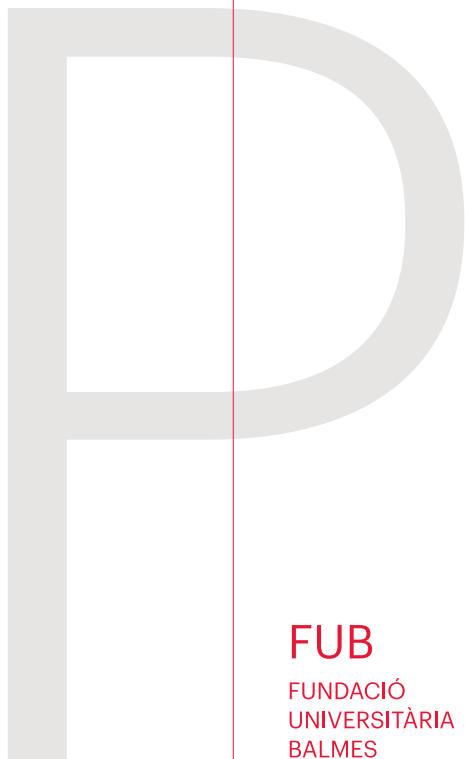


IV PLA D'IGUALTAT DE LA FUNDACIÓ UNIVERSITÀRIA BALMES

Acordat per la Comissió Negociadora del IV Pla d'igualtat
en data 3 de desembre de 2025



FUB
FUNDACIÓ
UNIVERSITÀRIA
BALMES

1. PRESENTACIÓ	3
2. DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE EL CONCERTEN I PROCÉS D'ELABORACIÓ I APROVACIÓ	3
3. ÀMBIT D'APLICACIÓ	4
3.1. Àmbit d'aplicació personal	4
3.2. Àmbit d'aplicació territorial	4
3.3. Àmbit d'aplicació temporal	4
4. MARC NORMATIU	5
4.1. Normativa internacional	5
4.2. Normativa europea	6
4.3. Normativa estatal i autonòmica	7
4.4. Normativa pròpia de la FUBalmes	9
5. INFORME DE DIAGNOSI DE SITUACIÓ	9
6. RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA, VIGÈNCIA I PERIODICITAT	15
7. DEFINICIÓ D'OBJECTIUS, ESTRUCTURA I PRIORITATS	19
8. MESURES, AMB RESPONSABLES D'EXECUCIÓ, INSTRUMENTS, RECURSOS, INDICADORS I TERMINI	21
EIX 1: Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat	21
EIX 2: Activitat acadèmica	33
EIX 3: Prevenció, detecció i gestió de les violències i discriminacions per raó de sexe o gènere	40
EIX 4: Accés, promoció, conciliació i organització del treball	44
EIX 5: Participació, representació, seguiment i avaluació del pla d'igualtat	52
9. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA	53
9.1. Comissió de Seguiment	53
9.2. Comissió d'Igualtat	55
10. PROCEDIMENTS DE MODIFICACIÓ I DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES	56
11. CALENDARI D'ACTUACIONS	56

1. PRESENTACIÓ

El IV Pla per a la Igualtat de gènere de la Fundació Universitària Balmes (FUBalmes), titular de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya (UVic-UCC), és resultat del compromís institucional per garantir la igualtat efectiva entre dones i homes i promoure la diversitat en l'àmbit universitari.

La UVic-UCC, fruit de la seva vocació de col·laboració transversal i territorial, és una estructura federada composta per la Fundació Universitària Balmes, la Fun-

dersitat del Bages, la Fundació d'Estudis Superiors en Ciències de la Salut i la Fundació Privada Elisava Escola Universitària. A més, també formen part de l'estructura de la UVic-UCC els centres adscrits ESERP Business & Law School, EADA Business School Barcelona i Campus Docent Sant Joan de Déu. La UVic-UCC té l'objectiu de sumar esforços i crear sinergies entre les institucions que hi participen amb la finalitat de potenciar la Universitat i el servei públic que presta, i esdevenir un factor d'equilibri territorial en l'entorn.

Aquest document s'aplica a la FUBalmes i constitueix una eina estratègica per avançar cap a una universitat equitativa, inclusiva i respectuosa amb els drets fonamentals.

L'elaboració del Pla d'igualtat 2026-2029 de la FUBalmes s'emmarca en el compromís institucional d'articular les polítiques per la igualtat i diversitat dins la Universitat. Aquest compromís es basa en una sèrie de disposicions legals que estableixen l'obligatorietat d'impulsar polítiques d'igualtat efectiva i de respecte per la diversitat en l'àmbit universitari. Aquest marc legal té per objectiu recollir les principals normes que donen cobertura jurídica al Pla i que en legitimen tant l'existència com el contingut i aplicació.

2. DETERMINACIÓ DE LES PARTS QUE EL CONCERTEN I PROCÉS D'ELABORACIÓ I APROVACIÓ

El present Pla d'igualtat el subscriuen les parts legitimades per a la seva negociació i aprovació, d'acord amb el que estableix la normativa vigent. Aquestes parts són, d'una banda, la representació de la institució i, d'altra banda, la representació del personal. Totes les parts participen de manera activa i paritària en totes les fases del procés, garantint la legitimitat i el consens necessaris per a la formalització del Pla.

El procés d'elaboració comença amb la constitució de la Comissió Negociadora, formada per les parts legitimades indicades anteriorment. La Comissió ha fet un

diagnòstic per identificar possibles desigualtats. A partir del diagnòstic, ha establert els eixos del Pla, amb els seus objectius i mesures, i les eines necessàries per implementar-lo. Finalment, el Pla s'ha consensuat i aprovat en reunió plenària de la Comissió Negociadora, celebrada en data 3 de desembre de 2025. La Comissió Negociadora ha elevat el Pla perquè sigui aprovat pel Consell de Govern de la Universitat, el 10 de desembre de 2025, i pel Patronat de la FUBalmes, el 18 de desembre de 2025. L'aprovació queda formalitzada mitjançant una acta signada per les persones representants de la Universitat.

El document entra en vigor després de ser aprovat per aquests òrgans i es registra conforme al que disposa la normativa d'aplicació, garantint-ne així la validesa i l'aplicació efectiva. Tot aquest procés es desenvolupa sota criteris de participació i transparència, reforçant el compromís compartit amb la igualtat real i efectiva.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

3.1. Àmbit d'aplicació personal

El present Pla d'igualtat és aplicable a tot el personal de la Fundació Universitària Balmes, en qualsevol centre de treball, sigui quina sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i amb contractes de posada a disposició. El Pla també és aplicable a l'alumnat de la FUBalmes en qualsevol nivell d'ensenyament, i a l'estudiantat que estigui fent una estada d'Erasmus o de qualsevol altre programa a la Universitat.

3.2. Àmbit d'aplicació territorial

Aquest Pla d'igualtat s'aplica exclusivament a la FUBalmes, en el marc territorial definit pel II Conveni col·lectiu de la UVic-UCC.

3.3. Àmbit d'aplicació temporal

D'acord amb el que preveu l'article 9.1 del 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 (RD 901/2020), la vigència dels plans d'igualtat acordat per les parts negociadores no pot ser superior a quatre anys. En aquest sentit, el present Pla d'igualtat tindrà una vigència de 4 anys (2026-2029).

4. MARC NORMATIU

El marc normatiu de referència constitueix el fonament que dona forma, legitimita i impulsa el Pla d'igualtat de la FUBalmes.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LO 3/2007) estableix l'obligació de les empreses de més de cinquanta treballadors d'establir i aplicar un pla d'igualtat, amb un contingut mínim previst.

El RD 901/2020 regula els plans d'igualtat en les empreses i entitats, estableix l'obligació de negociar-los i registrar-los en el Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat (REGCON). És aplicable a totes les organitzacions que, per normativa, han de disposar d'un pla d'igualtat, incloses les universitats públiques i privades. Preveu el contingut mínim dels plans d'igualtat i el seu procés de negociació i, respecte a la UVic, amb una plantilla de més de cinquanta treballadors, l'obliga a negociar el pla amb els representants sindicals, elaborar el diagnòstic i definir mesures i registrar el pla al REGCON per garantir la viabilitat jurídica.

Aquest marc estableix el conjunt de principis, drets i obligacions legals que orienten les polítiques i actuacions de la Universitat en matèria d'igualtat i diversitat.

En el present apartat, es detalla la base legal del Pla, que inclou la legislació autonòmica, espanyola, europea i internacional, aplicable en l'àmbit d'igualtat entre dones i homes, així com la no-discriminació dins l'àmbit universitari.

Aquest conjunt normatiu dona coherència a totes les mesures i accions que la FUBalmes impulsa per garantir un entorn universitari respectuós, inclusiu i lliure de qualsevol forma de violència o discriminació.

4.1. Normativa internacional

En primer lloc, cal mencionar la Carta de les Nacions Unides (1945), donat que es tracta del primer instrument jurídic internacional que consagra el principi d'igualtat de drets entre dones i homes com a valor fonamental de la comunitat internacional. Estableix l'obligació dels estats membres de promoure el respecte universal dels drets humans sense distinció de sexe.

Per altra banda, l'Assemblea General de l'ONU va adoptar la Declaració Universal dels Drets Humans (1948), que proclama que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en tots els drets, text d'obligat compliment per a tots els països de la comunitat internacional.

Cal fer referència a la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW, 1979), adoptada per l'ONU, que obliga a tots

els estats signants a adoptar mesures concretes per garantir la igualtat real entre dones i homes, tant en l'àmbit legislatiu com polític i educatiu, per eliminar tota discriminació contra les dones, i garantir-ne la plena participació en la vida política, econòmica, social i cultural.

La Plataforma d'Acció de Beijing (1995), que es va aprovar en la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona, de les Nacions Unides, estableix objectius estratègics per aconseguir la igualtat real, i posa l'èmfasi en la transversalitat de gènere, els estereotips i la violència de gènere.

Per últim, hem de mencionar els Principis de Yogyakarta (2006, actualitzat l'any 2017), que estableixen les bases d'aplicació de les normes internacionals de drets humans. Conformen una guia de referència per als estats i institucions públiques de respecte i protecció, promovent la igualtat i la no-discriminació.

