

**II PLA PER A LA
IGUALTAT DE GÈNERE
DE LA FUNDACIÓ
UNIVERSITÀRIA BALMES /
UVIC-UCC 2017-2021**

INTRODUCCIÓ	3
Antecedents.....	4
Evolució i diagnosi de la situació actual.....	5
Marc normatiu	9
Aprovació del II Pla d'igualtat de gènere.....	10
ÀMBITS, OBJECTIUS I ACCIONS	11
Àmbit 1: Igualtat d'oportunitats i responsabilitat social.....	12
Àmbit 2: Activitat acadèmica: recerca i docència.....	14
Àmbit 3: Comunicació, imatge i llenguatge.....	20
Àmbit 4: Representació i participació institucional de les dones....	24
Àmbit 5: Accés, promoció i desenvolupament professional. Condicions laborals	27
Àmbit 6: Conciliació de la vida laboral, personal i familiar.....	32
Àmbit 7: Prevenció i erradicació de la violència de gènere	35
DADES UVIC-UCC DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE	36
(Juny 2016)	

INTRODUCCIÓ

El II Pla per a la igualtat de gènere de la Fundació Universitària Balmes / Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya (FUBalmes / 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 comunitat universitària, de la Unitat d'Igualtat, del Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere, de l'Àrea de Gestió del Talent, un/a representant del comitè d'empresa així com diversos membres del col·lectiu PDI i PAS, tant de la UVic com de la UManresa. El Pla contempla un període d'actuació quinquennal que arrenca al 2017 i s'implantarà fins al 2021.

Partint de l'anàlisi de la situació actual, el II 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 respectius indicadors de mesura 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 següent quadre:

Principals objectius del II Pla per a la Igualtat de la FUBalmes /UVic-UCC i la FUBages
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 la Unitat d'Igualtat, el II Pla per a la igualtat i el Protocol d'assetjament
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
6. Facilitar la conciliació familiar i laboral de la comunitat universitària
7. Gestionar eficaçment els casos que sorgeixen d'assetjament sexual, així com oferir formació a la comunitat universitària per detectar i gestionar aquestes situacions

Antecedents

En l'àmbit universitari, tot i haver-hi força sensibilitat davant 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 entre homes dones 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.¹ El seu principal objectiu 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. Entenem com a situació d'igualtat aquella en què, o bé els dos sexes estan representats d'una forma equilibrada, és a dir, quan tenen cadascun 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 especial sensibilitat cap als temes de gènere. En aquest sentit, cal esmentar, l'any 1999, la creació 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 tal d'ampliar els possibles temes d'estudis del centre. En l'actualitat aquest centre d'estudis compta amb un total de 42 investigadors/res 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 compta amb el doctorat en Traducció, Gènere i Estudis Culturals i participa en el doctorat interuni-

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).

versitari 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 l'apartat dels reconeixements a la recerca, des de la UVic-UCC s'atorguen anualment dos premis: el Francesca Bartrina al millor Treball Final 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.

El Pla per a la 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 és fins al 2012 que la igualtat pren 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 per al 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 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 78 i 79, aprovades pel Govern de la Generalitat de Catalunya en la sessió de 17 de desembre de 2013.

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, així com 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 Gestió del Talent, la Biblioteca, l'Oficina Tècnica de Recerca i Transferència de Coneixement (OTRI), el Centre Internacional de Formació Continuada (CIFC) i el Servei d'Informàtica, permet copsar els canvis que ha experimentat la Universitat en el període comprès entre els anys 2008 i 2016 (vegeu apartat "Dades de la UVic-UCC des de la perspectiva de gènere"). Les observacions extretes es presenten en dos blocs, per una banda PDI i PAS, i l'estudiantat de l'altra:

PDI I PAS (inclosos els òrgans de govern)

- a) Les dones encara estan infrarepresentades en els màxims òrgans de govern de la Universitat i, molt especialment, en el Patronat de la FUBalmes.
- b) Entre els càrrecs de gestió cal dir que la Facultat d'Educació, Traducció i Ciències Humanes i la Facultat d'Empresa i Comunicació presenten una situació d'equitat en els respectius equips de gestió. En canvi, en el cas de la Facultat de Ciències i Tecnologia hi ha un desequilibri a favor dels homes, mentre que a la Facultat de Ciències de la Salut i el Benestar és a favor de les dones. Aquest desajustament en els càrrecs és més gran que el que hi ha entre homes i dones del PDI d'aquestes facultats.
- c) Globalment, el PDI presenta una situació d'equilibri, lleugerament favorable a les dones. Malgrat tot, es constata un marcat desequilibri en determinades àrees de coneixement. Mentre que a la Facultat de Ciències i Tecnologia o a la Facultat d'Empresa i Comunicació hi ha més homes, a la Facultat de Ciències de la Salut i del Benestar hi ha més dones.
- d) En la distribució per sexes del professorat segons les diverses categories laborals o bé segons dedicació, s'observa una situació d'equilibri entre homes i dones.
- e) Pel que fa a la recerca, cal dir que en aquest període el nombre de doctors i doctores s'ha equiparat. Tot i que en els grups de recerca hi ha més dones que homes, són els homes els qui acumulen més acreditacions i sexennis. Cal precisar, no obstant, que en els darrers anys ha augmentat el nombre de dones acreditades.
- f) El nombre d'homes i dones que coordinen grups de recerca o bé dirigeixen càtedres està molt igualat, malgrat que hi ha més homes en la direcció dels Centres de Recerca i de Transferència de Coneixement (CERT). Tanmateix, la proporció es manté entre el 40% i 60%, uns paràmetres considerats acceptables.
- g) En relació a les sol·licituds de finançament extern per convocatòries competitives de recerca, cal dir que durant el període 2009-2016 s'han obtingut un total de 162 projectes, dels quals el 55% van ser encapçalats per investigadores principals (IP) dones. D'altra banda, els projectes liderats per IP homes van aconseguir un finançament mitjà lleugerament superior a l'aconseguit per les IP dones (concretament, l'import mitjà fou un 9% superior).

