

II Pla per a la igualtat de gènere de la  
Fundació Privada Elisava Escola Universitària

## INDEX

<b>1. Presentació.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Determinació de les parts que el concerten i procés d'elaboració i aprovació .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Àmbit personal, territorial i temporal.....</b>	<b>4</b>
3.1. Àmbit d'aplicació personal.....	4
3.2. Àmbit d'aplicació territorial .....	4
3.3. Àmbit d'aplicació temporal.....	4
<b>4. Marc Normatiu.....</b>	<b>4</b>
4.1. Normativa internacional .....	5
4.2. Normativa europea .....	5
4.3. Normativa estatal i autonòmica .....	6
4.4. Normativa de la Fundació Privada Elisava Escola Universitària.....	7
<b>5. Informe de diagnosi de situació .....</b>	<b>8</b>
<b>6. Resultats de l'auditoria retributiva .....</b>	<b>12</b>
<b>7. Definició d'objectius, estructura i prioritats.....</b>	<b>14</b>
<b>8. Mesures, amb responsables d'execució, instruments, recursos, indicadors i termini... 16</b>	
<b>9. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.....</b>	<b>30</b>
9.1. Comissió de Seguiment.....	30
<b>10. Procediments de modificació i de resolució de discrepàncies .....</b>	<b>31</b>
<b>11. Calendari d'actuacions.....</b>	<b>32</b>

## **1. Presentació**

El II Pla per a la igualtat de gènere de la Fundació Privada Elisava Escola Universitària ha estat debatut i redactat per la Comissió negociadora del Pla amb el suport de la Universitat de Vic - Universitat Central de Catalunya (UVic-UCC).

És fruit del compromís institucional de garantir la igualtat real entre dones i homes i de fomentar la diversitat dins l'àmbit universitari. Aquest document esdevé una eina estratègica per avançar cap a una universitat més equitativa, inclusiva i respectuosa amb els drets fonamentals.

La redacció del II Pla d'Igualtat i Diversitat 2026-2029 de la Fundació Privada Elisava Escola Universitària s'inscriu en el compromís institucional de desplegar polítiques que promoguin la igualtat i la diversitat dins l'àmbit universitari. Aquest compromís s'assenta en un conjunt de disposicions legals que estableixen l'obligació d'impulsar mesures per garantir la igualtat efectiva i el respecte a la diversitat en les universitats. Aquest marc normatiu té com a finalitat reunir les principals regulacions que donen suport jurídic al Pla i en legitimen l'existència, el contingut i la seva implementació.

## **2. Determinació de les parts que el concerten i procés d'elaboració i aprovació**

El present Pla d'Igualtat ha estat signat per les parts legitimades per negociar-lo i aprovar-lo, seguint el que disposa la normativa vigent. D'una banda, hi ha la representació de la institució i, de l'altra, la representació de les persones treballadores. Ambdues parts han intervingut de manera activa i en igualtat de condicions en totes les etapes del procés, assegurant així la legitimitat i el consens indispensables per a la seva formalització.

El procés d'elaboració es va iniciar amb la creació de la Comissió Negociadora, integrada per les parts legitimades esmentades prèviament. En aquest espai es va dur a terme un diagnòstic per detectar possibles desigualtats. A partir d'aquesta anàlisi es van definir els eixos del Pla, els seus objectius i mesures, així com els instruments necessaris per garantir-ne la correcta implementació.

Posteriorment, el Pla va ser consensuat i aprovat en sessió plenària de la Comissió Negociadora el 16 de desembre de 2025, validat pel Consell de Direcció el 17 de desembre de 2025 i serà ratificat pel Patronat d'Elisava, quedant formalitzat mitjançant l'acta signada per totes les persones representants de la institució.

El document esdevé vigent a partir de la data d'aquesta ratificació i serà registrat d'acord amb la normativa aplicable, garantint-ne la validesa i una implementació adequada. Tot el procediment s'ha dut a terme amb criteris de participació i transparència, fet que reforça el compromís col·lectiu amb l'assoliment d'una igualtat plena i efectiva.

### **3. Àmbit personal, territorial i temporal**

#### **3.1. Àmbit d'aplicació personal**

El present Pla d'Igualtat és aplicable a la totalitat de les persones treballadors de la Fundació Privada Elisava Escola Universitària, 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 Fundació Privada Elisava Escola Universitària, en qualsevol nivell d'ensenyament, com també aquell estudiantat que estigui realitzant una estada Erasmus o qualsevol altre programa a la Universitat.

#### **3.2. Àmbit d'aplicació territorial**

Aquest Pla d'Igualtat s'aplica exclusivament a la Fundació Privada Elisava Escola Universitària, en el marc territorial definit pel Conveni Col·lectiu de treball de la Fundació Privada Elisava Escola Universitària.

#### **3.3. Àmbit d'aplicació temporal**

D'acord amb el previst en 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 podrà ser superior a quatre anys. En aquest sentit, el present Pla d'Igualtat, tindrà una vigència de 4 anys (2026-2030).

### **4. Marc Normatiu**

El marc normatiu de referència constitueix el fonament que dona forma, legitimitat i impulsa el Pla d'Igualtat de la Fundació Privada Elisava Escola Universitària.

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, establint l'obligació de negociar-los i registrar-los en el Registre i Dipòsits 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. Aquest preveu el contingut mínim dels plans d'igualtat i el seu procés de negociació i, respecte la, Fundació Privada Elisava Escola Universitària, amb una plantilla de més de 50 treballadors, està obligada a negociar el pla amb els representants sindicals, elaborar el diagnòstic i definir mesures i registrar el pla al REGCON per garantir viabilitat jurídica.