4.2. Normativa europea

Cal fer una menció especial a la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000), amb caràcter vinculant des de l'entrada en vigor del Tractat de Lisboa (2009), que reconeix la igualtat davant la llei de totes les persones i prohibeix qualsevol discriminació per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, de característiques genètiques, de llengua, de religió o conviccions, d'opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, de pertinença a una minoria nacional, de patrimoni, de naixement, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual.

El Tractat de Funcionament de la Unió Europea, entre d'altres aspectes, regula la igualtat entre homes i dones i el principi de no-discriminació com a valors i deures de tots els estats membres. També preveu la igualtat de retribució per a un mateix lloc de treball, entre dones i homes.

Per altra banda, també es té en compte la Directiva 2006/54/CE en relació amb la Directiva (UE) 2024/1500, sobre igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes en assumptes d'ocupació i treball, que consolida i harmonitza la normativa europea anterior sobre igualtat retributiva, accés a l'ocupació, formació, promoció i condicions laborals. Estableix el deure de prevenir la discriminació i la necessitat de promoure la igualtat efectiva mitjançant mesures concretes dins les organitzacions públiques i privades. I la Directiva 2000/78/CE, que estableix un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i la formació professional, que prohibeix la discriminació per raó de religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual en l'àmbit laboral i formatiu, i amplia la protecció més enllà del sexe biològic.

Per últim, l'Estratègia per a la Igualtat de Gènere 2020-2025, adoptada per la Comissió Europea, estableix un full de ruta per assolir la igualtat de gènere real a la

Unió. Prioritza la reducció de la bretxa salarial, la igual representació en la presa de decisions, l'erradicació de la violència de gènere i la promoció de la igualtat en la transició digital i ambiental.

4.3. Normativa estatal i autonòmica

La pròpia Constitució espanyola reconeix, en l'article 10.2, que les normes relatives a drets fonamentals i a les llibertats incloses en la Constitució s'interpreten d'acord amb la Declaració Universal de Drets Humans. En l'article 14 de la Constitució es regula el dret a la igualtat i no-discriminació per raó de sexe, raça o qualsevol altra condició o circumstància personal, uns drets fonamentals que poden ser tutelats directament pel Tribunal Constitucional.

A més, l'article 9.2 de la Constitució estableix el mandat als poders públics de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives.

En aquesta línia, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, en l'article 40, estableix el deure dels poders públics de promoure la igualtat i erradicar el racisme, l'antisemitisme, la xenofòbia, l'homofòbia i qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat. Així mateix, l'article 41 reforça aquest principi, i estableix l'obligació de garantir la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits.

Aquest deure dels poders públics es desenvolupa també en la Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, aprovada pel Parlament de Catalunya. En l'àmbit estatal, s'ha impulsat la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, amb caràcter supletori a la Llei catalana.

A banda de les indicades en els paràgrafs anteriors, la LO 3/2007, ja mencionada, estableix el marc general per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en tots els àmbits, especialment en l'ocupació, l'educació, la participació social i política i la vida familiar.

La Llei promou l'eliminació de qualsevol discriminació per raó de sexe, directa o indirecta, i impulsa la integració transversal del principi d'igualtat en totes les polítiques públiques i en les organitzacions. Entre altres aspectes, obliga a les empreses i institucions públiques a negociar i aplicar els plans d'igualtat, i a adoptar mesures de conciliació i corresponsabilitat.

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 l'ocupació i l'ocupabilitat, desenvolupa el contingut previst a la LO 3/2007. El decret reforça l'obligació d'elaborar plans d'igualtat a les empreses i institucions públiques, estableix l'exigència de registres salarials i promou mesures per garantir la corresponsabilitat familiar,

la igualtat en la contractació, promoció i condicions laborals. També fixa terminis per a la implementació progressiva dels plans, preveu el dret a la transparència en les retribucions de la institució i infraccions greus en cas d'incompliment de l'obligació de disposar d'un pla.

Per altra banda, la Llei 11/2014, aprovada pel Parlament de Catalunya, té la finalitat de garantir el ple exercici dels drets de les persones LGTBI+ i establir mecanismes per prevenir i eliminar qualsevol forma de discriminació contra aquestes persones. Paral·lelament, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, desenvolupa i adapta el principi d'igualtat a la realitat institucional i competencial de Catalunya, promovent la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques i en el funcionament de les entitats i institucions. Entre d'altres mesures, la llei preveu: prevenció, correcció i eliminació de qualsevol discriminació per raó de sexe o gènere; igualtat d'oportunitats en l'accés, promoció i condicions de treball; igualtat en l'àmbit educatiu, científic i universitari, amb obligació d'impulsar plans d'igualtat i mecanismes d'avaluació i seguiment; corresponsabilitat en les tasques de curs i conciliació de la vida personal, familiar i laboral; transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques i en l'activitat de les administracions.

Finalment, la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI reconeix la diversitat afectiva, sexual i de gènere, com a part essencial dels drets humans.

Altres normes específiques aplicables a l'àmbit universitari:

- LO 4/2007, de 12 d'abril, que modifica la LO 6/2001, d'universitats, i estableix la necessitat de crear unitats d'igualtat a les universitats.
- LO 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari, que regula els plans d'igualtat i les unitats d'igualtat a les universitats.
- Llei 17/2020, que modifica la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, que preveu la dotació a les universitats d'unitats i observatoris d'igualtat.
- Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària

El conjunt de les normes autonòmiques i estatals esmentades configura un marc legal sòlid i coherent que garanteix la igualtat efectiva de dones i homes, i la no-discriminació per cap raó, tan en l'àmbit laboral com educatiu i social. Aquest marc normatiu obliga les institucions públiques, i especialment les universitats, a integrar la perspectiva de gènere i la diversitat sexual i afectiva en tots els processos, polítiques i actuacions.

En conseqüència, el Pla d'igualtat esdevé una eina essencial per fer efectius aquests principis, i promoure un entorn universitari just, inclusiu i lliure de qualsevol forma de discriminació o violència, en línia amb els valors de la igualtat, diversitat i respecte als drets humans.

4.4. Normativa pròpia de la FUBalmes

La FUBalmes ha desenvolupat el Protocol de prevenció i reparació en els supòsits d'assetjament a la UVic-UCC, aplicable a tots els col·lectius que interactuen en l'àmbit universitari, incloent-hi el personal docent i investigador, el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, l'estudiantat i qualsevol persona vinculada a la institució.

Aquest protocol estableix els mecanismes de prevenció, detecció, actuació i reparació davant situacions d'assetjament, garantint una resposta institucional eficaç.

D'altra banda, la Universitat compta amb les **Normes de convivència de la UVic-UCC**, aprovades pel Consell de Govern de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya el 15 de febrer de 2023 i per la Comissió Executiva del Patronat de la Fundació Universitària Balmes el dia 30 de març de 2023. Tenen per objecte promoure la igualtat, com també promoure l'eliminació i erradicació de tota forma de violència o discriminació, fent remissió al Protocol de prevenció i reparació en supòsits d'assetjament, com a instrument d'aplicació directa en aquestes situacions.

Les Normes de convivència inclouen el règim disciplinari aplicable a les infraccions comeses en aquest àmbit, així com les sancions vinculades aplicables a l'estudiantat. En el cas del personal de la UVic, el règim disciplinari es remet al **II Conveni col·lectiu**.

5. INFORME DE DIAGNOSI DE SITUACIÓ

Les conclusions de la diagnosi de la situació actual de la UVic reflecteixen, tal com ja assenyalava la diagnosi prèvia al III Pla, que es tracta d'una universitat feminitzada en termes generals pel que fa a la composició. S'hi continua detectant segregació horitzontal o ocupacional, especialment en el col·lectiu PTGAS, i de segregació vertical en l'accés a càrrecs de gestió i responsabilitat en l'àmbit acadèmic.

Les dades que es presenten a continuació, facilitades per l'Àrea de Qualitat i l'Àrea de Polítiques del Talent, mostren els canvis que ha experimentat la Universitat en el període 2021-2025.

L'anàlisi dels òrgans de govern mostra una evolució desigual. Mentre que la Junta de Rectorat ha evolucionat cap a una paritat estable (50% de dones i homes), el

Patronat de la Fundació Universitària Balmes presenta una clara masculinització. Aquesta composició està condicionada per factors externs a la Universitat, com els mecanismes de designació (propostes institucionals i càrrecs electes). De manera similar, el Comitè d'Empresa també mostra un domini masculí. Per últim, les facultats mostren un augment significatiu del percentatge de dones a 3 de les 4 facultats.

Òrgans de govern	2021		2025	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Equip de Rectorat	63%	38%	50%	50%
Consell de Govern de la Universitat	68%	32%	44%	56%
Patronat de la FUBalmes	67%	33%	72%	28%
Facultat d'Educació, Traducció, Esports i Psicologia	45%	55%	25%	75%
Facultat de Ciències de la Salut i el Benestar	33%	67%	27%	73%
Facultat de Ciències, Tecnologia i Enginyeries	71%	29%	57%	43%
Facultat d'Empresa i Comunicació	54%	46%	75%	25%
Direcció de departaments	36%	64%	29%	71%
Comitè d'Empresa	57%	43%	61%	39%

Pel que fa a la distribució del PDI, es mostra una tendència general cap a l'equilibri entre dones i homes a totes les facultats. La FETEP incrementa la presència femenina i consolida la feminització de la facultat. LA FCSB continua sent la facultat amb més presència femenina tot i que presenta una lleugera reducció de dones, indicant una certa aproximació a la paritat. D'altra banda, la FCTE manté una majoria masculina però amb una reducció considerable, fet rellevant, tenint en compte que es tracta d'un àmbit de coneixement tradicionalment masculinitzat. Per últim, la FEC continua presentant una clara majoria masculina tot i que la diferència s'ha reduït.

PDI per centre	2021		2025	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Facultat d'Educació, Traducció, Esports i Psicologia	43%	57%	37%	63%
Facultat de Ciències de la Salut i el Benestar	27%	73%	31%	69%
Facultat de Ciències, Tecnologia i Enginyeries	64%	36%	56%	44%
Facultat d'Empresa i Comunicació	62%	38%	58%	42%

Cal indicar que s'han ampliat les categories professionals del PDI analitzades respecte l'anterior Pla. S'observa que les places més estables o de més prestigi acadèmic mantenen una infrarepresentació femenina considerable. D'altra banda, les dones tenen més representació en etapes inicials de la carrera acadèmica.