- h) Una de les mesures dutes a terme des del Vicerectorat de Recerca i Professorat de la UVic-UCC ha estat modificar la normativa de les dedicacions de recerca del PDI, que recull que si en els darrers cinc anys hi ha hagut períodes de baixa per maternitat o paternitat, s'ampliarà un any el període d'avaluació per cada fill/a. En l'atenció a les persones en situació de dependència s'aplicarà una ampliació igual al període de baixa justificat, arrodonint a l'alça per mesos complets.
- i) Pel que fa al Personal Administració i Serveis cal dir que hi ha una evident sobrerrepresentació de les dones (74%) en relació als homes (26%). En els càrrecs de gestió de les diverses àrees, la situació de sobrerrepresentació de les dones es reproduïx en una proporció similiar. Finalment, destaquem que alguns serveis estan formats exclusivament per dones, com ara l'Àrea de Gestió Acadèmica o l'Àrea de Gestió del Talent.
- j) En relació a les estades de recerca del PDI, les dades indiquen que entre el 2009 i el 2016, les investigadores de la UVic-UCC han fet més estades (84) que els seus contraparts (62), malgrat que ells les fan de major durada (27 dies de mitjana per estada pels 21 dies d'elles). Pel que fa a les estades de mobilitat Erasmus del PDI per docència, cal dir que entre el 2013 i el 2016 s'han realitzat un total de 55 estades, de les quals el 58% han estat fetes per homes. En el cas del PAS, les estades fetes en aquest període sumen un total de 25, de les quals el 88% les han dut a terme dones.
- k) Cal destacar, finalment, la infrarepresentació de les dones (24%) entre els membres del comitè d'empresa actual.

Estudiants

Entre l'alumnat també es constata un marcat desequilibri en determinats ensenyaments, de manera que a Educació o Salut hi ha presència majoritària de dones i als ensenyaments de Ciències i Tecnologia, d'homes. Tot seguit comentem l'anàlisi específica per centres, abastant el període comprès entre el 2009 i el 2016:

- a) Globalment, l'estudiantat de graus universitaris de la UVic-UCC sempre ha estat format majoritàriament per dones, les quals representaven al curs 2009-10 el 61% del total de matricules, mentre que al 2015-16 suposen el 58%. Així doncs, durant aquests anys els estudiants s'han mantingut dins l'interval 40%- 60%. En canvi, pel que fa als màsters, els estudiants mostren un desequilibri a favor dels homes, que ha passat del 67% a l'inici del període analit-

zat al 77% actual. Les titulacions de salut i d'educació són les que tradicionalment i des dels seus inicis han matriculat més dones, malgrat que ambdues han vist minvar aquest percentatge en proporcions similars. D'altra banda, la Facultat d'Empresa i Comunicació s'ha mantingut en l'interval d'equilibri durant el període de referència (47% d'homes i 53% de dones), mentre que a la Facultat de Ciències i Tecnologia ha tingut un lleuger desequilibri a favor dels homes que ha evolucionat d'un 60% a un 55% en el darrer curs acadèmic 2015-16.

- b) A la Facultat d'Educació, Traducció i Ciències Humanes (FETCH) el desequilibri de l'estudiantat a favor de les dones ha disminuït des del 73% el curs 2008-09 fins al 62% del curs 2015-16, la qual cosa és deguda a la impartició del grau de Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport (CAFE). En els estudis impartits en aquesta facultat, el grau en Educació Infantil és aquell on la presència de dones se situa per sobre del 90%, mentre que el grau en Ciències de l'Activitat Física i de l'Esport els homes representen el 84%. A la resta de graus el nombre de dones matriculades ha anat evolucionant amb el pas dels anys i han passat d'un 86% a un 79% en el cas de Psicologia, o del 65% al 68% en el grau d'Educació Primària. Quant al grau en Traducció i Interpretació, cal dir que el marcat desequilibri a favor de les dones ha anat creixent de manera que les estudiants han passat de ser el 80% el curs 2009-10 al 85% en el curs 2015-16.
- c) L'estudiantat de la Facultat de Ciències de la Salut i del Benestar (FCSB) en el període 2009-2016, ha experimentat una disminució del desequilibri a favor de les dones, que han passat de representar del 74% del 2009-10 al 63% del 2015-16, una dada que s'acosta als límits considerats d'equilibri. En els estudis impartits en aquesta facultat i en aquest període, el grau d'Infermeria sempre ha mostrat una proporció oscil·lant entre el 80%-85% de dones. En canvi, en el cas del grau en Fisioteràpia cal dir que malgrat que els dos primers cursos la proporció de dones era superior a la d'homes, actualment el desequilibri és favorable als homes (55%). La resta de graus també tenen un marcat desequilibri a favor de les dones (del 80% en el cas de Teràpia Ocupacional, o del 76% en el de Nutrició Humana i Dietètica).
- d) La Facultat de Ciències i Tecnologia (FCT), en el període de referència, ha evolucionat des d'un desequilibri a favor dels estudiants homes del 60% a un major equilibri del 55% en el darrer curs. En els estudis impartits en aquesta facultat, els graus de biociències s'han mantingut en l'interval considerat d'equilibri, amb petites oscil·lacions. En canvi, els graus en enginyeries han mantingut el percentatge d'homes matriculats per sobre del 80%. En el darrer curs 2015-16, el grau en Enginyeria Biomèdica amb un 59% de dones, i el lleu-

ger increment que han experimentat en el grau en Biologia ha fet disminuir el desequilibri de la Facultat.

- e) La Facultat d'Empresa i Comunicació (FEC) s'ha mantingut, durant el període analitzat, amb un equilibri favorable a les estudiants, que suposen el 53%. Únicament el grau en Publicitat i Relacions Públiques ha mantingut un desequilibri més marcat a favor de les dones en aquest període, amb un pic del 73%, i en els darrers dos cursos acadèmics s'ha estabilitzat en un 67%. Els graus d'Administració i Direcció d'Empreses, Màrqueting i Comunicació Empresarial, Periodisme i Comunicació Audiovisual s'han mantingut en els intervals d'equilibri.
- f) Quant a les estades de mobilitat fora de la Universitat realitzades durant el període 2008-2016 cal dir que el percentatge de participació de les estudiants dones ha davallat del 78% a l'inici del període, fins al 69% del darrer curs 2015-16. En tot el període el nombre mitjà de dies per estada ha estat major en el cas dels homes que en el de les dones.
- g) Tant en els graus com en els màsters, la nota mitjana d'accés de les dones ha estat lleugerament superior a la dels homes (entre un 2% i un 4% superior). Això explica que la mitjana acumulada dels anys invertits a cursar el grau ha estat lleugerament inferior (2%) en el cas de les dones.

