avaluació	Nombre de visites
Temporització	Bianual

Acció 2.11.2. Promoure l'expertesa sobre la manca de vocacions en ensenyaments masculinitzats o feminitzats.

Responsable	Unitat d'Igualtat i Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere (CEIG)
Indicadors d'avaluació	Organització d'una jornada sobre aquesta temàtica
Temporització	Bianual

### ÀMBIT 3:

#### Comunicació, imatge i llenguatge

→ **Objectiu 3.1. Adoptar i vetllar per l'existència d'una perspectiva de gènere en la comunicació interna i externa de la UVic-UCC.**

Acció 3.1.1. Fer visible la incidència de la variable gènere en l'activitat universitària inclosa en la memòria acadèmica i en altres documents institucionals o de difusió i publicitat.

Responsable	Secretaria General
Indicadors d'avaluació	Publicació en l'apartat de la Unitat Igualtat de la Memòria acadèmica
Temporització	Anual

Acció 3.1.2. Fer un seguiment de la paritat en la representativitat, els reconeixements públics i la visibilitat pública dels membres de la comunitat universitària i posar de manifest les possibles desigualtats detectades.

Responsable	Unitat d'Igualtat, Comissió de Comunicació i Màrqueting de la UVic-UCC
Indicadors d'avaluació	Anàlisi quantitativa
Temporització	Anual

Acció 3.1.3. Elaborar una campanya de comunicació a la UVic-UCC a l'entorn de l'11 de febrer, Dia de la Dona i la Nena en la Ciència; 8 de març, Dia Internacional de les Dones; 25 de novembre, Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones.

Responsable	Comissió de comunicació i màrqueting de la UVic-UCC, Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Memòria de cada campanya duta a terme i de les accions que s'hi han inclòs
Temporització	Anual

→ **Objectiu 3.2. Promoure en el sí de la UVic-UCC la utilització d'una imatge corporativa amb perspectiva de gènere.**

Acció 3.2.1. Definir i aplicar criteris que vetllin per una presència equilibrada d'homes i dones en els materials de difusió, publicitat, corporatius i institucionals, i garantir que no hi hagi biaixos sexistes en la seva representació.

Responsable	Comissió de Comunicació i Màrqueting de la UVic-UCC Coordinació: Àrea de Màrqueting de la UVic
Indicadors d'avaluació	Disposar d'un document que defineixi els criteris i la seva forma d'aplicació i anàlisi
Temporització	Anual

Acció 3.2.2. Disposar d'una anàlisi per garantir que s'apliquin correctament els criteris definits en l'acció 3.2.1. en l'àmbit dels materials de difusió i de publicitat.

Responsable	Comissió de comunicació i màrqueting de la UVic-UCC Coordinació: Àrea de Màrqueting de la UVic
Indicadors d'avaluació	Anàlisi qualitativa i quantitativa de les accions generades durant cada curs acadèmic
Temporització	Anual

Acció 3.2.3. Disposar d'una anàlisi per garantir que s'apliquin correctament els criteris definits en l'acció 3.2.1. en l'àmbit dels materials de corporatius i institucionals.

Responsable	Comissió de Comunicació i Màrqueting de la UVic-UCC Coordinació: Àrea de Comunicació Corporativa i Relacions Institucionals
Indicadors d'avaluació	Anàlisi qualitativa i quantitativa de les accions generades durant cada curs acadèmic
Temporització	Anual

→ **Objectiu 3.3. Promoure en el sí de la Universitat la utilització del llenguatge inclusiu i no sexista en totes les comunicacions internes i externes de la UVic-UCC, ja siguin escrites, en imatge o en format audiovisual.**

Acció 3.3.1. Disposar d'un llibre d'estil de la UVic-UCC en què es vetlli per l'ús del llenguatge no sexista i es tinguin en compte criteris multilingües per a la redacció de textos igualitaris.

Responsable	Comissió de Comunicació i Màrqueting de la UVic-UCC Coordinació: Servei de Comunicació i Màrqueting d'UManresa
Indicadors d'avaluació	Disposar del llibre d'estil editat i publicat en format digital al web de la UVic-UCC i al de totes les entitats federades així com a d'altres espais si es considera adient
Temporització	Anual

Acció 3.3.2. Elaboració i execució d'un pla de difusió del llibre d'estil

Responsable	Comissió de Comunicació i Màrqueting de la UVic-UCC
Indicadors d'avaluació	Disposar del document del pla de difusió i haver assolit totes les accions que s'hi hagin previst en els terminis indicats
Temporització	Anual

Acció 3.3.3. Definir i executar un pla de formació que garanteixi el coneixement i la correcta aplicació del llibre d'estil per part de tota la comunitat universitària i que, amb aquesta finalitat, haurà de tenir diferents enfocaments per als diferents públics als quals s'adreça: estudiants, docents, investigadors, PAS, persones que treballen directament en comunicació, etc.