PDI per categoria professional	2021		2025	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Titular	52%	48%	53%	47%
Agregat/ada	47%	53%	47%	53%
Associat/ada	48%	52%	40%	60%
Catedràtic/a	40%	60%	56%	44%
Col·laborador/a	41%	59%	100%	0%
Investigador/a en formació			38%	62%
Investigador/a postdoctoral I			17%	83%
Investigador/a postdoctoral II			47%	53%
Investigador/a postdoctoral III			62%	38%
Professor/a doctor I			42%	58%
Professor/a doctor II			37%	63%
Professor/a doctor III			33%	67%

En la distribució del PDI per dedicació, les dones són majoritàries en tots els casos. La dada més rellevant, però, és l'elevada presència de dones en la categoria TP3 o associada.

PDI per dedicació	2021		2025	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Temps complet	47%	53 %	45 %	55 %
Temps parcial 1 (75%)	44 %	56 %	47%	53 %
Temps parcial 2 (50%)	57%	43 %	46 %	54 %
Temps parcial 3 (<50%)	47%	53 %	41%	59 %

En l'àmbit de la recerca, s'incrementa en línies generals la representació de les dones, excepte en les coordinacions de grups de recerca i les direccions de càtedres i CERT. També es produeix un canvi considerable en el percentatge d'IP en projectes competitius, amb més presència d'homes en el lideratge de projectes.

Pel que fa al finançament i la mitjana, hi ha un augment significatiu del percentatge obtingut per les dones. D'altra banda, l'autoria de les publicacions d'impacte continuen tenint una majoria masculina, tot i que la diferència s'ha reduït, i l'autoria dels llibres publicats mostren una clara feminització i passen del 60% al 65%.

PDI per recerca	2021		2025	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Doctor/a	51%	49%	46%	54 %
Acreditat/ada	53%	47%	48%	52%
Acreditat/ada amb sexennis	52%	48%	48%	52%
Membres de grups de recerca	47%	53%	42%	58%
Coordinacions de GR, direccions de càtedres i CERT	48%	52%	56%	44%
Encàrrecs de recerca	38%	62%	43%	57%

IP en projectes competitiu de recerca	50%	50%	57%	43%
Finançament total aconseguit (€)	11.386.843,35	7.385.211,97	42%	58%
Mitjana (€/IP)	85.615,36	55.113,52	36 %	64%
Publicacions d'impacte	62%	38%	53%	47%
Llibres publicats	40%	60%	35%	65%

Pel que fa al PTGAS, s'observa que es continua mantenint la feminització del col·lectiu, tant en la xifra global com pel que fa als càrrecs de gestió.

PTGAS	2021		2025	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis	25%	75%	25%	75%
Total de càrrecs de gestió	30%	70%	28%	72%
Direccions d'àrea	27%	73%	32%	68%
Caps de servei	32%	68%	30%	70%
Responsables	30%	70%	25%	75%

En la distribució per sexes segons les àrees i els serveis de la Universitat continua havent-hi una clara majoria de dones, excepte en el cas de l'Àrea d'Infraestructures i Serveis Generals i l'Àrea de Qualitat, que presenten percentatges equitatius entre dones i homes, i l'Àrea de les TIC, que està masculinitzada.

PTGAS per àrees i serveis	2021		2025	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Àrea d'Infraestructures i Serveis Generals	46%	54%	46%	54%
Secretaries de centre	7%	93%	16%	84%
Àrea TIC	70%	30%	74%	26%

Àrea de Gestió Acadèmica	15%	85%	19%	81%
Biblioteca	17%	83%	15%	85%
Àrea de Màrqueting	31%	69%	24%	76%
Àrea de Polítiques del Talent	0%	100%	0%	100%
Oficina Tècnica de Recerca i Transferència de Coneixement	22%	78%	18%	82%
Centre Internacional de Formació Contínua	9%	91%	9%	91%
UHUB, Servei a la Comunitat Universitària	33%	67%	29%	71%
UMèdia	44%	56%	40%	60%
Àrea de Relacions Internacionals	0%	100%	0%	100%
Oficina Tècnica del Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica	0%	100%	0%	100%
Àrea de Qualitat	17%	83%	50%	50%
Servei de Carreres Professionals	5%	95%	14%	86%
Àrea de Gestió Econòmica i de Personal	0%	100%	0%	100%
Resta d'àrees i serveis	27%	73%	25%	75%

El darrer col·lectiu analitzat és el de l'alumnat, que manté un predomini femení en la majoria dels estudis, sobretot en àmbits històricament feminitzats com el de la salut, el de l'educació o en formació contínua. Pel que fa a les facultats amb ensenyaments tècnics, com la FCTE, es manté el predomini masculí tot i que presenta un retrocés, indicant una tendència cap a l'equilibri entre dones i homes. Per últim, els programes de doctorat i els màsters també mostren una evolució positiva cap a la paritat.

Alumnat de formació oficial per centre	2021		2025	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Facultat d'Educació, Traducció, Esports i Psicologia	38%	62%	38%	62%
Facultat de Ciències de la Salut i el Benestar	35%	65%	33%	67%
Facultat de Ciències, Tecnologia i Enginyeries	67%	33%	57%	43%
Facultat d'Empresa i Comunicació	48%	52%	48%	52%
Escola de Doctorat	39%	61%	37%	63%
Tesis llegendes	36%	64%	48%	52%
BAU (graus)	19%	81%	17%	83%
ESERP (graus)	32%	68%	30%	70%
EADA (màster)	58%	42%	56%	44%
Formació contínua (postgraus, màsters, cursos, Escola d'Idiomes)	32%	68%	26%	74%

6. RESULTATS DE L'AUDITORIA RETRIBUTIVA, VIGÈNCIA I PERIODICITAT

En aquesta secció es presenten els resultats de l'auditoria retributiva de l'any 2024. L'auditoria prèvia és va fer l'any 2021. La propera està prevista per a l'any 2028.

L'auditoria retributiva és el resultat d'una anàlisi salarial que té per objectiu obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de la Fundació, de forma transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució.

A continuació s'exposen les principals conclusions de l'informe.

- Sistema de valoració de llocs de treball a la Fundació

D'acord amb els requisits establerts en el Real Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, la FUB ha seguit l'estructura establerta que regula el seu propi conveni per determinar els llocs de treball d'igual valor

per poder elaborar l'Auditoria Retributiva i amb la voluntat de comprovar si el seu sistema retributiu compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. D'aquesta manera es podrà assegurar el compliment de l'obligació legal de retribuir equitativament els llocs de treball d'igual valor a la FUB.

Per determinar el Sistema de Valoració de Llocs de Treball s'ha tingut en compte el que s'estableix al Conveni Col·lectiu propi que disposa la FUBalmes:

- Diferenciació dels Llocs de Treball en dos grups: el Grup A - Personal docent i investigador (PDI) i el Grup B - Personal tècnic, administratiu i de serveis generals (PAS)
- Determinació dels Llocs de Treball per cada Grup segons s'estableix en el Conveni, tenint en compte els Nivells per un costat i els Complementos o Responsabilitats per un altre.
- Determinació o anàlisi de la descripció dels Llocs de Treball establerts en el Conveni.
- Agrupació dels diferents Llocs de Treball establerts en el conveni i que existeixen a la FUB per llocs de treball d'igual valor, tenint en compte
 - Les funcions o tasques efectivament encomanades (tasques i responsabilitats)
 - Les condicions educatives, professionals o de formació exigides pel seu exercici.
 - Els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament.
 - Les condicions laborals en les quals aquestes activitats es porten a terme.

Pel Personal d'Administració i Serveis, s'han determinat un total de 17 llocs de treball, que s'han integrat en vuit nivells de valoració diferenciats, segons la puntuació percebuda en la valoració.

Pel Personal Docent Investigador, s'han determinat un total de 24 llocs de treball, que s'han integrat en sis nivells de valoració diferenciats, segons la puntuació percebuda en la valoració.

- Anàlisi de la bretxa salarial

A continuació, es detallen les desviacions observades en les diferents percepcions salarials:

1. Salari Total Brut

- Personal d'Administració i Serveis (PAS): La variació salarial, en termes de mit-

jana, se situa en el 5,26% (favorable al col·lectiu femení). En termes de mediana, la variació és del 22,55% (també favorable a les dones).

- Personal Docent Investigador (PDI): Les desviacions són del 10,83% (mitjana) i del 14,66% (mediana), ambdues vegades favorables al col·lectiu masculí.

2. Salari Total Brut per Hora Treballada (Ajustat)

Després de considerar l'efecte de les hores treballades i excloent els 'Altres tipus de conceptes de nòmina' (com quitances o indemnitzacions, que es consideren d'imperatiu legal i alteren la retribució per hora):

- PAS: La desviació mitjana es corregeix lleugerament fins al 6,17% (favorable als homes), i la mediana al 9,93% (favorable a les dones).
- PDI: Ambdues desviacions es redueixen notablement: la mitjana al 3,92% i la mediana a l'1,15%, ambdues favorables al col·lectiu masculí.

A la vista d'aquesta anàlisi, no s'aprecien desviacions superiors al $\pm 25\%$ en cap dels nivells de valoració pel que fa al salari total per hora treballada.

3. Salari Base Efectiu per Hora Treballada

Després d'excloure l'efecte del temps d'activitat, el salari base percebut per hora tampoc presenta bretxa salarial en cap dels nivells de valoració:

- PAS: La desviació mitjana és de l'1,75% (favorable als homes) i la mediana del 10,73% (favorable a les dones).
- PDI: Les desviacions són de l'1,63% i del 0,08% (mitjana i mediana), ambdues favorables als homes.

4. Complementos Salarials

Els complementos salarials són l'àrea on s'observen les desviacions més altes, però aquestes s'expliquen per factors com el temps d'activitat, l'antiguitat i el nombre de persones que no han meritat cap complement.

A. Complementos Salarials (PAS)

- Total PAS: La desviació mitjana se situa en el 17,66% (favorable als homes), i la mediana en el 569,64% (favorable a les dones).