Marc normatiu

El II Pla per a la Igualtat de gènere de la Fundació Universitària Balmes / Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya 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 on s'estableixen mesures que tenen com a objectiu la igualtat de tracte i oportunitats i que preveu, entre altres, el foment de l'ensenyament i la recerca sobre aquesta temàtica.
- La Llei orgànica 4/2007 de 12 d'abril de 2007 de modificació de 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.
- La Llei 2/2003, de 29 de febrer, d'Universitats de Catalunya, que imposa al departament competent en matèria d'universitats i a les universitats mateixes 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, 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 on 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 objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per a 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 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.

Aprovació del II Pla per a la 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 en data 4 d'abril de 2017 aquest document.

ÀMBITS, OBJECTIUS I ACCIONS

Aquest II Pla pretén establir unes directrius que vetllin per la igualtat d'oportunitats en totes les àrees i serveis de la Fundació Universitària Balmes / Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya, tenint en compte les particularitats de cada un dels centres i serveis que formen la FUBalmes / UVic-UCC.

Tal i 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'afectació del II Pla per a la Igualtat s'amplia respecte al del I Pla degut a la incorporació de les facultats ubicades en el Campus Manresa arran de la federació, en data 30 de gener de 2014, de la Fundació Universitària Balmes i la Fundació Universitària del Bages dins del marc de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya.

Aquest document preveu la presa de mesures per tal d'assegurar 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:

1. Igualtat d'oportunitats i responsabilitat social
2. Activitat acadèmica: docència i recerca
3. Comunicació, imatge i llenguatge
4. Representació i participació institucional de les dones
5. Accés, promoció i desenvolupament professional. Condicions laborals
6. Conciliació de la vida laboral i familiar
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 II Pla d'Igualtat.

Responsables	Secretaria general i Gerència
Indicadors	Pressupost específic
Temporització	2017-2021

Acció 1.1.2. Crear una comissió de seguiment del II Pla d'Igualtat

Responsables	Unitat d'igualtat i Secretaria general
Indicadors	Resultats
Temporització	2017-2021

Acció 1.1.3. Incorporar objectius i indicadors relacionats amb la igualtat entre homes i dones en els processos d'avaluació de la qualitat i en els plans estratègics de les unitats bàsiques.

Responsables	Àrea de Qualitat
Indicadors	Relació d'indicadors i objectius. Recollida de dades
Temporització	2017-2021

→ **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.

Responsables	Unitat d'igualtat
Indicadors	Nombre d'accions
Temporització	Anual

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

Responsables	Unitat d'Igualtat
Indicadors	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.

Responsables	Unitat d'Igualtat
Indicadors	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.

Responsables	Unitat d'Igualtat
Indicadors	Nombre d'iniciatives
Temporització	Anual

ÀMBIT 2:

Activitat acadèmica: recerca i docència

→ **Objectiu 2.1. Vetllar perquè la participació de dones i homes en la recerca sigui equilibrada.**

Acció 2.1.1. Anàlisi desagregada per sexes de l'assignació i avaluació de dedicacions de recerca i estades de mobilitat.

Responsables	Vicerectorat de Recerca i Vicerectorat de Relacions Internacionals
Indicadors	Nombre de dones i homes amb dedicacions de recerca Nombre de dones i homes amb ajudes per a estades de mobilitat
Temporització	2017-2021

Acció 2.1.2. Anàlisi desagregada per sexes d'investigadors/res principals de projectes de recerca i transferència de coneixement.

Responsables	Vicerectorat de Recerca
Indicadors	Nombre de dones i homes IP de projectes de recerca i transferència de coneixement
Temporització	2017-2021

Acció 2.1.3. Anàlisi desagregada per sexes de la producció científica en tota la documentació en la qual es facin públics els resultats de recerca.

Responsables	Biblioteca
Indicadors	Percentatge de dones i homes en els resultats de recerca
Temporització	2017-2021

Acció 2.1.4. Establiment de mesures per compensar el desequilibri de dones i homes en la recerca.

Responsables	Vicerectorat de Recerca
Indicadors	Nombre de mesures incloses
Temporització	2017-2021

→ Objectiu 2.2. Establir criteris en el càlcul de mèrits acadèmics que no penalitzin trajectòries interrompudes per conciliació.

Acció 2.2.1. 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.

Responsables	Vicerektorat de Recerca i Vicerektorat de Professorat
Indicadors	Inclusió a la normativa d'avaluació de currículums Nombre de dones i homes que s'hi acullen
Temporització	2017-2021

→ Objectiu 2.3. 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 2.3.1. Fomentar la presència equilibrada d'homes i de dones en la composició de les comissions de selecció, avaluació i promoció.

Responsables	Vicerektorat de Recerca i Vicerektorat de Professorat
Indicadors	Nombre de dones i homes en les comissions Inclusió en la normativa interna del criteri de presència equilibrada
Temporització	2017-2021

→ Objectiu 2.4. Fomentar la recerca amb perspectiva de gènere.

Acció 2.4.1. Promoció de la realització de tesis doctorals en l'àmbit dels estudis de gènere de la UVic-UCC.

Responsables	Grups de recerca i Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere
Indicadors	Nombre de tesis doctorals en estudis de gènere Nombre d'activitats de promoció i acompanyament de tesis de gènere
Temporització	2017-2021

Acció 2.4.2. Potenciació de la col·lecció d'assaig feminista Capsa de Pandora.

Responsables	Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere
Indicadors	Nombre de llibres publicats
Temporització	2017-2021

Acció 2.4.3. Difusió de les convocatòries d'entitats públiques o privades que tinguin com a finalitat els estudis de gènere.