Responsable	Comissió de Comunicació i Màrqueting de la UVic-UCC
Indicadors d'avaluació	Nombre de formacions fetes i nombre de persones que les han seguit
Temporització	Anual

→ **Objectiu 3.4. Difondre les actuacions previstes i les realitzades al III Pla d'igualtat, així com totes les accions que en matèria d'igualtat i de perspectiva de gènere es duguin a terme a la UVic-UCC.**

Acció 3.4.1. Crear un espai al web [www.uvic-ucc.cat](http://www.uvic-ucc.cat) que doni visibilitat de manera clara i accessible a la informació del III Pla d'igualtat i als recursos i espais de comunicació habilitats en altres entorns.

Responsable	Comissió de Comunicació i Màrqueting de la UVic-UCC
Indicadors d'avaluació	Disposar de l'espai i garantir que tots els webs hi estiguin enllaçats
Temporització	Anual

Acció 3.4.2. Disposar d'un o diversos espais informatius de les actuacions (pàgina web; portal de transparència; bústia de suggeriments, etc.) tant per a públic intern com extern.

Responsable	Comissió de comunicació i màrqueting de la UVic-UCC
Indicadors d'avaluació	Disposar del llistat d'espais informatius disponibles prèviament i/o habilitats de manera expressa per a aquesta difusió: pàgines web, xarxes socials, portal de transparència, bústia de suggeriments, memòries de curs, etc. Nombre de publicacions fetes en cadascun dels espais informatius acordats en el llistat
Temporització	Anual

Acció 3.4.3. Difondre les actuacions previstes al Pla d'igualtat i dutes a terme tant per a públic intern com extern.

Responsable	Unitat d'igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre de publicacions fetes
Temporització	Anual

Acció 3.4.4. Fer visibles les diferents publicacions, estudis, projectes i línies de recerca sobre gènere que es duiguin a terme a la UVic-UCC.

Responsable	Comissió de comunicació i màrqueting de la UVic-UCC, Unitat de Divulgació Científica. Coordinació: Àrea de Comunicació Corporativa i Relacions Institucionals de la UVic.
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions de comunicació dutes a terme, desagregades en rodes de premsa, notes de premsa, notícies en webs, revistes i butlletins propis, xarxes socials)
Temporització	Anual

Acció 3.4.5. Fer visibles les diferents activitats, accions i iniciatives que es duiguin a terme des de la docència o des de qualsevol àmbit de la comunitat universitària.

Responsable	Unitat d'Igualtat. Facultats i serveis que impulsin accions
Indicadors d'avaluació	Nombre de publicacions fetes
Temporització	Anual

#### **ÀMBIT 4:**

#### **Representació i participació institucional de les dones**

→ **Objectiu 4.1. Fomentar la representativitat de les dones en tots els àmbits, les categories i els nivells d'organització universitària.**

Acció 4.1.1. Analitzar anualment la configuració per sexe de la plantilla de professorat i relacionar-la amb altres variables (centres, àmbits de coneixement, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat...).

Responsable	Àrea de Gestió Econòmica i de Personal, Àrea de Polítiques del Talent i Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre de professores i professors per gènere, segregats per centres, àmbits de coneixement, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat, etc.
Temporització	Anual

**Acció 4.1.2. Analitzar anualment la configuració per sexe de la plantilla del personal d'administració i serveis i relacionar-la amb altres variables (centres, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat...).**

Responsable	Àrea de Gestió Econòmica i de Personal i Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre de membres del PAS per gènere, segregats per centres, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat, etc.
Temporització	Anual

**Acció 4.1.3. Proposar mesures de correcció dels possibles biaixos sexistes constats en les anàlisis anteriors.**

Responsable	Àrea de Gestió Econòmica i de Personal i Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre de professores i professors per gènere, segregats per centres, àrees disciplinàries, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat, etc.
Temporització	Bianual

**Acció 4.1.4. Promoure l'increment del nombre de dones entre el professorat visitant, honoris causa, lliçons inaugurals i professionals a l'aula.**

Responsable	Junta de Rectorat, deganats i Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Dades segregades per gènere del professorat visitant, honoris causa, lliçons inaugurals i professionals a l'aula
Temporització	2022-2025



→ **Objectiu 4.2. Facilitar que les dones s'incorporin als òrgans de govern.**

Acció 4.2.1. Analitzar els possibles obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als òrgans de presa de decisió.