B. Complementos Salarials (PDI)

- Total PDI: La desviació mitjana és del 18,19% i la mediana del 76,21%. Totes dues favorables al col·lectiu masculí.

A grans trets, la desviació percebuda als complements salarials és deguda a diversos aspectes complementaris:

Per una banda, al diferent temps d'activitat de les persones treballadores dins la Fundació. Hi ha persones que no van estar actives l'any sencer, motiu pel qual no van meritjar ni percebre els imports íntegres que els correspondria de determinats conceptes salarials.

Adicionalment, la diferència en l'antiguitat causa que la diferència en la percepció de complements tals com Quinquennis vegi repercutida la mitjana percebuda.

Per altra banda, les àrees més especialitzades o competitives disposen de retribucions salarials lleugerament superiors, donada les circumstàncies de mercat o les responsabilitats assumides pel seu correcte funcionament. Aquest excés de salari es retribueix mitjançant determinats complements salarials.

5. Percepcions Extrasalarials

Aquestes percepcions estan destinades a compensar les despeses generades en l'exercici de l'activitat professional i no formen part de la retribució fixa o variable negociada.

- PAS: La desviació mitjana és del 91% (favorable a les dones).
- PDI: La desviació mitjana és del 35,84% (favorable als homes).
- En ambdues subàrees (PAS i PDI), la desviació mediana resulta indeterminada.

- Conclusions i accions

Fruit de l'exhaustiva anàlisi elaborada en relació amb els salaris percebuts a la Fundació Universitària Balma durant l'exercici 2024, es pot concloure que l'empresa no presenta bretxa salarial en les retribucions entre dones i homes per llocs de treball d'igual valor i així es demostra en els apartats on s'analiza el salari total brut rebut per hores treballades.

Per motius de confidencialitat, no s'adjunta l'informe de l'auditoria retributiva en aquest document. En el moment de la inscripció en el registre REGCON s'adjuntarà en el tipus de document "Altres".

7. DEFINICIÓ D'OBJECTIUS, ESTRUCTURA I PRIORITATS

Els objectius del Pla d'igualtat s'estructuren en eixos estratègics que donen resposta a les necessitats detectades en el diagnòstic. L'ordre i la prioritat dels objectius dintre de cada eix s'ha consensuat amb la Comissió Negociadora, tenint en compte les desigualtats, els desavantatges, les dificultats o els obstacles identificats en el diagnòstic que afecten la igualtat entre dones, homes i altres identitats i expressions de gènere.

Cada eix fa referència a un àmbit d'actuació clau per eliminar aquestes desigualtats i avançar cap a una Universitat més inclusiva i equitativa.

L'eix 1, Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat, aporta la base cultural i institucional necessària per garantir que la igualtat sigui un valor transversal en totes les actuacions de la Universitat. Incideix en la sensibilització, la comunicació i la governança, i assegura que la perspectiva de gènere estigui present en la imatge institucional i en les relacions amb tercers. També reforça la participació en xarxes i la coherència amb les empreses col·laboradores.

L'eix 2, Activitat acadèmica, té com a objectiu integrar la perspectiva de gènere en les diverses dimensions de la vida universitària vinculades a la docència, la recerca i la transferència de coneixement. Aporta un marc per revisar els plans d'estudi i les pràctiques docents, impulsar la recerca i la innovació amb enfocament inclusiu, i garantir que la perspectiva de gènere estigui present en programes de mobilitat, internacionalització i pràctiques externes. També promou la igualtat i la diversitat en les activitats acadèmiques i en les relacions amb entitats i empreses col·laboradores.

L'eix 3, Prevenció, detecció i gestió de les violències i discriminacions per raó de sexe o gènere, té com a objectiu establir un marc integral per prevenir, detectar i gestionar situacions d'assetjament, violències masclistes i discriminacions per raó de sexe o gènere dins l'àmbit universitari. Aporta mecanismes per garantir la protecció i el suport a les persones afectades, reforçant l'aplicació efectiva dels protocols existents. També incorpora la perspectiva de gènere en programes de pràctiques, mobilitat i internacionalització, i promou accions per difondre recursos i millorar l'acompanyament al personal implicat en la seva atenció.

L'eix 4, Accés, promoció, conciliació i organització del treball, se centra en garantir la igualtat en tots els processos vinculats a la carrera professional i a les condicions laborals. Aporta mesures per assegurar la transparència i la no-discriminació en la classificació professional i retributiva, incorporar la perspectiva de gènere en l'accés, la selecció i la promoció. També incorpora mesures destinades a reduir la infrarepresentació femenina en càrrecs acadèmics i de gestió amb major respon-

sabilitat i prestigi. Inclou actuacions per protegir l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, fomentant entorns que afavoreixin la conciliació i la igualtat d'oportunitats.

L'eix 5, Participació, representació, seguiment i avaluació del Pla d'igualtat, se centra en la implicació activa de tots els col·lectius universitaris en el seguiment i l'avaluació del Pla per vetllar per l'aplicació efectiva i la millora contínua. Aporta mecanismes de participació i representació que reforcen la transparència i la corresponsabilitat, i estableix sistemes per monitorar el compliment dels objectius i adaptar les mesures quan sigui necessari.

Per garantir-ne l'aplicació efectiva, cada eix inclou **objectius** orientats a generar canvis reals en la cultura institucional, en la gestió i en les condicions de la comunitat universitària. Cada objectiu es concreta en **mesures** específiques. Per cada mesura, s'hi detallen l'àrea o unitat responsable de l'execució, els instruments que s'han d'utilitzar, els recursos disponibles, els indicadors de seguiment i el termini d'execució. Les mesures s'han dissenyat amb criteris de precisió, viabilitat i avaluació tant quantitativa com qualitativa, amb un sistema clar de control del compliment. Els **indicadors** s'han definit per assegurar la coherència amb els objectius, l'adequació a les actuacions i la desagregació per sexe; seran quantitatius i qualitius i han de permetre mesurar el progrés real.

En aquesta estructura s'inclou el contingut obligatori que estableix la LO 3/2007, així com aspectes específics propis de l'àmbit universitari. Aquestes matèries abasten, entre d'altres:

- Els processos de selecció i contractació (objectiu 4.2).
- La classificació professional (objectiu 4.1).
- La formació (objectiu 1.1).
- La promoció professional (objectiu 4.2).
- Les condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes, de conformitat amb el que estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes (objectiu 4.1).
- L'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral (objectiu 4.4).
- La correcció de la infrarepresentació femenina (objectiu 4.3).
- Les retribucions (objectiu 4.1).
- La prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com la violència de gènere (objectiu 3.1).
- L'ús d'un llenguatge i una comunicació no sexistes (objectius 1.4 i 1.5).

- La salut laboral amb perspectiva de gènere (objectiu 4.4).
- Aspectes diversos relacionats amb la cultura i gestió organitzatives (objectius de l'eix 1).
- Gestió, docència, recerca i mobilitat universitàries (objectius de l'eix 2).

Totes aquestes àrees es reflecteixen en aquest Pla amb la finalitat de garantir el compliment de la normativa i l'adaptació a les particularitats del context universitari.

8. MESURES, AMB RESPONSABLES D'EXECUCIÓ, INSTRUMENTS, RECURSOS, INDICADORS I TERMINI

EIX 1:

Promoció de la cultura i les polítiques d'igualtat

→ **Objectiu 1.1. Sensibilitzar la comunitat universitària en matèria d'igualtat de gènere i diversitat.**

Mesura 1.1.1. Organització de campanyes i activitats de sensibilització sobre la igualtat de gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere en dates assenyalades al llarg de l'any.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat, Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere (CEIG) i altres serveis de manera voluntària.
Instruments	Campanyes i activitats de sensibilització, organitzades al llarg del curs acadèmic.
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, del CEIG, i d'altres serveis o unitats que organitzin accions de sensibilització.
Indicadors	Nombre de campanyes i activitats realitzades.
Execució	Permanent.

Mesura 1.1.2. Elaboració i difusió d'un programa únic amb tots els actes organitzats en el marc del 8M i en altres dates destacades a la Universitat

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat, Àrea de Comunicació Corporativa i Relacions Institucionals i Àrea de Màrqueting amb el suport d'UMèdia.
Instruments	Cartell o infografia i altres materials de difusió elaborats amb la informació rebuda per la Unitat d'Igualtat i Diversitat provinent de les facultats, les àrees i els serveis que organitzen activitats.
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, amb la col·laboració de les altres àrees responsables.
Indicadors	Nombre de materials de difusió elaborats i publicacions a les xarxes socials.
Execució	Anual.

Mesura 1.1.3. Organització d'activitats formatives adreçades a tota la comunitat universitària (estudiants, PDI i PTGAS).

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Programa de formacions adreçat a estudiants, personal docent i investigador, personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, i personal amb responsabilitat jeràrquica.
Recursos	Personal propi i extern de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Indicadors	Nombre de formacions realitzades. Nombre de participants.
Execució	Permanent.

Mesura 1.1.4. Assoliment que tot el personal de nova incorporació, inclòs el personal de mobilitat, rebi informació sobre la política d'igualtat de gènere, les mesures de prevenció i actuació davant de les violències de gènere i els recursos disponibles.

Responsables de l'execució	Àrea de Polítiques del Talent amb el suport de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Incorporació d'aquest contingut a la documentació d'acollida inicial del personal, en els idiomes necessaris segons el perfil del personal de mobilitat.
Recursos	Material formatiu elaborat per la Unitat d'Igualtat i Diversitat i integrat al paquet de benvinguda del personal.
Indicadors	Disponibilitat del material d'acollida utilitzat. Nombre de persones que reben el material.
Execució	Permanent.

Mesura 1.1.5. Informació a l'estudiantat de nova incorporació, com també a l'alumnat internacional i de mobilitat, sobre la política d'igualtat de gènere, la prevenció de violències i els recursos disponibles.

Responsables de l'execució	UHub i Àrea de Relacions Internacionals, amb el suport de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Integració d'aquesta informació a les guies d'acollida dels estudiants de nova incorporació i a les guies dels programes de mobilitat internacional.
Recursos	Material informatiu elaborat per la Unitat d'Igualtat i Diversitat, disponible en diferents llengües i canals de comunicació universitaris.
Indicadors	Disponibilitat i actualització del material d'acollida. Nombre de canals on s'ha difós la informació.
Execució	Anual.