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

En el present apartat, es desenvolupa 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 Fundació Privada Elisava Escola Universitària 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 la 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 a nivell legislatiu com polític i educatiu, per eliminar tota discriminació contra les dones, i garantir la seva plena participació en la vida política, econòmica, social i cultural.

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

Per últim, mencionar els Principis de Yogyakarta (2006, actualitzat l'any 2017), que tenen l'objectiu de desenvolupar com s'han d'aplicar les normes internacionals de drets humans. Conformen una guia de referència per als estatuts i institucions públiques de respecte i protecció, promovent la igualtat i la no-discriminació.

#### **4.2. Normativa europea**

Cal fer especial menció 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 preveu la prohibició de 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 que, entre d'altres, es regula la igualtat entre homes i dones i el principi de no-discriminació, com a valors i deures de tots els estats membres. En aquest també es preveu la igualtat de retribució per a un mateix lloc de treball, entre dones i homes.

Per altra banda, destacar la directiva 2006/54/CE, 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; com també 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, ampliant la protecció més enllà del sexe biològic.

Per últim, l'Estratègia Europea 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 el seu article 10.2, que les normes relatives a drets fonamentals i a les llibertats incloses en la Constitució, s'interpretaran 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, un dret fonamental que constitueix la principal garantia de la igualtat i no-discriminació a l'Estat espanyol, constituint-se com a drets 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 és la norma institucional bàsica de la Comunitat Autònoma, que en el seu article 40 estableix el deure dels poders públics de promoure la igualtat i erradicar el racisme, antisemitisme, xenofòbia, homofòbia i qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i dignitat. Així mateix, l'article 41 reforça aquest principi, establint la obligació de garantir la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits.

Aquest deure dels poders públics es desenvolupa també en la Llei catalana 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracta i no-discriminació. A nivell estatal, s'ha impulsat la Llei espanyola 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracta 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 tracta i d'oportunitats entre dones i homes a 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, com 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. Aquest 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 es fixen terminis per a la implementació progressiva dels plans, preveient el dret a la transparència en les retribucions de la institució i infraccions greus en cas d'incompliment de la 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, a nivell català, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que 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, de forma específica 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; fomentar la 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, respecte 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, té com a objectiu garantir

la igualtat real i efectiva de les persones trans i protegir els drets de totes les persones LGTBI, reconeixent 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, establint 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 tipus de raó, tan en l'àmbit laboral com educatiu i social. Aquest marc normatiu obliga a les institucions públiques, i especialment a les universitats, a integrar la perspectiva de gènere i la diversitat sexual i afectiva en totes les seves polítiques, actuacions i processos.

En conseqüència, el Pla d'Igualtat esdevé una eina essencial per fer efectius aquests principis, promovent un entorn universitari just, inclús 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 de la Fundació Privada Elisava Escola Universitària**

La Fundació Privada Elisava Escola Universitària, com Facultat federada a la Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya (UVic-UCC), s'acull al Protocol de prevenció i reparació en els supòsits d'assetjament, aplicable a tots els col·lectius que interactuen en l'àmbit universitari, incloent-hi el personal docent i investigador, el personal tècnic de gestió, administració i serveis, l'estudiantat i qualsevol altra 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.

Així, Elisava com universitat federada, compta amb les Normes de Convivència de la Universitat de Vic-Universitat Central de Catalunya-UCC, aprovades pel Consell de Govern de la Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya el 15 de febrer de 2023, que 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 per a la gestió d'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 treballador la normativa de convivència respecte al règim disciplinari es remet al CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA FUNDACIÓ PRIVADA ELISAVA ESCOLA UNIVERSITÀRIA

## **5. Informe de diagnosi de situació**

Les conclusions de la diagnosi de la situació actual de la Fundació Privada Elisava Escola Universitària revela una evolució positiva cap a la paritat en els òrgans de govern de l'entitat educativa, amb avanços especialment significatius en òrgans com el Consell de Direcció, el Patronat i la Junta d'Escola. Tot i això, es manté una asimetria en alguns espais, especialment en el Consell de Govern, que continua mostrant una majoria masculina.

Un aspecte destacat és que la millora no és només quantitativa (nombre d'homes i dones), sinó que apunta cap a la importància de considerar la distribució del poder intern: ocupar un càrrec no sempre equival a tenir incidència real. Aquest matís és clau per evitar caure en una paritat merament formal.

El document també evidencia que els òrgans més grans, per la seva estructura i estabilitat, reflecteixen millor les tendències de fons, mentre que els òrgans petits són més sensibles a canvis puntuals. Aquesta diferenciació és important per interpretar adequadament les dades i evitar conclusions precipitades.

En termes d'equitat, la institució mostra un compromís progressiu en procés de consolidar-se. El fet de continuar reforçant polítiques actives —especialment formació, lideratge femení i ocupació de càrrecs clau— apunta cap a una governança transformadora que no només busca equilibrar presències, sinó redistribuir poder.

Les dades que es presenten a continuació, facilitades per l'Àrea de Dades i Mètriques de la Secretaria Tècnica, mostren els canvis que ha experimentat Elisava en el període 2021-2025.

L'anàlisi dels òrgans de govern mostra que entre 2021 i 2025 es produeix un avenç significatiu cap a la igualtat de sexe en pràcticament tots els òrgans analitzats. Els increments més destacats es troben al Consell de Govern i al Patronat, mentre que la Junta d'Escola ja estava propera a la paritat i s'hi consolida.