Responsable	Junta de Rectorat, Àrea de Polítiques del Talent
Indicadors d'avaluació	Càrrecs de responsabilitat de l'empresa segons el nivell directiu i el sexe. Total i percentatge comparatiu entre homes i dones
Temporització	Anual

Acció 4.2.2. Corregir els possibles obstacles detectats en l'acció 4.2.1.

Responsable	Junta de Rectorat, Àrea de Polítiques del Talent
Indicadors d'avaluació	Càrrecs de responsabilitat de l'empresa segons el nivell directiu i el sexe. Total i percentatge comparatiu entre homes i dones
Temporització	Anual

→ **Objectiu 4.3. Desenvolupar accions que afavoreixin la presència igualitària d'ambdós sexes a les diferents titulacions (oficials i pròpies) de la UVic-UCC.**

Acció 4.3.1. Analitzar l'alumnat segons el gènere per centres, titulacions, cicles, formació contínua, etc.

Responsable	Unitat d'Igualtat i Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica
Indicadors d'avaluació	Resultats de l'anàlisi
Temporització	Anual

Acció 4.3.2. Incorporar en les accions de promoció d'estudis missatges adreçats als col·lectius d'homes i dones que n'afavoreixin la presència en aquelles titulacions en les quals algun d'aquests col·lectius estigui infrarepresentat.

Responsable	Àrea de Màrqueting, Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Resultats de l'anàlisi
Temporització	Anual

Acció 4.3.3. Analitzar l'alumnat amb beques i pràctiques en places internes segons el gènere.

Responsable	Servei de Carreres Professionals, Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica
Indicadors d'avaluació	Resultats de l'anàlisi
Temporització	Anual

Acció 4.3.4. Analitzar la participació de l'alumnat segons el gènere en activitats de la comunitat universitària (voluntariat, culturals, esportives, òrgans de representació com el Consell d'estudiants...)

Responsable	UHUB Servei a la Comunitat Universitària
Indicadors d'avaluació	Resultats de l'anàlisi
Temporització	Anual

**ÀMBIT 5:****Accés, promoció i desenvolupament professional. Condicions laborals**

→ **Objectiu 5.1. Garantir que es compleixi el principi d'igualtat d'oportunitats en totes les fases dels processos d'accés, selecció i promoció del personal.**

Acció 5.1.1. Garantir que no es produeixen discriminacions directes o indirectes en cap de les fases dels processos d'accés, promoció i desenvolupament professional.

Responsable	Vicerectorat de Professorat i Gerència
Indicadors d'avaluació	Incorporacions i promocions Percentatge d'homes i dones Percentatge d'homes i dones entre les persones presentades a cada concurs, i percentatge per gènere dels / de les persones que han aconseguit cada plaça (per PDI/PAS, tipus de contracte i promoció interna/externa)
Temporització	Anual

Acció 5.1.2. Promoure la participació del personal de la UVic-UCC en els cursos de formació des de la perspectiva de gènere

Responsable	Centre d'Innovació i Formació en Educació per al PDI i Àrea de Polítiques del Talent per al PAS
Indicadors d'avaluació	Grau d'assistència per gènere
Temporització	Anual

Acció 5.1.3. Assegurar la participació equilibrada en la composició de les comissions de selecció i promoció de personal excepte quan no sigui possible per raons objectives i justificades.

Responsable	Vicerectorat de Professorat, Gerència, Comitè d'Empresa
Indicadors d'avaluació	Percentatge per gènere dels membres de les comissions de selecció i d'avaluació de la promoció
Temporització	Anual

Acció 5.1.4. Vetllar pel compliment del principi d'igualtat retributiva per categories laborals des de la perspectiva de gènere.

Responsable	Comitè d'Empresa
Indicadors d'avaluació	Càlcul de la retribució anual mitjana de les dones i dels homes (desglossat per categories laborals, PDI/PAS) Taules salarials del conveni per grup
Temporització	Anual

**→ Objectiu 5.2. Garantir que no es produeixin actituds sexistes o tracte discriminatori en les condicions laborals.**

Acció 5.2.1. Garantir l'aplicació del Protocol contra l'assetjament per raons sexistes.

Responsable	Unitat d'Igualtat i Secretaria General
Indicadors d'avaluació	Nombre de vegades que s'ha activat el Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual
Temporització	Anual

Acció 5.2.2. Establir el principi de transparència en la política retributiva (determinació de les categories laborals i retributives, transparència de salaris i beneficis socials).