Mesura 1.1.6. Facilitació de recursos i orientacions per a l'atenció i la gestió de la diversitat de gènere a l'aula i als entorns de treball.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Elaboració i posada a disposició de la comunitat universitària de recursos com cursos, guies i recomanacions pràctiques.
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Indicadors	Nombre de recursos elaborats i disponibles.
Execució	Permanent.

→ **Objectiu 1.2. Fer visibles el sexisme i les desigualtats per raó de gènere dins l'àmbit universitari**

Mesura 1.2.1. Recollida, actualització i publicació dels indicadors rellevants per mesurar possibles desequilibris en matèria de gènere.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat, Àrea de Qualitat i Àrea de Polítiques del Talent.
Instruments	Bases de dades de les àrees responsables.
Recursos	Personal de les àrees responsables amb la col·laboració dels departaments i unitats que aporten dades.
Indicadors	Diagnòstic de situació de gènere a la Universitat.
Execució	A la finalització de la vigència del Pla.

Mesura 1.2.2. Publicació de dades estadístiques rellevants, actualitzades i desagregades per sexe, a la memòria anual del curs acadèmic i a l'espai web institucional.

Responsables de l'execució	Àrea de Comunicació Corporativa i Relacions Institucionals (ACCRI) amb el suport de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Base de dades de la Unitat d'Igualtat i Diversitat i Àrea de Qualitat. Memòries anuals elaborades per l'ACCRI.
Recursos	Personal de les àrees responsables.
Indicadors	Memòries anuals dels cursos acadèmics amb les dades desagregades per sexe. Publicació actualitzada a l'espai web.
Execució	Anual.

Mesura 1.2.3. Actualització i publicació periòdica de les dades rellevants relatives a consultes, queixes i denúncies en matèria de gènere.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Base de dades de la Unitat d'Igualtat i Diversitat i espai web de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Indicadors	Publicació anual de les dades a l'espai web de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Execució	Anual.

→ **Objectiu 1.3. Millorar la gestió institucional de les polítiques d'igualtat a la Universitat**

Mesura 1.3.1. Dotació de recursos humans i econòmics a la Unitat d'Igualtat i Diversitat per garantir l'aplicació i el seguiment del Pla, així com pel desenvolupament de les seves funcions i tasques.

Responsables de l'execució	Secretaria General i Gerència.
Instruments	Assignació de recursos humans i dotació pressupostària suficient per desenvolupar les tasques de la unitat.
Recursos	Assignació d'hores del personal de la Unitat per cobrir les necessitats del servei, amb reconeixement en punts de gestió o complements econòmics indicats d'acord amb les responsabilitats assumides.
Indicadors	Nombre d'hores del personal de la Unitat. Nombre de punts de gestió i complements econòmics assignats al personal implicat segons les responsabilitats assumides.
Execució	Permanent.

Mesura 1.3.2. Consolidació de la figura de les persones referents de facultat per facilitar la coordinació interna i la implementació de les polítiques d'igualtat.

Responsables de l'execució	Secretaria General, Gerència i facultats.
Instruments	Reconeixement com a encàrrec de gestió amb assignació de 10 hores mínimes anuals de dedicació d'altres activitats acadèmiques.
Recursos	Hores assignades a les persones referents.
Indicadors	Nombre d'hores assignades a les persones referents.
Execució	Permanent.

Mesura 1.3.3. Establiment d'un canal de coordinació estable entre la Unitat d'Igualtat i Diversitat, el Consell d'Estudiants (COES) i les associacions d'estudiants per afavorir la comunicació i la col·laboració en matèria d'igualtat.

Responsables de l'execució	UHub, COES i Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Coordinació entre la presidència del COES, la direcció de l'UHub i la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Actes de les reunions de coordinació.
Execució	Permanent.

Mesura 1.3.4. Consolidació dels mecanismes existents per rebre i gestionar peticions d'assessorament de persones, àrees i serveis de la comunitat universitària sobre gènere.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Manteniment operatiu i eficaç dels canals de comunicació entre la Unitat d'Igualtat i Diversitat i la comunitat universitària, amb registre i anàlisi de les consultes per adaptar el servei a nous reptes i necessitats.
Recursos	Personal de la Unitat de Diversitat.
Indicadors	Nombre de canals actius. Nombre de peticions d'assessorament rebudes. Anàlisi qualitativa de les necessitats i recursos disponibles.
Execució	Permanent (pel que fa als canals de comunicació operatius). A la finalització de la vigència del Pla (valoració).

Mesura 1.3.5. Foment de la formació continuada del personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat amb trobades i accions formatives que permetin millorar l'execució de les seves funcions.

Responsables de l'execució	Secretaria General i Gerència.
Instruments	Destinació d'hores laborals a les activitats formatives del personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Recursos	Personal i pressupost de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Indicadors	Cost dels recursos econòmics i hores del personal implicat. Nombre de sessions formatives realitzades.
Execució	Permanent.

→ **Objectiu 1.4. Garantir una comunicació i una imatge institucional amb perspectiva de gènere**

Mesura 1.4.1. Promoció de la visibilitat i la difusió de les accions realitzades i previstes al IV Pla d'igualtat a tota la comunitat universitària.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat, Àrea de Comunicació Corporativa i Relacions Institucionals, Àrea de Màrqueting.
Instruments	Espai web i xarxes socials de la Unitat d'Igualtat amb un apartat de notícies actualitzat. Ús de canals interns, com l'Apunt, així com canals externs, per fer difusió d'informació accions destacades. Ús dels plafons informatius.
Recursos	Personal de les àrees implicades. Recursos econòmics de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Indicadors	Nombre de notícies i publicacions.
Execució	Permanent.

Mesura 1.4.2. Aplicació de criteris per a una representació equilibrada d'homes i dones en els materials de difusió, publicitat i documents institucionals, i per al foment de la presència de diversitat sexual i de gènere, evitant biaixos sexistes en la imatge i el llenguatge.

Responsables de l'execució	Àrea de Comunicació Corporativa i Relacions Institucionals, Acció Estratègica, Àrea de Màrqueting i UDivulga, Serveis Lingüístics.
Instruments	Revisió prèvia dels materials institucionals per part de les àrees responsables, amb el suport de la Unitat d'Igualtat i Diversitat quan es requereixi.
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Publicació d'una guia amb recomanacions sobre comunicació no sexista. Registre intern de possibles casos de comunicació institucional sexista, discriminatòria o estereotipada.
Execució	Puntual (elaboració de la guia). Permanent (aplicació dels criteris).

→ **Objectiu 1.5. Promoure l'ús de llenguatge inclusiu a totes les comunicacions de la Universitat**

Mesura 1.5.1. Elaboració i difusió d'una guia amb recomanacions per a l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista.

Responsables de l'execució	Serveis Lingüístics.
Instruments	Guies de recomanacions per a una comunicació no sexista elaborades per administracions públiques i universitats catalanes.
Recursos	Personal de Serveis Lingüístics.
Indicadors	Inclusió de la guia als espais web de la Unitat d'Igualtat i de Serveis Lingüístics.
Execució	Puntual (elaboració de la guia). Permanent (difusió).

Mesura 1.5.2. Supervisió de l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en les convocatòries i resolucions dels processos de selecció.

Responsables de l'execució	Serveis Lingüístics (criteris) i Àrea de Polítiques del Talent (difusió).
Instruments	Guia amb recomanacions sobre comunicació no sexista
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Guia de recomanacions. Canals de difusió de la guia.
Execució	Permanent.

Mesura 1.5.3. Assessorament per l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en els escrits, comunicacions, normatives i documents institucionals i corporatius de la UVic.

Responsables de l'execució	Serveis Lingüístics (criteris) i Àrea de Comunicació Corporativa i Relacions Institucionals (difusió).
Instruments	Guia de recomanacions sobre comunicació no sexista.
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Existència de la guia de recomanacions. Canals de difusió de la guia.
Execució	Permanent.

Mesura 1.5.4. Creació i actualització periòdica d'un apartat dedicat al llenguatge inclusiu a l'espai web de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Consultes periòdiques sobre el contingut a l'apartat de Serveis Lingüístics.
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat i personal dels Serveis Lingüístics.
Indicadors	Nombre de recursos actualitzats i disponibles a l'espai web de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Execució	Permanent.

Mesura 1.5.5. Resposta a consultes específiques de les àrees i els serveis sobre l'ús de llenguatge inclusiu en escrits, comunicacions, normatives i documents institucionals.

Responsables de l'execució	Serveis Lingüístics.
Instruments	Guia de recomanacions sobre comunicació no sexista.
Recursos	Personal de Serveis Lingüístics.
Indicadors	Nombre de consultes.
Execució	Permanent.

→ **Objectiu 1.6. Fomentar la col·laboració i la participació de la Universitat en iniciatives i xarxes interinstitucionals per la igualtat**

Mesura 1.6.1. Participació en xarxes interuniversitàries i iniciatives públiques o privades que tinguin com a objectiu la promoció de la igualtat i la diversitat a la societat.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Participació en xarxes i fòrums interuniversitaris per intercanviar materials i experiències, i per organitzar seminaris i trobades conjunts.
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat i personal de la comunitat universitària interessat.
Indicadors	Nombre de col·laboracions establertes, materials compartits i accions realitzades.
Execució	Permanent.

→ **Objectiu 1.7. Impulsar la implementació de polítiques d'igualtat a les empreses concessionàries i col·laboradores de la Universitat**

Mesura 1.7.1. Incorporació de la disposició d'un pla d'igualtat de gènere com a criteri de prioritat en els processos de contractació de serveis a empreses.

Responsables de l'execució	Àrea d'Infraestructures i Serveis Generals.
Instruments	Plec de condicions de concursos.
Recursos	Personal de l'àrea responsable.
Indicadors	Incorporació del criteri en el plec de condicions de concursos. Nombre de contractació de serveis d'empreses que disposen d'un pla d'igualtat de gènere.
Execució	Permanent.

Mesura 1.7.2. Establiment de la disposició d'un protocol per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere com a criteri de prioritat en els concursos de contractació de serveis a empreses externes.

Responsables de l'execució	Àrea d'Infraestructures i Serveis Generals.
Instruments	Plec de condicions de concursos.
Recursos	Personal de l'àrea responsable.
Indicadors	Incorporació del criteri en el plec de condicions de concursos. Nombre de contractació de serveis d'empreses que disposen d'un protocol.
Execució	Permanent.