<b>Òrgans de Govern</b>				
	2021		2025	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
Consell de Govern	86%	14%	71%	29%
Consell de Direcció	67%	33%	56%	44%
Patronat	73%	27%	55%	45%
Comitè d'Empresa	44%	56%	33%	67%
Junta d'Escola	45%	55%	50%	50%

Pel que fa a la distribució del Personal Docent Investigador en endavant PDI , hi ha un augment lleu però sostingut de la presència de dones en el conjunt del PDI. Tot i que el percentatge d'homes continua sent superior, la diferència es redueix, indicant un progrés gradual cap a una major equitat de gènere en el personal docent i investigador.

<b>PDI</b>				
	2021		2025	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
PDI	68%	32%	65%	35%

En la distribució del PDI per dedicació, creix la presència de dones en temps complet, parcial 1 i parcial 3 i es redueix de manera notable en temps parcial 2, que es masculinitza significativament.

<b>PDI per dedicació</b>				
	2021		2025	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
Temps complet	64%	36%	56%	44%
Temps parcial 1 (75%)	100%	-	80%	20%
Temps parcial 2 (50%)	60%	40%	83%	17%
Temps Parcial 3 (<50%)	69%	31%	65%	35%

En la distribució del PDI per categoria professional, es detecta una tendència cap a una major presència femenina en les categories de més qualificació.

<b>PDI categoria professional</b>				
	2021		2025	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
PDI Doctor/a	65%	35%	61%	39%
PDI Acreditat/a	67%	33%	67%	33%
PDI Acreditat/a amb sexennis	100%	-	75%	25%

Pel que fa al Personal Tècnic de Gestió, Administració i Serveis, en endavant PTGAS, la presència femenina, ja majoritària el 2021, s'amplia encara més al 2025 consolidant el PTGAS com un col·lectiu clarament feminitzat. La reducció d'homes és moderada però constant.

<b>PTGAS</b>				
	2021		2025	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
PTGAS	46%	54%	42%	58%

El PTGAS per àrees i serveis mostra una gran estabilitat: la majoria de departaments mantenen intacta la seva composició de gènere entre 2021 i 2025, amb moltes àrees fortament feminitzades (administració, comunicació, secretaries) o masculinitzades (manteniment, tallers, sistemes).

Els canvis més rellevants són: entrada de dones a Empreses i Emprenedoria, pèrdua de dones a Relacions Internacionals i aparició de paritat a Research.

<b>PTGAS per àrees i serveis</b>				
	2021		2025	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
Research	-	-	50%	50%
Sistemes	100%	-	100%	-
Coordinació de Grau	-	100%	-	100%
Secretaria Tècnica	27%	73%	27%	73%
Màrqueting i Comunicació	11%	89%	11%	89%
Àrea de Relacions Internacionals/Pràctiques	43%	57%	43%	57%
Unitat Gestió Postgrau	30%	70%	30%	70%
Màster counselling & admissions	20%	80%	20%	80%
Empreses	100%	-	67%	33%
Administració i serveis	-	100%	-	100%
Biblioteca	50%	50%	50%	50%
Tallers	100%	-	100%	-
Manteniment	100%	-	100%	-

Pel que fa a l'alumnat entre 2021 i 2025, l'alumnat mostra una tendència clara cap a una major presència femenina en totes les modalitats analitzades: els graus es mantenen feminitzats, especialment Disseny i el grau en Enginyeria es consolida com a grau paritari.

Els programes de formació contínua i el màster oficial experimenten un creixement notable de dones.

<b>Alumnat de formació oficial</b>				
	2021		2025	
	% Homes	% Dones	% Homes	% Dones
Grau en Disseny i Innovació	24%	76%	20%	80%
Grau en Enginyeria de Disseny Industrial	49%	51%	48%	52%
Màster Universitari en estudis interdisciplinaris en Disseny i Comunicació	42%	58%	33%	67%
Formació contínua (postgraus, màsters, cursos, escola d'idiomes)	24%	76%	22%	78%

## 6. Resultats de l'auditoria retributiva

En aquest apartat es presenten els resultats de l'auditoria retributiva.

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

Elisava ha definit una sèrie de grups per a poder 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.

Per determinar el Sistema de Valoració de Llocs de Treball s'han definit els següents grups:

- GRUP 01: Director – Directora de Departament: Planificar el departament, coordinar l'equip i gestionar els recursos disponibles pel departament o àrees que englobi la seva responsabilitat.
- GRUP 02: Professor – Professora amb càrrec: Personal Docent Investigador que apart de tenir jornada dedicada a realitzar docència o investigació, té un càrrec de gestió, com per exemple coordinar un grau, coordinar un àrea de coneixement dintre dels graus o dirigir un màster o un post grau.
- GRUP 03: Professor – Professora: Personal Docent Investigador que dedica la seva jornada a les tasques de docència, gestió acadèmica i recerca.
- GRUP 04: Oficial / Tècnic - Tècnica: Membre de l'equip ja sigui Administració, Comunicació, Gestió Acadèmica, Pràctiques, Biblioteca, Coordinació de graus, Coordinació de Màsters, Secretaria.

- GRUP 05: Sistemes: Donar suport per tal de disposar de la infraestructura de Tecnologies de la Informació necessària per tant donar servei a les aules com al personal treballador. Es tracta tant de sistemes de hardware (ordinadors, xarxes, servidors, etc.) com del programari que s'utilitza a Elisava.
- GRUP 06: Personal de tallers: Personal ubicat als diferents tallers o laboratoris d'ELISAVA i que te com a funcions ajudar als alumnes o professorat a desenvolupar els seus projectes, com per exemple prototipant, imprimint, mesurant, experimentant, etc.
- GRUP 07: Personal de manteniment: Realitzar les tasques necessàries per mantenir les instal·lacions d'Elisava de manera adequada, detectant problemes, arreglant o reparant allò que puguin o sol·licitant la subcontractació de les reparacions que calguin.