Responsable	Gerència, Àrea de Polítiques del Talent
Indicadors d'avaluació	Proporció d'homes i dones per categories i nivells retributius (per col·lectiu PDI/PAS) Informe sobre desigualtats retributives entre homes i dones
Temporització	Anual

Acció 5.2.3. Propiciar polítiques per garantir un bon ambient laboral i evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.

Responsable	Junta de Rectorat i Àrea de Polítiques del Talent
Indicadors d'avaluació	Nombre de queixes o denúncies
Temporització	Anual

Acció 5.2.4. Sancionar les situacions d'assetjament per raons sexistes.

Responsable	Persones de referència indicades al Protocol d'assetjament de la UVic-UCC
Indicadors d'avaluació	Recull de les sancions imposades
Temporització	Anual

**→ Objectiu 5.3. Comprovar que no hi ha discriminació per raó de gènere en l'organització del treball.**

Acció 5.3.1. Identificar si hi ha situacions discriminatòries en l'organització de la feina (jornada, horaris, assignació de tasques...).

Responsable	Coordinacions de grau, direccions de departament, Comitè d'Empresa, Àrea de Polítiques del Talent, Vicerectorat de Professorat i Gerència
Indicadors d'avaluació	Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris
Temporització	Anual

Acció 5.3.2. Fer una consulta sobre l'organització de la feina a les diferents facultats, graus i departaments.

Responsable	Comitè d'Empresa
Indicadors d'avaluació	Registre de consultes del personal treballador i assessorament confidencial. Tractament de dades
Temporització	Anual

Acció 5.3.3. Garantir que no hi hagi tracte discriminatori en la resolució de permisos, excedències i ajuts de mobilitat.

Responsable	Vicerectorat de Relacions Internacionals, Vicerectorat de Recerca, Vicerectorat de Professorat i Gerència
Indicadors d'avaluació	Criteris utilitzats en l'aprovació de sol·licituds de permisos, excedències i ajuts de mobilitat
Temporització	Anual

Acció 5.3.4. Diagnosticar des de la perspectiva de gènere si hi ha factors subjectius que poden contribuir al desequilibri en l'accés als ajuts de mobilitat, permisos i excedències.

Responsable	Vicerectorat de Relacions Internacionals, Vicerectorat de Recerca, Vicerectorat de Professorat i Gerència
Indicadors d'avaluació	Proporció en l'accés als ajuts de mobilitat, permisos i excedències des de la perspectiva de gènere
Temporització	Anual

**→ Objectiu 5.4. Introduir la perspectiva de gènere en la valoració de la salut i dels riscos psíquics i socials.**

Acció 5.4.1. Detectar els riscos psíquics i socials de caràcter sexista que puguin afectar la salut i el benestar dels treballadors i treballadores.

Responsable	Unitat de Benestar i Seguretat Laboral
Indicadors d'avaluació	Avaluació dels riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere a partir del mètode CoPSoQ PSQCAT
Temporització	2022-2025

Acció 5.4.2. Estudiar des de la perspectiva de gènere la proporció d'alumnes que ha demanat assessorament al programa de suport a l'estudiant (SOP, SAEDF i UPC).

Responsable	Servei d'Orientació Psicopedagògica, SAEDF i UPC
Indicadors d'avaluació	Llistat d'alumnes per gènere
Temporització	2022-2025

Acció 5.4.3. Estudiar des de la perspectiva de gènere la proporció de treballadors i treballadores que ha demanat assessorament psicològic degut a situacions de discriminació o violència de gènere i donar-ho a conèixer la comunitat universitària.

Responsable	Unitat de Benestar i Seguretat Laboral
Indicadors d'avaluació	Publicació de les estadístiques per gènere del nombre d'intervencions a la memòria anual de la Unitat de Benestar i Salut
Temporització	2022-2025

## **ÀMBIT 6:**

### **Corresponsabilitat en la vida laboral, personal i familiar**

→ **Objectiu 6.1. Facilitar que totes les persones de la comunitat universitària puguin conciliar la feina o l'estudi amb la vida personal i familiar.**

Acció 6.1.1. Afavorir horaris flexibles.