EIX 2:

Activitat acadèmica

→ **Objectiu 2.1. Incorporar la perspectiva de gènere en la docència i els plans d'estudi**

Mesura 2.1.1. Facilitació de formació i recursos al professorat per promoure una docència amb perspectiva de gènere, que incorpori estratègies pedagògiques inclusives i faci visibles les aportacions de les dones, especialment en àrees infra-representades.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat, Vicerectorat de Professorat, Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica, Centre d'Innovació i Formació en Educació (CIFE).
Instruments	Activitats formatives específiques per al professorat. Espai web a la Unitat d'Igualtat i Diversitat i altres espais digitals institucionals.
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat i de les àrees implicades. Personal formador extern, si escau.
Indicadors	Nombre de formacions realitzades i assistents. Nombre de canals de visualització dels recursos.
Execució	Permanent.

Mesura 2.1.2. Incorporació de la perspectiva de gènere com a competència transversal en els plans d'estudi de grau i postgrau, d'acord amb el marc normatiu vigent i els criteris d'acreditació de les titulacions.

Responsables de l'execució	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica amb el suport de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Anàlisi prèvia dels plans d'estudi, en el marc de processos d'acreditació, per assegurar el compliment dels criteris de perspectiva de gènere.
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Nombre de titulacions que es revisen amb perspectiva de gènere en el marc dels processos d'acreditació.
Execució	Permanent.

Mesura 2.1.3. Oferta de formació i recursos i recomanacions a l'estudiantat sobre com incorporar la perspectiva de gènere en l'elaboració de treballs acadèmics (TFG, TFM, i tesis doctorals), mitjançant recursos, guies i activitats formatives específiques.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat, Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica, Escola de Doctorat, CEIG.
Instruments	Programa de formacions adreçades a l'estudiantat. Espais web institucionals de les àrees implicades.
Recursos	Personal de les àrees implicades. Recursos econòmics de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Indicadors	Nombre de formacions. Nombre de canals de visibilitat dels recursos i recomanacions.
Execució	Permanent.

Mesura 2.1.4. Foment de la incorporació dels Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), especialment l'ODS número 5 (igualtat de gènere), en els treballs acadèmics i establiment d'un sistema d'identificació i seguiment dels ODS en els TFG, TFM i altres projectes, validat per la tutoria i el tribunal avaluador.

Responsables de l'execució	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Vicerectorat de Territori i Compromís Social.
Instruments	Campus Virtual, SIGMA.
Recursos	Personal de l'àrea implicada.
Indicadors	Nombre de treballs presentats amb l'ODS número 5.
Execució	Permanent.

Mesura 2.1.5. Continuïtat en l'oferta i la participació en programes de postgrau especialitzats en estudis de gènere (màster i doctorat).

Responsables de l'execució	CEIG, Escola de Doctorat, Càtedra UNESCO, Escola de Postgrau.
Instruments	Col·laboració amb centres i grups de recerca de la UVic i d'altres universitats.
Recursos	Personal de les àrees implicades i professorat i PDI especialitzat.
Indicadors	Nombre de programes de postgrau en estudis de gènere que s'ofereixen.
Execució	Permanent.

→ **Objectiu 2.2. Impulsar la recerca, la transferència de coneixement, la innovació i la divulgació amb perspectiva de gènere**

Mesura 2.2.1. Transversalització de la perspectiva de gènere i interseccional en els projectes de recerca, transferència, innovació i divulgació del coneixement.

Responsables de l'execució	Vicerectorat de Recerca i Transferència de Coneixement i OTRI amb el suport del CEIG i de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Servei d'assessorament i consultoria, programa de formacions i comunitats de pràctiques.
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Nombre d'assessoraments. Nombre d'activitats realitzades.
Execució	Permanent.

Mesura 2.2.2. Provisió de recursos i formació al professorat per incorporar la perspectiva de gènere en l'ensenyament de la recerca i en la direcció de treballs acadèmics.

Responsables de l'execució	Vicerectorat de Recerca i Transferència de Coneixement, OTRI, CEIG i Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Activitats formatives específiques per al professorat. Espais digitals institucionals.
Recursos	Personal de les àrees responsables amb la col·laboració de les àrees i els serveis que aporten dades.
Indicadors	Nombre de formacions realitzades. Nombre de canals de visibilitat dels recursos.
Execució	Permanent.

Mesura 2.2.3. Creació d'una comissió integrada per agents de recerca i gènere de la UVic per orientar, coordinar i fer el seguiment de la implementació de l'Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència (EIGEC), de la Generalitat de Catalunya.

Responsables de l'execució	Vicerectorat de Recerca i Transferència de Coneixement, OTRI, CEIG i Càtedra UNESCO. Dones, Desenvolupament i Cultures, amb la coordinació de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Reunions de la comissió.
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Nombre de reunions i actes de la comissió.
Execució	Puntual (creació de la comissió). Permanent (funcionament de la comissió).

Mesura 2.2.4. Visibilització de les dones investigadores i dels estudis, projectes, línies de recerca i publicacions sobre gènere, desenvolupats a la UVic.

Responsables de l'execució	Àrea de Comunicació Corporativa i Relacions institucionals, Àrea de Màrqueting, Vicerectorat de Recerca, CEIG, deganats de les facultats i Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Notícies, publicacions en xarxes i altres canals institucionals.
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Nombre de publicacions i activitats realitzades.
Execució	Permanent.

→ **Objectiu 2.3. Incorporar la perspectiva de gènere en els programes de mobilitat i internacionalització .**

Mesura 2.3.1. Difusió, entre l'alumnat i el personal en mobilitat, d'informació sobre la Unitat d'Igualtat i Diversitat i els canals de contacte, en diversos idiomes.

Responsables de l'execució	Vicerectorat de Relacions Internacionals i Àrea de Relacions Internacionals amb la col·laboració de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Materials informatius disponibles abans i durant els programes de mobilitat. Espais web de la Universitat amb informació actualitzada i accessible en diversos idiomes.
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Nombre de materials informatius i canals de difusió.
Execució	Permanent.

Mesura 2.3.2. Actualització de la documentació dels programes Erasmus i altres programes internacionals de la Universitat, assegurant el compliment dels criteris d'igualtat de gènere.

Responsables de l'execució	Vicerectorat de Relacions Internacionals i Àrea de Relacions Internacionals amb la col·laboració de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Documentació dels programes de mobilitat i internacionalització.
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Nombre de programes revisats amb perspectiva de gènere en els processos de mobilitat i internacionalització.
Execució	Permanent.

→ **Objectiu 2.4. Vetllar per la incorporació de la perspectiva de gènere en les pràctiques acadèmiques en entitats i empreses externes**

Mesura 2.4.1. Priorització d'empreses i organitzacions amb polítiques d'igualtat de gènere en l'assignació de pràctiques acadèmiques externes.

Responsables de l'execució	Servei de Carreres Professionals.
Instruments	Prioritzar entitats amb polítiques d'igualtat actives (plans, protocols o iniciatives reconegudes).
Recursos	Personal de l'àrea implicada.
Indicadors	Percentatge de pràctiques acadèmiques assignades a entitats amb polítiques d'igualtat actives.
Execució	Permanent.

→ **Objectiu 2.5. Promoure la igualtat i la diversitat en la vida universitària**

Mesura 2.5.1. Difusió d'informació sobre la Unitat d'Igualtat i Diversitat i els recursos disponibles entre l'alumnat participant en activitats universitàries, amb presència de punts informatius (punts lila) en actes esportius, culturals i festes.

Responsables de l'execució	UHub i Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Punts informatius digitals i físics en esdeveniments i activitats.
Recursos	Personal i recursos econòmics de les àrees implicades.
Indicadors	Nombre d'activitats amb punts informatius.
Execució	Permanent.

Mesura 2.5.2. Suport a iniciatives estudiantils que promoguin la igualtat de gènere, la inclusió i la visibilització de col·lectius diversos.

Responsables de l'execució	UHub, Secretaria General i Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Assessorament de les àrees universitàries implicades en les iniciatives estudiantils.
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Nombre d'assessoraments.
Execució	Permanent.

EIX 3:

Prevenició, detecció i gestió de les violències i discriminacions per raó de sexe o gènere

→ **Objectiu 3.1. Promoure la visibilització de les violències de gènere i la discriminació de gènere per facilitar-ne la identificació i prevenició a la Universitat**

Mesura 3.1.1. Difusió d'informació, recursos i canals d'atenció davant de violències de gènere i discriminació de gènere, mitjançant formació, campanyes de sensibilització i activitats dirigides als diversos grups de la comunitat universitària.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Espai web i xarxes socials de la Unitat d'Igualtat i Diversitat. Plafons informatius de la Universitat. Programa de formacions.
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Indicadors	Nombre d'activitats i formacions realitzades i recursos disponibles.
Execució	Permanent.

Mesura 3.1.2. Difusió d'informació específica sobre els canals d'atenció davant violències de gènere i discriminació de gènere per a estudiants en pràctiques externes, de mobilitat, internacional i d'estudis de postgrau.

Responsables de l'execució	Vicerectorat de Relacions Internacionals, Àrea de Relacions Internacionals, Servei de Carreres Professionals, Escola de Postgrau, Escola de Doctorat i Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Espais digitals d'informació
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Nombre d'espais de difusió de la informació. Nombre de consultes ateses.
Execució	Permanent.

Mesura 3.1.3. Elaboració i difusió d'un informe breu amb dades agregades sobre les actuacions i els casos gestionats en relació amb les violències de gènere i discriminacions de gènere.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Informes de seguiment.
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Indicadors	Elaboració de l'informe de seguiment. Publicació a l'espai web de la unitat. Presentació de l'informe de seguiment al Consell de Govern.
Execució	Anual.

→ **Objectiu 3.2. Revisar i difondre protocols i recursos per abordar les violències masclistes i la discriminació de gènere, procurant-ne l'aplicació efectiva.**

Mesura 3.2.1. Difusió del IV Pla d'igualtat entre la comunitat universitària.

Responsables de l'execució	Secretaria General i Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Espai web de la Unitat d'igualtat i Diversitat i repositori institucional.
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Publicació del Pla d'igualtat al repositori institucional i a l'espai web de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Execució	Permanent.