Responsables	Vicerectorat de Recerca
Indicadors	Nombre de convocatòries del Butlletí de recerca que incorporen el gènere
Temporització	2017-2021

Acció 2.4.4. Visibilització de les activitats de recerca sobre gènere en la memòria acadèmica anual de la UVic-UCC.

Responsables	Vicerectorat de Recerca
Indicadors	Presència d'un apartat sobre estudis de gènere en la memòria acadèmica anual
Temporització	2017-2021

→ Objectiu 2.5. Fomentar la perspectiva de gènere en els projectes de recerca.

Acció 2.5.1. Realització d'accions per promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en projectes de recerca, especialment en aquelles àrees on és menys present.

Responsables	Vicerectorat de Recerca
Indicadors	Nombre d'accions
Temporització	2017-2021

→ **Objectiu 2.6. Potenciar aquelles unitats o estructures que tenen com a objectiu la recerca i la transferència de coneixement des de la perspectiva de gènere.**

Acció 2.6.1. Dotació al Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere i a la Càtedra Unesco: Dones, Desenvolupament i Cultures d'hores de dedicació per desenvolupar tasques estratègiques.

Responsables	Vicerektorat de Recerca i Vicerektorat de Professorat
Indicadors	Nombre d'hores de dedicació assignades
Temporització	2017-2021

Acció 2.6.2. Presència de la UVic-UCC en organismes i entitats en el marc del sistema universitari català per al desenvolupament d'iniciatives de recerca i formació sobre gènere, com ara l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (iiEDG).

Responsables	Unitat d'Igualtat i Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere
Indicadors	Nombre d'organismes i entitats de les quals la UVic-UCC forma part activament
Temporització	2017-2021

→ **Objectiu 2.7. Incorporar la perspectiva de gènere en la docència.**

Acció 2.7.1. Anàlisi de la incorporació de la perspectiva de gènere en les assignatures de graus, postgraus, màsters i altres activitats formatives que imparteix la UVic-UCC.

Responsables	Unitat d'Igualtat, Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere, Vicerektorat d'Ordenació Acadèmica i Vicerektorat de Formació Contínua
Indicadors	Informe d'anàlisi
Temporització	Anual

Acció 2.7.2. Elaboració de recomanacions genèriques per al conjunt del professorat per facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere.

Responsables	Unitat d'Igualtat i Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere
Indicadors	Nombre de recursos generats
Temporització	2017-2021

Acció 2.7.3. Oferir formació al professorat per tal que incorpori la perspectiva de gènere en les seves assignatures.

Responsables	Unitat d'Igualtat
Indicadors	Nombre d'accions formatives
Temporització	2017-2021

Acció 2.7.4. Potenciar que l'alumnat elabori treballs acadèmics amb perspectiva de gènere.

Responsables	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica
Indicadors	Nombre d'accions de promoció Nombre de TFG i TFM sobre estudis de gènere
Temporització	2017-2021

Acció 2.7.5. Dotació de recursos per tal de portar a terme el procés d'incorporació de la perspectiva de gènere en els plans d'estudi.

Responsables	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica, Vicerectorat de Recerca, Vicerectorat de Professorat i Unitat d'Igualtat
Indicadors	Nombre d'hores de dedicació assignades
Temporització	2017-2021

Acció 2.7.6. Procurar la col·laboració eficient de la UVic-UCC en programes formatius de gènere de caràcter interuniversitari.

Responsables	Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere, Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Unitat d'Igualtat
Indicadors	Nombre de programes en els que participa la UVic-UCC Nombre de crèdits impartits
Temporització	2017-2021

→ Objectiu 2.8. Crear mecanismes per equilibrar en termes de gènere l'accés de l'alumnat dels graus amb major biaix.

Acció 2.8.1. Promoure que les visites a centres de secundària siguin realitzades per PDI dones en el cas dels ensenyaments masculinitzats i PDI homes en el cas dels ensenyaments feminitzats.

Responsables	Àrea de Màrqueting i totes les facultats
Indicadors	Nombre de visites realitzades
Temporització	Bianual

Acció 2.8.2. Promoure l'expertesa sobre la manca de vocacions en ensenyaments masculinitzats o feminitzats.

Responsables	Unitat d'Igualtat, totes les facultats i Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere
Indicadors	Organització de jornada sobre la temàtica
Temporització	Bianual

Acció 2.8.3. Promoure la recerca sobre la manca de vocacions en ensenyaments amb biaix de gènere i cerca de partners per a projectes competitiu.

Responsables	Unitat d'Igualtat, totes les facultats i Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere
Indicadors	Presentació de projecte europeu
Temporització	Bianual

ÀMBIT 3:

Comunicació, imatge i llenguatge

→ **Objectiu 3.1. Procurar que la política d'igualtat entre homes i dones, els seus objectius, principis i valors, així com les accions portades a terme en aquesta matèria, tinguin la difusió adequada i impacte de millora a la comunitat universitària.**

Acció 3.1.1. Comunicar internament i externament el Pla per a la Igualtat i el Protocol d'Assetjament.

Responsables	Unitat d'Igualtat
Indicadors	Nombre de notícies a l'Apunt i al web
Temporització	Anual

Acció 3.1.2. Informar periòdicament de les accions dutes a terme en matèria d'igualtat.

Responsables	Unitat d'Igualtat
Indicadors	Nombre de publicacions Nombre de conferències
Temporització	Anual

Acció 3.1.3. Difondre tots els actes del CEIG i la Càtedra UNESCO a la comunitat universitària.

Responsables	Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere, Càtedra UNESCO "Dones, desenvolupament i cultures", i Unitat d'Igualtat
Indicadors	Nombre de notícies generades
Temporització	Anual

Acció 3.1.4. Millorar la visibilitat de la Unitat d'Igualtat, creant un logotip i un spandex, així com millorant l'accessibilitat i contingut del lloc web.

Responsables	Unitat d'Igualtat
Indicadors	Realització de les activitats
Temporització	Anual

→ Objectiu 3.2. Fer visibles les diferències de gènere en l'activitat universitària

Acció 3.2.1. Incorporar la variable "sexe" en totes les estadístiques de la Universitat.