Responsable	Àrea de Polítiques del Talent, caps de servei, deganats i direccions d'àrea o servei
Indicadors d'avaluació	Relació de mesures per facilitar la compatibilitat del temps laboral i familiar
Temporització	Anual

**Acció 6.1.2. Fer el seguiment de l'aplicació de les mesures de conciliació recollides en el conveni col·lectiu.**

Responsable	Àrea de Polítiques del Talent i Comitè d'Empresa
Indicadors d'avaluació	APT: recull del nombre de persones acollides a les mesures, per gènere Comitè d'Empresa: registre de consultes del personal treballador i assessorament confidencial Tractament de dades
Temporització	Anual

**Acció 6.1.3. Fer el seguiment de la normativa en la concessió de beneficis vinculats a la paternitat, maternitat o l'atenció de familiars dependents.**

Responsable	Àrea de Polítiques del Talent
Indicadors d'avaluació	Estadística per gènere dels beneficis concedits en relació amb les peticions
Temporització	Anual

**Acció 6.1.4. Promoure l'accés a la formació de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període d'excedència per haver tingut cura d'una persona dependent o després d'una baixa per llarga malaltia.**

Responsable	Àrea de Polítiques del Talent, Centre d'Innovació i Formació en Educació, caps de servei, deganats i direccions de departament
Indicadors d'avaluació	Nombre de formacions rebudes en relació amb les persones afectades
Temporització	Anual



**Acció 6.1.5.** Establir i implementar mecanismes per tal que en l'assignació de la docència es tinguin en compte les necessitats específiques dels membres del professorat que tenen cura de persones dependents.

Responsable	Vicerectorat de Professorat, deganats i direccions de departament
Indicadors d'avaluació	Relació de mecanismes aplicats en les persones que ho sol·liciten
Temporització	Anual

**Acció 6.1.6.** Establir i implementar mecanismes perquè en la definició i assignació de tasques es tinguin en compte les necessitats específiques del personal d'administració i serveis que té cura de persones dependents.

Responsable	Caps de servei i Gerència
Indicadors d'avaluació	Relació de mecanismes aplicats en les persones que ho sol·liciten
Temporització	Anual

**Acció 6.1.7.** Convocar les reunions no més tard de les 17 hores i finalitzar-les en un horari que faciliti la conciliació entre la vida laboral, la vida personal i familiar.

Responsable	Càrrecs de gestió
Indicadors d'avaluació	Nombre de reunions fora de l'horari laboral
Temporització	2022-2025

**Acció 6.1.8.** Establir mecanismes perquè els centres, i les professores i professors en particular, puguin permetre la flexibilització dels estudis (horaris, dates de lliurament...) als alumnes que tingui cura de familiars dependents.

Responsable	Deganats i direccions de departament
Indicadors d'avaluació	Relació de mecanismes aplicats en les persones que ho sol·liciten
Temporització	2022-2025

Acció 6.1.9. No considerar com a computables en les normatives d'accés a places laborals els períodes d'inactivitat per la cura de persones dependents.

Responsable	Àrea de Polítiques del Talent, Vicerectorat de Recerca, Vicerectorat de Professorat i Gerència
Indicadors d'avaluació	Nombre de persones que es beneficien de la mesura
Temporització	2022-2025

## ÀMBIT 7:

### Política de prevenció i erradicació de la violència de gènere

→ **Objectiu 7.1. Prevenir i detectar precoçment situacions de discriminació i violència de gènere.**

Acció 7.1.1. Donar a conèixer a tota la comunitat universitària el *Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual*.

Responsable	Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Accions informatives
Temporització	2022-2025

Acció 7.1.2. Establir propostes i recursos per a tota la comunitat, orientats a prevenir i detectar situacions de discriminació i violència de gènere.

Responsable	Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre d'activitats de formació Nombre de campanyes de sensibilització
Temporització	2022-2025

**Acció 7.1.3. Vetllar per detectar i prevenir situacions d'homofòbia, lesbofòbia, bifòbia o transfòbia (LGTBI-fòbia).**

Responsable	Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Enumerar les denúncies presentades Enumerar les denúncies resoltes
Temporització	2022-2025

**Acció 7.1.4. Garantir que persones d'aquest col·lectiu utilitzin el nom que vulguin, d'acord amb la seva condició. Aquest nom serà vàlid per a les activitats que no tinguin implicació legal.**

Responsable	Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Enumerar les sol·licituds de canvis de nom
Temporització	2022-2025

**Acció 7.1.5. Nomenar una persona referent a cada facultat per fer una primera gestió en casos d'assetjament o violències sexuals.**

Responsable	Deganats
Indicadors d'avaluació	Nombre de referents
Temporització	2022-2025

**Acció 7.1.6. Instal·lar punts liles en els campus de la UVic-UCC.**

Responsable	Unitat d'Igualtat i UHUB - Servei a la comunitat universitària
Indicadors d'avaluació	Nombre de punts liles instal·lats
Temporització	2022-2025