Mesura 3.2.2. Formació de les persones referents d'igualtat perquè coneguin les seves funcions en l'aplicació del protocol i els recursos disponibles per a l'abordatge de violències masclistes i discriminació de gènere.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Reunions periòdiques, formacions i document guia.
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Indicadors	Nombre de persones referents que han fet formacions. Nombre de reunions. Guia d'acompanyament.
Execució	Permanent.

Mesura 3.2.3. Recollida i enviament anual al Consell Interuniversitari de Catalunya, de la Generalitat de Catalunya, de les dades desagregades sobre casos de violències i assetjament.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Fitxa de recollida d'indicadors proporcionada per la Generalitat.
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Indicadors	Enviament anual de la fitxa d'indicadors a la Generalitat.
Execució	Permanent.

→ **Objectiu 3.3. Enfortir l'acompanyament i el suport integral a les persones afectades per assetjament o violències de gènere i al personal implicat en aquest acompanyament**

Mesura 3.3.1. Oferta d'acompanyament integral i mesures de reparació a les persones afectades per assetjament o violències de gènere.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat amb el suport del Servei de Suport a l'Estudiant, Serveis Jurídics de Secretaria General i l'Àrea de Polítiques del Talent.
Instruments	Protocol de prevenció i reparació en els supòsits d'assetjament.
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Nombre de casos atesos i mesures preses.
Execució	Permanent.

Mesura 3.3.2. Foment de la formació i actualització del personal que intervé en l'aplicació del protocol d'assetjament i facilitació de mesures de prevenció i gestió de l'estrès i de l'esgotament professional per a aquest personal.

Responsables de l'execució	Secretaria General, Gerència, Àrea de Polítiques del Talent i Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Formacions externes, programes de formacions de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, recursos de suport psicològic.
Recursos	Personal tècnic i formadors i formadores especialitzats. Pressupost destinat a accions formatives i actualització de continguts.
Indicadors	Nombre de formacions realitzades i recursos utilitzats.
Execució	Permanent.

EIX 4:

Accés, promoció, conciliació i organització del treball

→ **Objectiu 4.1. Garantir el principi d'igualtat en la classificació professional i retributiva**

Mesura 4.1.1. Anàlisi de la distribució per sexe de les funcions, llocs de treball, càrrecs de gestió i retribucions per detectar possibles desigualtats.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat amb la participació de l'Àrea de Polítiques del Talent i l'Àrea de Qualitat.
Instruments	Base de dades de la Unitat d'Igualtat i Diversitat amb dades desagregades per sexe, proporcionades per l'Àrea de Polítiques del Talent i l'Àrea de Qualitat.
Recursos	Personal de les àrees responsables.
Indicadors	Informe de diagnòstic amb avaluació qualitativa de les dades.
Execució	Anual (recollida de dades). A la finalització de la vigència del Pla (informe diagnòstic).

Mesura 4.1.2. Elaboració d'una auditoria retributiva periòdica amb dades desagregades per sexe, categoria professional, antiguitat i complements, per garantir la igualtat salarial.

Responsables de l'execució	Gerència.
Instruments	Auditoria retributiva, amb anàlisi comparatiu de salaris, complements, condicions de treball i evolució de la carrera professional.
Recursos	Personal de l'àrea responsable.
Indicadors	Existència de l'auditoria retributiva.
Execució	Puntual (2028) amb registres retributius la resta d'anys.

Mesura 4.1.3. Elaboració d'un registre de consultes sobre l'aplicació de la normativa laboral en l'accés, la promoció, la conciliació i l'organització del treball.

Responsables de l'execució	Comitè d'Empresa.
Instruments	Consultes orals o per escrit a membres del Comitè d'Empresa.
Recursos	Personal de l'àrea responsable.
Indicadors	Nombre de consultes sobre l'aplicació de la normativa laboral en l'accés, la promoció, la conciliació i l'organització del treball.
Execució	Anual.

Mesura 4.1.4. Elaboració d'una proposta de mesures correctores davant d'un desequilibri estructural en gestió, docència o recerca que generi diferències salarials a favor d'un sexe.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat (elaboració de mesures amb la col·laboració de la Càtedra UNESCO), Gerència i Rectorat (implementació posterior).
Instruments	Base de dades de la Unitat d'Igualtat i Diversitat amb dades desagregades per sexe, proporcionades per l'Àrea de Polítiques del Talent i l'Àrea de Qualitat.
Recursos	Personal de les àrees responsables.
Indicadors	Dades dels càrrecs de gestió i complements retributius desagregades per sexe. Proposta de mesures correctores.
Execució	Anual (recollida de dades). A la finalització de la vigència del Pla (proposta de mesures).

→ **Objectiu 4.2. Incorporar la perspectiva de gènere en processos d'accés, selecció i promoció**

Mesura 4.2.1. Potenciació d'una composició equilibrada d'equips i comissions de selecció i promoció, amb una representació mínima del 40% de cada sexe i ajustaments raonables segons la feminització de l'àrea, sempre que sigui possible.

Responsables de l'execució	Àrea de Polítiques del Talent i Vicerectorat de Professorat.
Instruments	Instrucció interna amb criteris de composició equilibrada per a comissions i equips de selecció. Revisió prèvia de la composició de les comissions per part de l'Àrea de Polítiques del Talent.
Recursos	Personal de les àrees responsables.
Indicadors	Registre anual de la composició per sexe de les comissions i els equips de selecció. Documentació amb la instrucció interna.
Execució	Puntual (redacció de la instrucció interna). Permanent (aplicació d'aquest criteri).

Mesura 4.2.2. Introducció de criteris a favor del sexe infrarepresentat en casos d'empat per a l'assignació de places en processos d'incorporació, selecció o promoció, segons l'àrea corresponent.

Responsables de l'execució	Àrea de Polítiques del Talent i Vicerectorat de Professorat.
Instruments	Inclusió del criteri de desempat a les bases de convocatòries i protocols de selecció. Instrucció interna amb orientacions per aplicar-lo.
Recursos	Personal de les àrees responsables.
Indicadors	Nombre de processos en què s'ha aplicat el criteri de desempat. Document amb la instrucció interna.
Execució	Puntual (redacció de la instrucció interna). Permanent (aplicació d'aquest criteri).

Mesura 4.2.3. Oferta de criteris per prevenir biaixos de gènere al personal implicat en processos de selecció.

Responsables de l'execució	Àrea de Polítiques del Talent amb assessorament de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Inclusió de criteris per prevenir biaixos de gènere a les instruccions internes per a processos de selecció.
Recursos	Personal de les àrees responsables.
Indicadors	Document amb la instrucció interna. Nombre de processos en els quals s'ha proporcionat la instrucció.
Execució	Puntual (redacció de la instrucció interna). Permanent (aplicació d'aquest criteri).

Mesura 4.2.4. Anàlisi d'obstacles i factors facilitadors en l'accés, promoció i desenvolupament professional de les dones a la UVic.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Realització d'una recerca qualitativa per identificar barreres i bones pràctiques en la trajectòria professional. Elaboració d'un informe diagnòstic amb resultats i propostes d'acció.
Recursos	Personal de la Unitat d'Igualtat i Diversitat amb el suport tècnic de l'Àrea de Polítiques del Talent, Àrea de Qualitat i els vicerektorats. Recursos econòmics per a treball de camp i anàlisi.
Indicadors	Informe diagnòstic.
Execució	A la finalització de la vigència del Pla.

→ **Objectiu 4.3. Reduir la infrarepresentació femenina en els càrrecs acadèmics i de gestió de major responsabilitat i prestigi**

Mesura 4.3.1. Detecció de desequilibris de gènere en càrrecs acadèmics i de gestió, i, en finalitzar la vigència del IV Pla d'igualtat de gènere, proposta de mesures correctores per equilibrar la representació.

Responsables de l'execució	Unitat d'igualtat i Diversitat amb la participació de l'Àrea de Polítiques del Talent.
Instruments	Base de dades de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, dades de l'Àrea de Polítiques del Talent i l'Àrea de Qualitat.
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Informe diagnòstic de gènere.
Execució	A la finalització de la vigència del Pla.

Mesura 4.3.2. Aplicació de les mesures de l'objectiu 4.2. als processos de selecció de càrrecs acadèmics i de gestió de major responsabilitat i prestigi.

Responsables de l'execució	Àrea de Polítiques del Talent i Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Instrucció interna amb criteris de composició equilibrada i de desempat a favor del sexe infrarepresentat en comissions i equips de selecció, així com indicadors per prevenir biaixos de gènere.
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Document amb la instrucció interna.
Execució	Puntual (redacció de la instrucció interna). Permanent (aplicació del criteri.)

→ **Objectiu 4.4. Protegir l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral**

Mesura 4.4.1. Incorporació de les situacions personals de cura com a criteri en l'assignació d'horaris, i tasques i en l'adaptació del lloc de treball.

Responsables de l'execució	Àrea de Polítiques del Talent.
Instruments	Protocol intern per sol·licitar adaptacions d'horaris o tasques per motius de cura. Coordinació entre l'Àrea de Polítiques del Talent i les direccions de centre per avaluar les sol·licituds. Registre intern d'adaptacions concedides i els motius.
Recursos	Personal de les àrees implicades. Eines de gestió d'horaris i tasques existents.
Indicadors	Nombre de sol·licituds i tipologia d'adaptacions concedides.
Execució	Permanent.

Mesura 4.4.2. Anàlisi del qüestionari de riscos psicosocials pel que fa a les condicions de treball i conciliació, desagregat per sexe, per identificar necessitats de millora.

Responsables de l'execució	Àrea d'Infraestructures i Serveis Generals (Benestar i Seguretat Laboral).
Instruments	Qüestionari de riscos psicosocials amb un apartat que inclou condicions de treball.
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Resultat de l'anàlisi del qüestionari.
Execució	Puntual.

Mesura 4.4.3. Promoció de bones pràctiques per facilitar la conciliació laboral i personal mitjançant recomanacions per a una gestió eficient del temps.