Responsables	Unitat d'Igualtat i Secretaria General
Indicadors	Desagregació de dades de gènere per curs
Temporització	Anual

Acció 3.2.2. Fer visible la incidència de la variable sexe en l'activitat universitària a la memòria acadèmica.

Responsables	Secretaria General
Indicadors	Publicació –apartat Unitat Igualtat– Memòria Acadèmica
Temporització	Anual

Acció 3.2.3. Fer visibles publicacions i línies de recerca sobre gènere.

Responsables	Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere i Vicerectorat de Recerca i Professorat
Indicadors	Nombre de publicacions
Temporització	Anual

→ **Objectiu 3.3. Potenciar la igualtat de gènere en la comunicació corporativa.**

Acció 3.3.1. Adoptar i difondre una guia de llenguatge no sexista.

Responsables	Unitat d'Igualtat
Indicadors	Guia de llenguatge no sexista
Temporització	2017-2021

Acció 3.3.2. Vetllar i monitoritzar que en el material de difusió i publicitat de la institució hi hagi una presència equilibrada d'homes i dones i no hi hagi biaixos sexistes en la seva representació.

Responsables	Servei de Publicacions, Àrea de Màrqueting, Unitat d'Igualtat, Secretaria General
Indicadors	Anàlisi de publicacions
Temporització	Anual

Acció 3.3.3. Organitzar o col·laborar en els actes que se celebrin en relació a les dones com ara: 8 de març, Dia Internacional de les Dones; 28 de maig, Dia Internacional d'Acció per la Salut de les Dones; 25 de novembre, Dia Internacional contra la violència de gènere.

Responsables	Unitat d'Igualtat, Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere i UHUB Servei a la Comunitat Universitària
Indicadors	Actes transversals
Temporització	Anual

Acció 3.3.5. Crear un espai en la pàgina web i/o en el campus virtual on la comunitat universitària pugui adreçar suggeriments i/o opinions sobre qüestions d'igualtat de gènere.

Responsables	Secretaria General i Unitat d'Igualtat
Indicadors	Bústia de suggeriments
Temporització	Anual

Acció 3.3.6. Crear grups de participació a les xarxes socials per difondre missatges positius per a la igualtat de gènere als campus i als espais d'acció de la comunitat universitària.

Responsables	Unitat d'Igualtat i Àrea de Comunicació Corporativa i Relacions Institucionals
Indicadors	Grups de participació
Temporització	Anual

→ Objectiu 3.4. Esdevenir institució de referència en la comunicació per a la millora social de la igualtat de gènere.

Acció 3.4.1. Participar regularment en mitjans de comunicació en debats de gènere.

Responsables	Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere, Unitat d'Igualtat i Àrea de Comunicació Corporativa i Relacions Institucionals
Indicadors	Nombre d'aparicions als mitjans
Temporització	Anual

Acció 3.4.2. Esdevenir referent en formes de comunicació per a la igualtat de gènere.

Responsables	Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere, Unitat d'Igualtat i Àrea de Comunicació Corporativa i Relacions Institucionals
Indicadors	Participació als mitjans
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 bianualment la configuració per sexe de la plantilla de professorat i relacionar-la amb altres variables (centres, àrees disciplinars, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat...).

Responsables	Àrea de Gestió del Talent i Unitat d'Igualtat
Indicadors	Nombre de PDI per gènere segregat per centres, àrees disciplinars, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat...
Temporització	Bianual

Acció 4.1.2. Analitzar anualment la configuració per sexe de la plantilla de personal d'administració i serveis (centres, àrees disciplinars, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat...).

Responsables	Àrea de Gestió del Talent i Unitat d'Igualtat
Indicadors	Nombre de PDI per gènere segregat per centres, àrees disciplinars, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat...
Temporització	Bianual

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

Responsables	Unitat d'Igualtat
Indicadors	Resultat anàlisis accions 4.1.1. i 4.1.2.
Temporització	Bianual

Acció 4.1.4. Promoure l'increment del nombre de dones entre els professors visitants, experts, honoris causa, professionals a l'aula...

Responsables	Unitat d'Igualtat
Indicadors	Proporció homes/dones
Temporització	2017-2021

→ 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.

Responsables	Àrea de Gestió del Talent
Indicadors	Càrrecs de responsabilitat de l'empresa segons nivell directiu i sexe. Total i percentatge comparatiu homes-dones
Temporització	Anual

Acció 4.2.2. Corregir els possibles obstacles detectats

Responsables	Rectorat
Indicadors	Càrrecs de responsabilitat de l'empresa segons nivell directiu i sexe. Total i percentatge comparatiu homes- 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 la presència de dones i homes en l'alumnat per centres, titulacions, cicles, formació permanent...

Responsables	Unitat d'Igualtat
Indicadors	Nombre d'alumnes segregat per centres, titulacions, cicles, formació permanent...
Temporització	Bianual

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.

Responsables	Unitat d'Igualtat, Àrea de Màrqueting
Indicadors	Nombre d'accions
Temporització	Anual

Acció 4.3.3. Estudiar la proporció de dones i homes en el col·lectiu de becaris i becàries.

Responsables	Àrea de Gestió del Talent
Indicadors	Llista de becaris segons sexe
Temporització	Anual

Acció 4.3.4. Estudiar la proporció dels i les estudiants en activitats de la comunitat universitària (voluntariat, culturals, esportives, òrgans de representació dels estudiants..).

Responsables	UHUB Servei a la Comunitat Universitària
Indicadors	Llistat d'estudiants que participen en activitats de la comunitat universitària per gènere
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.

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

Acció 5.1.2. Estudiar la participació d'homes i dones als cursos de formació de tot el personal de la UVic-UCC.

Responsables	Centre d'Innovació i Formació en Educació
Indicadors	Grau d'assistència per sexe
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.

Responsables	Gerència i Vicerectorat de Professorat
Indicadors	Percentatge d'homes i dones entre els 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, que estableix que en els llocs de treball iguals o del mateix valor els correspon la mateixa retribució.