### **Anàlisi de la bretxa salarial**

Si comparem a nivell general la diferència entre el retribució equivalent pel que fa a la mitjana, la diferència entre homes i dones es d'un 9% en favor dels homes.

Si comparem les dades amb la mediana la diferència es redueix a un 4% en favor dels homes.

Si entrem en el detall en funció de les agrupacions descrites anteriorment on podem veure les diferències per cada un dels grups.

Al grup 01 (directors i directores de departament) hi ha una diferència de mitjana del 5% i un 13% si parlem de mediana. Al grup 02, de professors i professores amb càrrec es el que té un biaix més gran. Al tractar-se de càrrecs amb una remuneració determinada per taules salarials, no hi hauria d'haver diferència. El fet que n'hi hagi, ve marcada pel fet que hi ha persones que poden tenir varis càrrecs, com es el cas de les direccions de programes de postgrau. En el nostre cas tenim més homes amb varies direccions de programes de màster o postgrau que dones.

En els grups 5, 6 i 7 que son personal de sistemes, de tallers i laboratoris i manteniment, no tenim dones que formin part de les plantilles. En els grups 3 i 4 hi ha una lleu diferència en aquest cas favorable a les dones.

	Diferència
<b>GRUP 01</b>	<b>5%</b>
<b>GRUP 02</b>	<b>9%</b>
<b>GRUP 03</b>	<b>8%</b>
<b>GRUP 04</b>	<b>-16%</b>

## Anàlisi per concepte salarial:

Pel que fa al grup 01 de directors o directores de departament la diferència la trobem en tant la millora voluntària com en altres complements salarials.

Pel que fa al grup 02 de PDI amb càrrec, la diferència escau en l'import dels plusos per càrrec que es d'un 26% en favor dels homes, fet que s'explica amb un major nombre de casos amb homes que ostenten varis plusos per càrrec principalment programes de postgrau.

	SALARIO BASE Eq	MejVol	Antigüedad	Plus Cargo	Retr. Esp1 Rest	Retr. Esp2 Mutua	Comp.l T/AT	Altres complement	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL	18%			78%		-35%		-25%	23%	4%		4%
	SALARIO BASE Eq	MejVol	Antigüedad	Plus Cargo	Retr. Esp1 Rest	Retr. Esp2 Mutua	Comp.l T/AT	Altres complement	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01	0%	58%	100%		0%	-2%		1%	29%	14%		13%
GRUPO 02	0%			26%		-16%		21%	18%	9%		14%
GRUPO 03	0%			100%		42%		-158%	21%	4%		4%
GRUPO 04	-4%				0%	4%		21%	-42%	-14%		-13%

## Conclusions i accions

Fruit de l'exhaustiva anàlisi elaborada en relació amb els salaris percebuts a Elisava durant l'exercici 2024, es pot concloure que l'empresa no presenta bretxa salarial significativa en les retribucions entre dones i homes per llocs de treball d'igual valor.

## 7. Definició d'objectius, estructura i prioritats

Els objectius del Pla d'Igualtat es distribueixen en eixos estratègics que responen a les necessitats detectades durant el diagnòstic. L'ordre i la prioritat dels objectius dins de cada eix s'han establert amb el consens de la Comissió Negociadora, tenint en compte les desigualtats, dificultats, desavantatges o obstacles identificats que afecten l'equitat entre dones, homes i altres identitats i expressions de gènere.

Cada eix correspon a un àmbit d'actuació clau per combatre aquestes desigualtats i avançar cap a una Universitat més inclusiva i justa.

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, assegurant que la perspectiva de gènere estigui present en la imatge institucional i en les relacions amb tercers.

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

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 infra-representació femenina en càrrecs acadèmics i de gestió amb major responsabilitat i prestigi. Inclou actuacions per protegir l'exercici responsable 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, es centra en la implicació activa de tots els col·lectius universitaris en el seguiment i l'avaluació del Pla per vetllar per la seva 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 a cada mesura, s'hi detallen l'àrea o unitat responsable de l'execució, els instruments que s'utilitzaran, 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

## 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.** Organitzar campanyes, actes i activitats de sensibilització sobre la igualtat de gènere, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, tant en el marc del 8M, com en altres dates assenyalades al llarg de l'any.

<b>Responsables de l'execució</b>	Àrea d'Igualtat i Diversitat, en col·laboració amb el Departament de Comunicació i Màrqueting
<b>Instruments</b>	Campanyes, actes i activitats de sensibilització organitzades al llarg del curs acadèmic.
<b>Recursos</b>	Personal de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat
<b>Indicadors</b>	Nombre de campanyes, actes i activitats realitzades
<b>Execució</b>	Permanent

**Mesura 1.1.2.** Organitzar activitats formatives adreçades a tota la comunitat universitària (estudiants, PDI i PTGAS).

<b>Responsables de l'execució</b>	Àrea d'Igualtat i Diversitat.
<b>Instruments</b>	Programa de formacions adreçat a estudiants, Personal Docent Investigador, Personal Tècnic de Gestió i Administració i Serveis, i, personal amb responsabilitat jeràrquica, per assegurar una cobertura àmplia i sistemàtica.
<b>Recursos</b>	Personal propi i extern de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat
<b>Indicadors</b>	Nombre de formacions realitzades. / Nombre de persones assistents.
<b>Execució</b>	Permanent

**Mesura 1.1.3.** Garantir que tot l'alumnat de nova incorporació i el personal de nova incorporació 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.