Responsables de l'execució	Àrea d'Infraestructures i Serveis Generals (Benestar i Seguretat Laboral).
Instruments	Document de recomanacions publicat i disponible a l'espai web.
Recursos	Personal de l'àrea implicada amb l'assessorament de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Indicadors	Document de recomanacions publicat i disponible a l'espai web.
Execució	Puntual (creació del document) i permanent (disponibilitat a la web).

Mesura 4.4.4. Difusió d'informació actualitzada sobre permisos, drets laborals i mesures de conciliació per a tot el personal, a través de canals interns institucionals.

Responsables de l'execució	Comitè d'Empresa, Àrea de Polítiques del Talent.
Instruments	Espais web.
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Informació pública i disponible per la comunitat universitària.
Execució	Permanent.

Mesura 4.4.5. Habilitació d'espais físics adaptats per a la lactància i la cura d'infants per a estudiants i personal.

Responsables de l'execució	Àrea d'Infraestructures i Serveis Generals.
Instruments	Espais mòbils i temporals habilitats a demanda. Qüestionaris o enquestes de valoració.
Recursos	Personal de l'àrea implicada.
Indicadors	Registre de les peticions rebudes, amb detall de la gestió realitzada per a cadascuna i valoració per part de les persones usuàries.
Execució	Permanent.

Mesura 4.4.6. Seguiment de les mesures de conciliació i dels beneficis aplicats per avaluar-ne l'eficàcia i identificar possibles millores.

Responsables de l'execució	Àrea de Polítiques del Talent.
Instruments	Registre de mesures i beneficis. Qüestionari o enquestes de valoració.
Recursos	Personal de l'àrea implicada.
Indicadors	Registre de mesures de conciliació implantades i dels beneficis concedits amb valoració de les persones beneficiàries.
Execució	Permanent.

EIX 5:

Participació, representació, seguiment i avaluació del pla d'igualtat

→ Objectiu 5.1. Garantir la participació i la representació de tots els col·lectius en el seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat, assegurant-ne l'aplicació efectiva i la millora contínua

Mesura 5.1.1. Constitució i manteniment de la Comissió de Seguiment del Pla d'igualtat i de la Comissió d'Igualtat.

Responsables de l'execució	Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Reunions.
Recursos	Membres designats i personal de les àrees implicades.
Indicadors	Actes de les reunions.
Execució	Anual.

Mesura 5.1.2. Seguiment i l'avaluació periòdica del grau de compliment de les mesures i els objectius del Pla.

Responsables de l'execució	Comissió de Seguiment del Pla.
Instruments	Fitxes de seguiment i valoració de les mesures.
Recursos	Personal de la Comissió de Seguiment.
Indicadors	Informes de seguiment i avaluació.
Execució	Anual.

Mesura 5.1.3. Recollida periòdica dels indicadors de les àrees amb responsabilitat en l'execució del Pla per facilitar-ne el seguiment i l'avaluació.

Responsables de l'execució	Àrees amb responsabilitat en l'execució del Pla amb la coordinació de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Instruments	Base de dades de la Unitat d'Igualtat i Diversitat. Peticions periòdiques de dades a les àrees implicades, per part de l'Àrea de Qualitat i la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Recursos	Personal de les àrees implicades.
Indicadors	Registre a la base de dades de la Unitat d'Igualtat i Diversitat.
Execució	Anual.

9. SISTEMA DE SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

9.1. Comissió de Seguiment

9.1.1. Funcions

La Comissió de Seguiment és l'òrgan responsable del seguiment, de l'avaluació i la revisió periòdica del Pla d'igualtat. Per tant, les seves funcions són executives i de supervisió. Ha de vetllar per l'assoliment dels objectius i el compliment de les accions, amb la finalitat d'assegurar la igualtat efectiva d'oportunitats i garantir la no-discriminació per raons de sexe o gènere.

Les seves funcions són:

- Promoure i gestionar l'assoliment dels objectius establerts.
- Avaluar el grau de compliment dels objectius del Pla.
- Vetllar pel compliment efectiu dels principis establerts en el Pla.
- Participar en la difusió del Pla.
- Revisar i corregir accions que obstaculitzin l'assoliment dels objectius o que s'hagin d'actualitzar per motius organitzatius o legals.
- Proposar o modificar accions durant les reunions periòdiques per garantir l'eficàcia del Pla.

9.1.2. Composició

La Comissió de Seguiment està formada per membres de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, de la Secretaria General i per les persones designades com a Comissió Negociadora encarregada de l'aprovació d'aquest Pla.

9.1.3. Funcionament de la Comissió de Seguiment

La Comissió de Seguiment es reuneix anualment per fer una valoració general de la situació del Pla, en sessions de caràcter ordinari. També es pot reunir de manera extraordinària quan la importància del tema ho requereixi, o bé a petició d'un mínim del 50 % dels seus membres.

Les reunions són presidides i dinamitzades per la direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, i la funció de secretaria és exercida per una persona que formi part dels Serveis Jurídics de Secretaria General de la Universitat.

Si alguna de les persones convocades no pot assistir a la reunió, ha de presentar una delegació expressa. En cas de baixa d'un membre, aquest proposa la persona que l'ha de substituir, i l'acord queda documentat.

De cada reunió s'aixeca acta, en què consten els assumptes tractats, els acords o discrepàncies, els documents presentats i la data de la següent reunió. La convocatòria es fa amb una antelació mínima de deu dies naturals.

Es constitueix vàlidament la reunió si hi ha mínim una assistència del 50% dels membres. Les decisions s'adopten preferentment per consens. Si no és possible, es sotmeten a votació i s'aproven per majoria simple dels vots dels assistents.

Els membres de la Comissió de Seguiment, com també les persones convidades a les reunions, actuen sempre sota el deure de confidencialitat. La Comissió pot comptar amb suport extern especialitzat; aquests assessors tenen veu però no vot.

9.1.4. Informes de seguiment, avaluació periòdica i revisió

Els informes de seguiment i avaluació del IV Pla d'igualtat, els redacta la Unitat d'Igualtat en el marc de la Comissió de Seguiment, on es presenten i s'acorden els terminis de seguiment anuals amb la finalitat de verificar el compliment del Pla.

La recollida d'informació per disposar d'indicadors i fer el seguiment de les mesures, es fa anualment de manera sistemàtica, a través dels instruments dissenyats durant el període d'execució del pla anterior (base de dades i sistema de recollida d'indicadors), així com dels instruments específics determinats per a cada mesura concreta en aquest Pla.

Els informes de seguiment anuals mostren el grau de compliment de cada mesura i incorporen una part d'anàlisi i valoració, així com propostes de modificació o

millora que s'aproven per la Comissió de Seguiment en ple. Les propostes poden ser per afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar o fins i tot deixar d'aplicar alguna mesura, en funció dels efectes que es vagin observant.

En la part avaluativa, es ponderen els resultats a partir de l'anàlisi quantitativa dels indicadors i l'anàlisi qualitativa, que inclou les valoracions que la Comissió d'Igualtat consideri oportunes. Es valoren també aspectes de procés, com ara el grau de sistematització dels procediments; l'adequació dels recursos materials i de les eines de recollida; les incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions, i les solucions aportades.

A més, es fa una avaluació d'impacte que considera aspectes com la millora de la igualtat d'oportunitats; la reducció de segregacions i desigualtats; els avenços en condicions de treball, cultura i imatge institucional; i l'augment del coneixement, la conscienciació i les pràctiques igualitàries tant en la plantilla com en la direcció.

9.2. Comissió d'Igualtat

9.2.1. Funcions i composició

S'estableix, a més, una Comissió d'Igualtat, integrada per les persones responsables de totes les àrees i els serveis, vicerectorats i deganats implicats en l'execució de les mesures del Pla. Aquesta Comissió té caràcter informatiu i consultiu, amb la finalitat de:

- Rebre i proporcionar informació sobre l'aplicació i el seguiment de les mesures del Pla per part dels responsables de l'execució de les mesures.
- Facilitar el flux d'informació i la coordinació entre àrees i serveis, vicerectorats i deganats.
- Contribuir a la correcta aplicació de les accions establertes.

9.2.2. Funcionament de la Comissió d'Igualtat

La Comissió d'Igualtat es reuneix anualment. Les reunions són presidides i dinamitzades per la direcció de la Unitat d'Igualtat i Diversitat, i la funció de secretaria és exercida per una persona que forma part dels Serveis Jurídics de Secretaria General de la Universitat. La reunió es considera vàlidament constituïda quan hi assisteix, almenys, el 75% de les persones membres convocades.

De cada reunió s'aixeca acta, en què consten els assumptes tractats, els acords o discrepàncies, els documents presentats i la data de la següent reunió. La convocatòria es fa amb una antelació mínima de deu dies naturals.

10. PROCEDIMENTS DE MODIFICACIÓ I DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

En cas que calgui modificar el Pla d'igualtat, les modificacions són acordades per la Comissió de Seguiment, que fa les actuacions necessàries per actualitzar el diagnòstic i les mesures que s'apliquen. En qualsevol cas, s'ha de revisar el Pla d'igualtat si concorre alguna de les circumstàncies previstes a l'article 9.2. del RD 901/2020.

Si hi ha discrepàncies en el si de la Comissió d'Igualtat, i no s'adopta una solució per consens, la qüestió en litigi es passa a l'organisme competent.

11. CALENDARI D'ACTUACIONS

	2026	2027	2028	2029
Inici	Gener	-	-	-
Execució de mesures – Eixos 1 a 5	Tot l'any	Tot l'any	Tot l'any	Tot l'any
Recollida d'indicadors	Octubre - novembre	Octubre - novembre	Octubre - novembre	Octubre - novembre
Elaboració d'informes de seguiment i avaluació anuals	Febrer - març	Febrer - març	Febrer - març	Febrer - març
Reunió ordinària de la Comissió de Seguiment	Abril - maig	Abril - maig	Abril - maig	Abril - maig
Reunió ordinària de la Comissió d'Igualtat	Octubre - novembre	Octubre - novembre	Octubre - novembre	Octubre - novembre
Tancament del Pla	-	-	-	Desembre

Processos relacionats:

Diagnòstic per al V Pla	Recollida de dades	Recollida de dades	Recollida de dades	Recollida de dades i redacció
Auditoria retributiva	Registre	Registre	Auditoria. Disponible el segon semestre de 2029.	Registre
Negociació del V Pla d'igualtat	-	-	-	Tot l'any