Responsables	Comitè d'Empresa
Indicadors	Càlcul de la retribució anual mitjana de les dones i dels homes (desglossat per categoria professional, PDI/PAS i tipus de jornada) / Taules salarials del conveni
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.

Responsables	Unitat d'Igualtat
Indicadors	Protocol de Prevenció i Abordatge de l'Assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual / Difusió del protocol
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).

Responsables	Gerència
Indicadors	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 per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.

Responsables	Junta de Rectorat
Indicadors	Nombre de queixes o denúncies
Temporització	Anual

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

Responsables	Persones de referència indicades al punt 9.1.1. del Protocol d'Assetjament
Indicadors	Protocol / Conveni, Art. 35, 3f: assetjament sexual, falta greu d'assetjament sexual (advertiment d'acomiadament acompanyat de suspensió de sou i feina de 16 a 30 dies; acomiadament)
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...).

Responsables	Coordinadors, directors de departaments, comitè d'empresa, Àrea de Gestió del Talent, Vicerektorat de Professorat, i Gerència
Indicadors	Criteris utilitzats en l'assignació d'horaris
Temporització	Anual

Acció 5.3.2. Garantir que no hi hagi tracte discriminatori en la resolució de permisos, excedències i ajuts de mobilitat.

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

Acció 5.3.3. Diagnosticar si hi ha factors subjectius que poden contribuir al desequilibri entre dones i homes en l'accés als ajuts de mobilitat, permisos i excedències.

Responsables	Vicerectorat de Relacions Internacionals, Vicerectorat de Recerca, Vicerectorat de Professorat i Gerència
Indicadors	Proporció d'homes i dones en l'accés als ajuts de mobilitat, permisos i excedències
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.

Responsables	Prevenió de Riscos Laborals
Indicadors	Enquestes
Temporització	Anual

Acció 5.4.2. Implementar campanyes socials i sanitàries de caràcter formatiu i preventiu sensibles a les diferències entre homes i dones relatives a la salut i la prevenció de la malalties.

Responsables	Unitat d'Igualtat
Indicadors	Resultats de les campanyes
Temporització	2017-2021

Acció 5.4.3. Realitzar un inventari dels recursos orientats a l'assessorament psicològic, la prevenció i detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere i posar-lo en coneixement de la comunitat universitària.

Responsables	Prevenció de Riscos Laborals, Servei d'Orientació Psicopedagògica i Unitat d'Igualtat
Indicadors	Inventari dels recursos
Temporització	2017-2021

ÀMBIT 6:**Conciliació de 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.

Responsables	Àrea de Gestió del Talent, caps de servei, degans/es i directors/es
Indicadors	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.

Responsables	Àrea de Gestió del Talent i Comitè d'Empresa
Indicadors	Recull del nombre de persones acollides a les mesures, per sexe
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.

Responsables	Àrea de Gestió del Talent
Indicadors	Nombre de beneficis concedits en relació de 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.

Responsables	Caps de servei, degans/es i directors/es
Indicadors	Nombre de formacions rebudes en relació a 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 del professorat que té cura de persones dependents.

Responsables	Vicerectorat de Professorat, degans/es i directors/es
Indicadors	Relació de mecanismes aplicats en les persones que ho sol·liciten
Temporització	Anual

Acció 6.1.6. Establir i implementar mecanismes per tal que 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.

Responsables	Caps de Servei i Gerència
Indicadors	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.

Responsables	Càrrecs de gestió
Indicadors	Nombre de reunions fora de l'horari laboral
Temporització	2017-2021

Acció 6.1.8. Establir mecanismes perquè els centres, i el professorat en particular, puguin permetre la flexibilització dels estudis (horaris, dates de lliurament...) a aquells estudiants que tinguin cura de familiars dependents.

Responsables	Degans/es i directors/es
Indicadors	Relació de mecanismes aplicats en les persones que ho sol·liciten
Temporització	2017-2021

Acció 6.1.9. Procurar que en les convocatòries de beques de col·laboració UVic-UCC adreçades a estudiants es pugui considerar com a mèrit addicional el fet que la persona beneficiària tingui cura d'un familiar dependent.

Responsables	Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Secretaria General
Indicadors	Nombre de becaris que es beneficien de la mesura
Temporització	2017-2021

Acció 6.1.10. No considerar com a computables en les normatives d'accés a places laborals els períodes d'inactivitat per la cura de persones dependents.

Responsables	Àrea de Gestió del Talent, Vicerectorat de Recerca, Vicerectorat de Professorat i Gerència
Indicadors	Nombre de persones que es beneficien de la mesura
Temporització	2017-2021

ÀMBIT 7:

Política de prevenció i erradicació de la violència de gènere

→ Objectiu 7.1. Prevenció i detecció precoç de 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.

Responsables	Unitat d'Igualtat
Indicadors	Accions informatives
Temporització	2017-2021

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.

Responsables	Unitat d'Igualtat
Indicadors	Nombre d'activitats de formació Nombre de campanyes de sensibilització
Temporització	2017-2021

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

Responsables	Unitat d'Igualtat
Indicadors	Enumerar denúncies presentades Enumerar denúncies resoltes
Temporització	2017-2021

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.

Responsables	Unitat d'Igualtat
Indicadors	Enumerar sol·licituds de canvis de nom
Temporització	2017-2021

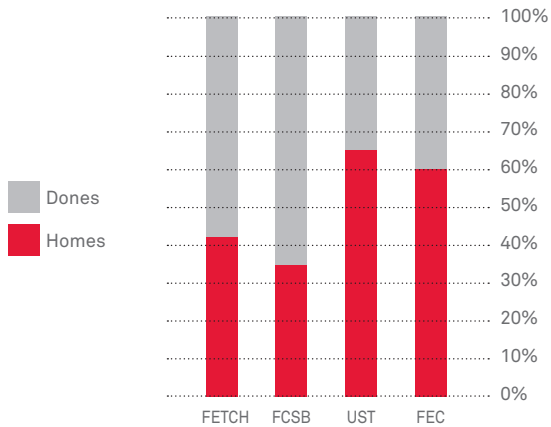
DADES UVIC-UCC DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE (Juny 2016)