<b>Responsables de l'execució</b>	Gerència, Departament de Comunicació i Màrqueting i Àrea d'Igualtat i Diversitat.
<b>Instruments</b>	Incorporació d'aquest contingut a la documentació d'acollida inicial del personal, en els idiomes necessaris segons el perfil del personal de mobilitat.
<b>Recursos</b>	Material formatiu elaborat per la Àrea d'Igualtat i Diversitat i integrat al paquet de benvinguda del personal.
<b>Indicadors</b>	Disponibilitat del material d'acollida utilitzat. / Nombre de persones que reben el material
<b>Execució</b>	Permanent

**Mesura 1.1.4.** Proporcionar recursos i orientacions per a l'atenció i la gestió de la diversitat de gènere a l'aula i als entorns de treball.

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

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

**Mesura 1.2.1.** Recollir, actualitzar i publicar les dades i els indicadors rellevants per mesurar possibles desequilibris en matèria de gènere i per temes relatius a consultes, queixes i denúncies en matèria de gènere.

<b>Responsables de l'execució</b>	Àrea d'Igualtat i Diversitat, Àrea de Qualitat
<b>Instruments</b>	L'Àrea de Qualitat s'encarrega de la recollida i de l'actualització periòdica dels indicadors establerts per l'Àrea d'Igualtat i Diversitat.
<b>Recursos</b>	Personal de les àrees responsables amb la col·laboració dels departaments i unitats que aporten dades.
<b>Indicadors</b>	Diagnòstic situació de gènere a la universitat.
<b>Execució</b>	A la finalització de la vigència del pla

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

<b>Responsables de l'execució</b>	Àrea de Comunicació i Màrqueting i l'Àrea d'Igualtat i Diversitat.
<b>Instruments</b>	Base de dades de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat i Àrea de Qualitat. Memòries anuals
<b>Recursos</b>	Personal de les àrees responsables
<b>Indicadors</b>	Memòries anuals dels cursos acadèmics amb les dades desagregades per sexe / Publicació actualitzada a l'espai web
<b>Execució</b>	Anual

**OBJECTIU 1.3. Millorar la gestió institucional de les polítiques d'igualtat a la universitat.**

**Mesura 1.3.1.** Proporcionar a l'Àrea d'Igualtat i Diversitat els recursos humans i econòmics necessaris per garantir l'aplicació i el seguiment del pla i el desenvolupament de les seves funcions i tasques.

<b>Responsables de l'execució</b>	Direcció General i Gerència
<b>Instruments</b>	Assignació de recursos humans i dotació pressupostària suficient per desenvolupar les tasques de l'àrea.
<b>Recursos</b>	Assignació d'hores del personal de l'àrea per cobrir les necessitats
<b>Indicadors</b>	Nombre d'hores del personal de l'àrea.
<b>Execució</b>	Permanent

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

<b>Responsables de l'execució</b>	Direcció General ,Gerència
<b>Instruments</b>	Reconeixement com a encàrrec de gestió
<b>Recursos</b>	Hores assignades a les persones referents
<b>Indicadors</b>	Nombre d'hores assignades a les persones referents
<b>Execució</b>	Permanent

**Mesura 1.3.3.** Consolidar els mecanismes existents per rebre i gestionar peticions d'assessorament de persones, àrees i serveis de la comunitat universitària sobre gènere.

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

**Mesura 1.3.5.** Afavorir la formació continuada del personal de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat que permetin millorar el desenvolupament de les seves funcions.

<b>Responsables de l'execució</b>	Direcció General i Gerència
<b>Instruments</b>	Destinació d'hores laborals a les activitats formatives del personal de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat.
<b>Recursos</b>	Personal i pressupost de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat
<b>Indicadors</b>	Cost dels recursos econòmics i hores de personal implicat
<b>Execució</b>	Permanent

**OBJECTIU 1.4. Garantir una comunicació i una imatge institucional amb perspectiva de gènere i amb un ús del llenguatge inclusiu**

**Mesura 1.4.1.** Promoure la visibilitat i la difusió de les accions realitzades i previstes al II Pla d'Igualtat a tota la comunitat universitària.

<b>Responsables de l'execució</b>	Àrea d'Igualtat i Diversitat d'Igualtat i Diversitat, Departament de Màrqueting i Comunicació
<b>Instruments</b>	Espai web i xarxes socials de l'Àrea d'Igualtat amb un apartat de notícies actualitzat. Ús de canals interns així com canals externs per fer difusió d'informació accions destacades. Ús dels plafons informatius.
<b>Recursos</b>	Personal de les àrees implicades
<b>Indicadors</b>	Nombre de notícies i publicacions (segons la disponibilitat de les plataformes), cartellera i altres.
<b>Execució</b>	Permanent

**Mesura 1.4.2.** Aplicar criteris de llenguatge inclusiu i no sexista i que també tinguin en compte una representació equilibrada d'homes i dones en els materials de difusió, publicitat i documents institucionals, així com per la presència de diversitat sexual i de gènere evitant biaixos sexistes en la imatge i el llenguatge.

<b>Responsables de l'execució</b>	Departament de Màrqueting i Comunicació
<b>Instruments</b>	Revisió prèvia dels materials institucionals per part de les àrees responsables, amb el suport de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat quan es requereixi.
<b>Recursos</b>	Personal de les àrees implicades
<b>Indicadors</b>	Existència d'una guia d'estil i criteris visuals sobre representació i llenguatge inclusiu. Registre intern de possibles casos d'ús sexista, discriminatori o estereotipat en els materials institucionals.
<b>Execució</b>	Puntual (creació de la guia) / Permanent (aplicació dels criteris)

**OBJECTIU 1.5. Fomentar la col·laboració i la participació de la universitat a iniciatives i xarxes interinstitucionals per la igualtat.**

**Mesura 1.5.1.** Participar en xarxes interinstitucionals d'iniciativa pública-privada que tinguin com a objectiu la promoció de la igualtat i diversitat a la societat.