Òrgans de Govern	Homes	%	Dones	%	Total	%
Equip de Rectorat	6	86%	1	14%	7	100%
Consell de Govern de la Universitat	14	67%	7	33%	21	100%
Patronat FUB	30	83%	6	17%	36	100%
Facultat d'Educació, Traducció i Ciències Humanes	10	53%	9	47%	19	100%
Facultat de Ciències de la Salut i el Benestar	5	30%	12	70%	17	100%
Facultat de Ciències i Tecnologia	7	64%	4	36%	11	100%
Facultat d'Empresa i Comunicació	7	50%	7	50%	14	100%
Facultat de Ciències de la Salut (UManresa)	2	33%	4	67%	6	100%
Facultat de Ciències Socials (UManresa)	1	50%	1	50%	2	100%
Direcció de departaments	8	62%	5	38%	13	100%
Comitè d'Empresa	13	76%	4	24%	17	100%

PDI per centre (docència)	Homes	%	Dones	%	Total	%
Facultat d'Educació, Traducció i Ciències Humanes	73	42%	99	58%	172	100%
Facultat de Ciències de la Salut i el Benestar	58	35%	108	65%	166	100%
Facultat d'Empresa i Comunicació	59	60%	40	40%	99	100%
Facultat de Ciències i Tecnologia	77	65%	41	35%	118	100%
Total	267	48%	288	52%	555	100%

PDI per categories	Homes	%	Dones	%	Total	%
Titular	45	56%	35	44%	80	100%
Agregat	77	43%	103	57%	180	100%
Associat	143	49%	147	51%	290	100%
Col·laborador	2	40%	3	60%	5	100%
Total	267	48%	288	52%	555	100%
PDI per dedicació	Homes	%	Dones	%	Total	%
Temps complet	98	49%	101	51%	199	100%
Temps parcial 1 (75%)	12	39%	19	61%	31	100%
Temps parcial 2 (50%)	11	44%	14	56%	25	100%
Temps parcial (<50%)	146	49%	154	51%	300	100%
Total	267	48%	288	52%	555	100%

Gràfic 1. PDI per centres

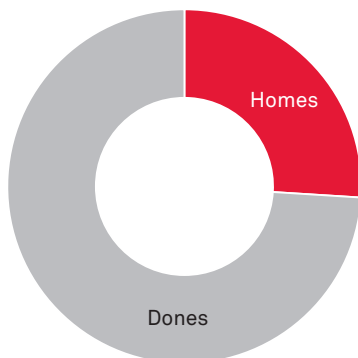


PDI per Recerca	Homes	%	Dones	%	Total	%
PDI Doctor/a	110	50%	109	50%	219	100%
PDI Acreditat/da	55	53%	48	47%	103	100%
PDI Acreditat/da amb sexennis	22	54%	19	46%	41	100%
Membres de grups de recerca	112	43%	145	57%	257	100%
Coordinacions de GR, dir. de càtedres i CERT	21	54%	18	46%	41	100%
Encàrrecs de recerca	27	55%	22	45%	49	100%
IP en projectes competitius de recerca (2008-2016)	73	45%	89	55%	162	100%
Finançament total aconseguit (€)	1.980.759,9		2.216.318,6			
Mitjana (€/IP)	27.133,7		24.902,5			
Estades de recerca (2008-2016)	62	42%	84	58%	146	100%
Durada mitjana (dies)	27		21		26	
Mitjana d'ajuts percebuts (€ per estada)	2.129		1.861		2.002	
Publicacions d'impacte (2008-2016)	583	54%	500	46%	1.083	100%
Llibres publicats (2008-2016)	77	45%	95	55%	172	100%

Personal d'Administració i Serveis	Homes	%	Dones	%	Total	%
Personal d'Administració i Serveis	56	26%	160	74%	216	100%
Total càrrecs gestió	12	31%	27	69%	39	100%
Directors/res d'àrea	4	31%	9	69%	13	100%
Caps de servei	5	33%	10	67%	15	100%
Responsables	3	27%	8	73%	11	100%

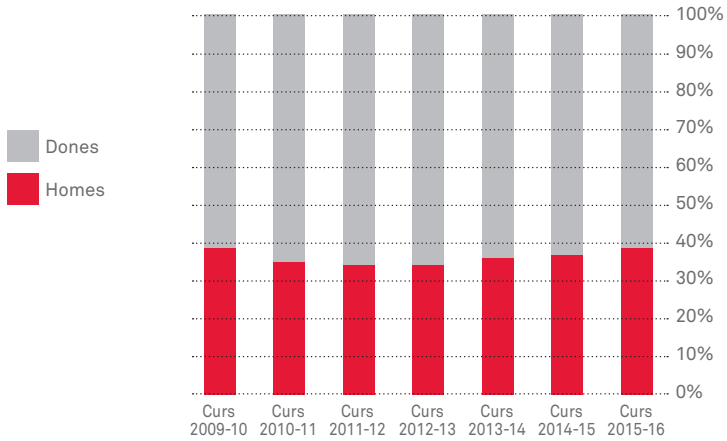
PAS per àrees i serveis	Homes	%	Dones	%	Total	%
Àrea d'Infraestructures	15	52%	14	48%	29	100%
Secretaries de Centres	2	10%	18	90%	20	100%
Àrea TIC	13	72%	5	28%	18	100%
Àrea de Gestió Acadèmica	0	0%	16	100%	16	100%
Biblioteca	1	9%	10	91%	11	100%
Àrea de Màrqueting	3	27%	8	63%	11	100%
Àrea de Gestió del Talent	1	10%	9	90%	10	100%
OTRI	2	25%	6	75%	8	100%
Centre Internacional Formació Continuada	0	0%	8	100%	8	100%
UHUB, Serveis d'Atenció a la Comunitat Universitària	1	17%	5	83%	6	100%
U-Media	4	80%	1	20%	5	100%
Àrea de Relacions Internacionals	0	0%	5	100%	5	100%
Oficina Tècnica del Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica	0	0%	5	100%	5	100%
Àrea de Qualitat	1	25%	3	75%	4	100%
Servei Carreres Professionals	0	0%	5	100%	5	100%
Àrea de Gestió Econòmica	0	0%	4	100%	4	100%
Resta d'àrees i serveis	6	23%	20	77%	26	100%

Gràfic 2. PAS

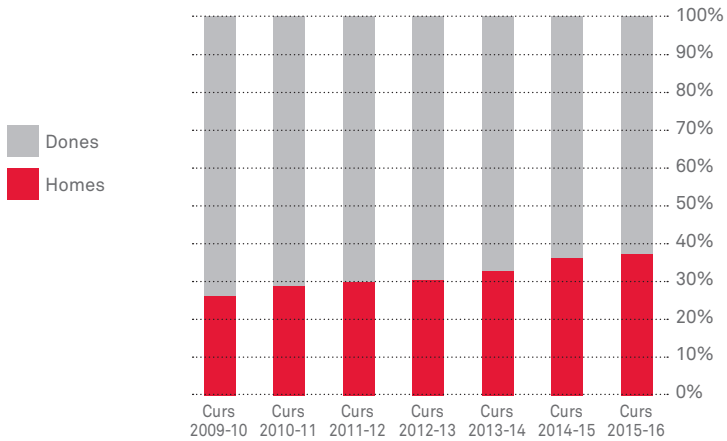


Estudiants formació oficial per centre	Homes	%	Dones	%	Total	%
Facultat d'Educació, Traducció i Ciències Humanes	649	38%	1.047	62%	1.696	100%
Facultat de Ciències de la Salut i el Benestar	466	37%	783	63%	1.249	100%
Facultat de Ciències i Tecnologia	403	55%	333	45%	736	100%
Facultat d'Empresa i Comunicació	384	47%	434	53%	818	100%
Facultat de Ciències de la Salut (UManresa)	135	44%	172	56%	307	100%
Facultat de Ciències Socials (UManresa)	17	26%	47	74%	64	100%
Escola de Doctorat	84	47%	93	53%	177	100%
Tesis llegendes (fins a oct-2016)	26	43%	34	57%	60	100%
BAU (Graus)	167	27%	448	73%	615	100%
ESERP (Graus)	61	37%	103	63%	164	100%
EADA (Màster)	108	53%	97	47%	205	100%
Formació continuada (postgraus, màsters, cursos, escola idiomes) UVic, UManresa, BAU	1.489	30%	3.501	70%	4.990	100%

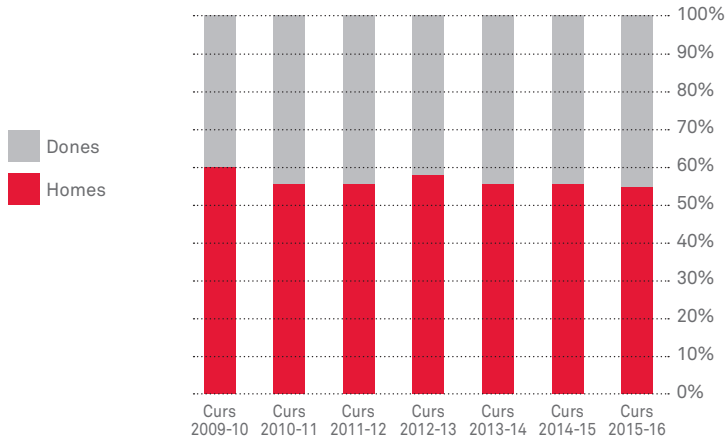
Gràfic 3. Evolució 2009-2016 Estudiants FETCH



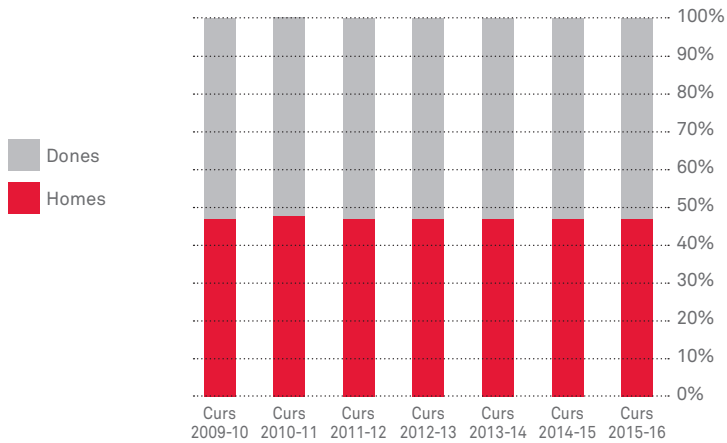
Gràfic 4. Evolució 2009-2016 Estudiants FCSB



Gràfic 5. Evolució 2009-2016 Estudiants UST



Gràfic 6. Evolució 2009-2016 Estudiants FEC



Altres dades significatives

- Del total de treballadors entre PDI i PAS, hi ha 19 persones que tenen una reducció de jornada per guarda legal de menors. Totes aquestes persones són dones.
- Dels 32 graus existents, només un (Educació Social) conté una assignatura específica de gènere (Gènere, violències i accions socioeducatives), que és optativa.

Composició de la comissió d'igualtat

Aquest Pla ha estat elaborat per la Comissió d'Igualtat de la UVic-UCC, composta per les següents persones:

Presidenta:

M. Àngels Crusellas, secretària general

Vocals:

M. Carme Sanmartí, adjunta al rector per a la Comunitat universitària

Anna Pérez-Quintana, directora de la Unitat d'Igualtat

Fina Domènech, directora de l'Àrea de Gestió del Talent

Gerard Coll, director del Centre d'Estudis Interdisciplinaris de Gènere

Núria Padrós, responsable del Servei d'Orientació Psicopedagògica

Montse Casas, exdirectora de la Unitat d'Igualtat

Irene Llop, representant del Comitè d'Empresa

Àngels Fusté, representant Campus Manresa

Miquel Pérez, representant Campus Manresa

Olga Borao, representant Campus Manresa

Anna Ballús, tècnica de l'Àrea de Gestió del Talent

Secretària:

M. Carme Comas