<b>Responsables de l'execució</b>	Àrea d'Igualtat i Diversitat
<b>Instruments</b>	Participació en xarxes i/o fòrums interinstitucionals per intercanviar materials i experiències, i organització de seminaris o trobades conjuntes.
<b>Recursos</b>	Personal de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat i personal de la comunitat universitària interessat.
<b>Indicadors</b>	Nombre de col·laboracions establertes, materials compartits i/o accions realitzades
<b>Execució</b>	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.

<b>Responsables de l'execució</b>	Àrea d'Igualtat i Diversitat, Acadèmia.
<b>Instruments</b>	Activitats formatives específiques per al professorat. Espai web a la Àrea d'Igualtat i Diversitat i/o altres espais digitals institucionals.
<b>Recursos</b>	Personal de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat i de les àrees implicades. Personal formador extern, si escau.
<b>Indicadors</b>	Nombre de formacions realitzades i assistents / Nombre de canals de visibilitat dels recursos.
<b>Execució</b>	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.

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

**Mesura 2.1.3.** Oferir formació i/o recursos i recomanacions a tots els membres facultatius sobre com incorporar la perspectiva de gènere en l'elaboració de treballs acadèmics (TFG, TFM, i postgraus), mitjançant recursos, guies i/o activitats formatives específiques.

<b>Responsables de l'execució</b>	Àrea d'Igualtat i Diversitat
<b>Instruments</b>	Programa de formacions adreçades a l'estudiantat i professorat. Campus virtual
<b>Recursos</b>	Personal de les àrees implicades. Recursos econòmics de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat.
<b>Indicadors</b>	Nombre de formacions i assistents / Nombre de canals de visibilitat dels recursos i recomanacions
<b>Execució</b>	Permanent

**Mesura 2.1.4.** Fomentar la integració del Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS), especialment l'ODS nº 5 (igualtat de gènere), en els treballs acadèmics, i, establir un sistema d'identificació i seguiment dels ODS en els TFG, TFM i postgraus, e investigacions doctorals validat per la tutoria i el tribunal avaluador.

<b>Responsables de l'execució</b>	Acadèmia
<b>Instruments</b>	Campus Virtual i web
<b>Recursos</b>	Personal de l'àrea implicada
<b>Indicadors</b>	Nombre de treballs presentats amb l'ODS nº 5
<b>Execució</b>	Permanent

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

**Mesura 2.2.1.** Incentivar/Facilitar la perspectiva de gènere interseccional als projectes de recerca, transferència, innovació i divulgació del coneixement.

<b>Responsables de l'execució</b>	Departament de Elisava Research
<b>Instruments</b>	Servei d'assessorament i consultoria, programa de formacions i comunitats de pràctiques
<b>Recursos</b>	Personal de les àrees implicades
<b>Indicadors</b>	Nombre d'assessoraments / Nombre d'activitats realitzades
<b>Execució</b>	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 informació sobre l'Àrea d'Igualtat i Diversitat i els canals de contacte, disponible en diversos idiomes.

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

**OBJECTIU 2.4. Promoure la igualtat i la diversitat en la vida universitària.**

**Mesura 2.4.1.** Difondre informació sobre l'Àrea d'Igualtat i Diversitat i els recursos disponibles entre l'alumnat participant en activitats universitàries, i, estar presents amb punts informatius (punts lila) en actes acadèmics, socials, esportius, culturals i festes.

<b>Responsables de l'execució</b>	Àrea d'Igualtat i Diversitat
<b>Instruments</b>	Espais digitals i presència física en actes i activitats
<b>Recursos</b>	Personal i recursos econòmics de les àrees implicades
<b>Indicadors</b>	Nombre d'activitats amb punts informatius
<b>Execució</b>	Permanent

**Mesura 2.4.2.** Donar suport a iniciatives estudiantils que promoguin la igualtat de gènere, la inclusió i la visibilització de col·lectius diversos.

<b>Responsables de l'execució</b>	Acadèmia i Àrea d'Igualtat i Diversitat
<b>Instruments</b>	Assessorament de les àrees universitàries implicades a les iniciatives estudiantils.
<b>Recursos</b>	Personal de les àrees implicades
<b>Indicadors</b>	Nombre d'assessoraments
<b>Execució</b>	Permanent

### EIX 3. PREVENCIÓ, DETECCIÓ I GESTIÓ DE LES VIOLÈNCIES I DISCRIMINACIONS PER RAÓ DE SEXE O GÈNERE

**OBJECTIU 3.1. Promoure la visibilització i sensibilització sobre les violències de gènere i la discriminació de gènere per facilitar-ne la identificació i prevenció a la universitat..**

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

<b>Responsables de l'execució</b>	Àrea d'Igualtat i Diversitat.
<b>Instruments</b>	Espai web i xarxes socials de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat. Plafons informatius de la universitat. Programa de formacions.
<b>Recursos</b>	Personal de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat.
<b>Indicadors</b>	Nombre d'activitats, formacions i recursos realitzats.
<b>Execució</b>	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.

<b>Responsables de l'execució</b>	Àrea de Relacions Internacionals, Àrea Relacions Acadèmia-Empres i Relacions Institucionals, Escola de Postgrau, Àrea d'Igualtat i Diversitat.
<b>Instruments</b>	Espai web i xarxes socials. Plafons informatius de la universitat. Programa de formacions.
<b>Recursos</b>	Personal de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat.
<b>Indicadors</b>	Nombre d'activitats, formacions i recursos realitzats.
<b>Execució</b>	Permanent.

**OBJECTIU 3.2. Difondre i revisar protocols i recursos per abordar les violències masclistes i la discriminació de gènere, procurant la seva aplicació efectiva.**

**Mesura 3.2.1.** Difondre el II Pla d'Igualtat entre la comunitat universitària

<b>Responsables de l'execució</b>	Direcció General i Àrea d'Igualtat i Diversitat
<b>Instruments</b>	Espai web de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat i repositori institucional
<b>Recursos</b>	Personal de les àrees implicades
<b>Indicadors</b>	Pla d'Igualtat disponible al repositori institucional i a l'espai web de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat
<b>Execució</b>	Permanent

**Mesura 3.2.2.** Elaborar i difondre anualment un informe breu sobre l'estat d'execució de les accions del pla d'igualtat.

<b>Responsables de l'execució</b>	Àrea d'Igualtat i Diversitat
<b>Instruments</b>	Elaboració de l'informe de seguiment. Presentació de l'informe de seguiment a la Comissió de Seguiment.
<b>Recursos</b>	Personal de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat
<b>Indicadors</b>	Nombre d'informes elaborats, publicats i presentats
<b>Execució</b>	Anual

**Mesura 3.2.3.** Formar a 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.

<b>Responsables de l'execució</b>	Àrea d'Igualtat i Diversitat
<b>Instruments</b>	Reunions periòdiques
<b>Recursos</b>	Personal de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat
<b>Indicadors</b>	Nombre de persones referents que han fet formacions / Nombre de reunions / Guia d'acompanyament
<b>Execució</b>	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 la seva atenció.**

**Mesura 3.3.1.** Oferir acompanyament integral i mesures de reparació a les persones afectades per assetjament o violències de gènere i recollir i analitzar la valorització de les persones ateses per millorar els processos d'atenció i reparació.

<b>Responsables de l'execució</b>	Àrea d'Igualtat i Diversitat
<b>Instruments</b>	Protocol de prevenció i reparació en els supòsits d'assetjament. Qüestionari de valoració de l'atenció rebuda.
<b>Recursos</b>	Personal de les àrees implicades
<b>Indicadors</b>	Nombre de casos atesos i mesures implementades. Nombre de valoracions rebudes.
<b>Execució</b>	Permanent

**Mesura 3.3.2.** Fomentar la formació i actualització del personal que intervé en l'aplicació del protocol d'assetjament, incorporant continguts de prevenció i gestió de l'estrès i l'esgotament professional.

<b>Responsables de l'execució</b>	Direcció General, Gerència, i Àrea d'Igualtat i Diversitat
<b>Instruments</b>	Formacions externes, programes de formacions de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat, recursos de suport psicològic
<b>Recursos</b>	Personal tècnic i formadors/es especialitzats/des. Pressupost destinat a accions formatives i actualització de continguts.
<b>Indicadors</b>	Nombre de formacions realitzades i recursos utilitzats
<b>Execució</b>	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.** Analitzar la distribució per sexe de les funcions, llocs de treball, càrrecs de gestió i retribucions per detectar possibles desigualtats.

<b>Responsables de l'execució</b>	Àrea d'Igualtat i Diversitat i Gerència
<b>Instruments</b>	Base de dades de l'Àrea d'Igualtat i diversitat amb dades desagregades per sexe, proporcionades per l'Àrea de Qualitat i la Gerència,
<b>Recursos</b>	Personal de les àrees responsables i personal de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat
<b>Indicadors</b>	Informe de diagnòstic de gènere amb avaluació qualitativa de la situació per sexe
<b>Execució</b>	Anual (recollida de dades) / A la finalització de la vigència del pla (informe diagnòstic)

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

<b>Responsables de l'execució</b>	Gerència
<b>Instruments</b>	Auditoria retributiva, amb anàlisi comparatiu de salaris, complements, condicions de treball i evolució de la carrera professional.
<b>Recursos</b>	Personal de l'àrea responsable
<b>Indicadors</b>	Existència i actualització de l'auditoria retributiva
<b>Execució</b>	A la finalització de la vigència del pla

**Mesura 4.1.3.** Elaborar propostes de mesures correctores quan es detecti un desequilibri estructural en equips, càrrecs de gestió i coordinació generi diferències salarials a favor d'un sexe.

<b>Responsables de l'execució</b>	Àrea d'Igualtat i Diversitat (elaboració de mesures) Gerència (Implementació)
<b>Instruments</b>	Base de dades de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat amb dades desagregades per sexe Document amb mesures correctores.
<b>Recursos</b>	Personal de les àrees responsables
<b>Indicadors</b>	Dades dels càrrecs de gestió i complements retributius desagregades per sexe / Proposta de mesures correctores
<b>Execució</b>	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.** Garantir una composició equilibrada d'equips introduint criteris a favor del sexe infrarepresentat en casos d'empat en processos de selecció o promoció, analitzant els obstacles o factors que fan que determinats càrrecs o composició de departaments tinguin biaixos.

<b>Responsables de l'execució</b>	Gerència
<b>Instruments</b>	Instrucció interna amb criteris de composició equilibrada per a comissions i equips de selecció.
<b>Recursos</b>	Personal de l'àrea responsable
<b>Indicadors</b>	Registre dels processos de selecció
<b>Execució</b>	Puntual (redacció de la instrucció interna) / Permanent (aplicació posterior d'aquest criteri)

#### **OBJECTIU 4.3. Protegir l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.**

**Mesura 4.3.1.** Incorporar les situacions personal de cura com a criteri en l'assignació d'horaris, tasques i en l'adaptació del lloc de treball mitjançant mesures de flexibilitat horària, modulació de tasques o ajustaments físics i organitzatius.

<b>Responsables de l'execució</b>	Gerència
<b>Instruments</b>	Coordinació entre Gerència i els caps de departament per avaluar les sol·licituds. Registre intern d'adaptacions concedides i els motius
<b>Recursos</b>	Personal de les àrees implicades. Eines de gestió d'horaris i tasques existents
<b>Indicadors</b>	Nombre de sol·licituds i tipologia d'adaptacions concedides
<b>Execució</b>	Permanent

**Mesura 4.3.2.** Mantenir i actualitzar periòdicament el qüestionari de riscos psicosocials pel que fa a les condicions de treball i conciliació, per identificar necessitats de millora

<b>Responsables de l'execució</b>	Gerència
<b>Instruments</b>	Qüestionari de riscos psicosocials
<b>Recursos</b>	Personal de les àrees implicades
<b>Indicadors</b>	Annex del qüestionari amb dades desagregades per sexe
<b>Execució</b>	Anual

**Mesura 4.3.3.** Difondre informació actualitzada sobre permisos, drets laborals i mesures de conciliació per a tot el personal, a través de canals interns institucionals.

<b>Responsables de l'execució</b>	Comitè d'Empresa, Gerència
<b>Instruments</b>	Web
<b>Recursos</b>	Personal de l'àrea implicada
<b>Indicadors</b>	Informació pública i disponible per la comunitat universitària
<b>Execució</b>	Permanent

**Mesura 4.3.4.** Habilitar espais físics adaptats per a la lactància i la cura d'infants per a estudiants i personal.

<b>Responsables de l'execució</b>	Gerència
<b>Instruments</b>	Espais habilitats
<b>Recursos</b>	Personal de l'àrea implicada
<b>Indicadors</b>	Valoració per part de les persones usuàries.
<b>Execució</b>	Permanent

**Mesura 4.3.5.** Fer el seguiment de les mesures de conciliació i dels beneficis aplicats per avaluar-ne l'eficàcia i identificar possibles millores.

<b>Responsables de l'execució</b>	Gerència
<b>Instruments</b>	Registre de mesures i beneficis. Qüestionari o enquestes de valoració
<b>Recursos</b>	Personal de l'àrea implicada
<b>Indicadors</b>	Registre de mesures de conciliació implantades i dels beneficis concedits amb valoració de les persones beneficiàries
<b>Execució</b>	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 la seva aplicació efectiva i millora contínua.**

**Mesura 5.1.1.** Constituir i mantenir la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, assegurant la participació i representació de l'empresa, el personal treballador i l'estudiantat.

<b>Responsables de l'execució</b>	Àrea d'Igualtat i Diversitat
<b>Instruments</b>	Reunions anuals
<b>Recursos</b>	Personal de les àrees implicades
<b>Indicadors</b>	Actes de les reunions
<b>Execució</b>	Anual

**Mesura 5.1.2.** Fer el seguiment i l'avaluació periòdica del grau de compliment de les mesures i objectius del pla i recollir periòdicament els indicadors de les àrees amb responsabilitat en l'execució del pla per facilitar-ne el seguiment i l'avaluació.

<b>Responsables de l'execució-</b>	Àrea d'Igualtat i Diversitat i Comissió de Seguiment del Pla
<b>Instruments</b>	Fitxes de seguiment i valoració de les mesures. Base de dades de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat. Peticions periòdiques de dades a les àrees implicades per part de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat.
<b>Recursos</b>	Personal de les àrees implicades
<b>Indicadors</b>	Informes de seguiment i avaluació. Registre a la base de dades de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat.
<b>Execució</b>	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, l'avaluació i la revisió periòdica del Pla d'Igualtat. Per tant, les seves funcions són executives i de supervisió. Té la responsabilitat de vetllar pel compliment de les accions i dels objectius establerts, amb la finalitat d'assegurar la igualtat efectiva d'oportunitats i garantir la no discriminació per raons de sexe i/o gènere.

Les seves funcions són:

- Promoure i gestionar la correcta implementació 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 d'Igualtat.
- Revisar i corregir accions que obstaculitzin l'assoliment dels objectius o que requereixin actualització 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 l'Àrea d'Igualtat i Diversitat, de la Direcció General i per les persones designades com a Comissió Negociadora encarregada de l'aprovació d'aquest pla, configurada de manera paritària.

#### 9.1.3. Funcionament de la Comissió de Seguiment

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

Les reunions són presidides i dinamitzades per la Responsable de l'Àrea d'Igualtat i Diversitat.

Si alguna de les persones convocades no pot assistir a la reunió, cal presentar una delegació expressa. En cas de baixa d'algun membre, aquest és substituït a proposta de la part afectada, quedant documentat en acord.

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 que formen part de la Comissió de Seguiment. 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 d'aquesta, actuen sempre sota el deure de confidencialitat. La Comissió també pot comptar amb suport i assessorament extern especialitzat, amb veu però sense vot.

#### 9.1.4. Informes de seguiment, avaluació periòdica i revisió.

Els informes de seguiment i avaluació del II Pla d'Igualtat, es redacten per l'Àrea d'Igualtat en el marc de la Comissió de Seguiment, on es presenten i acorden en terminis de seguiment anuals amb la finalitat de verificar el compliment del Pla.

La recollida d'informació per sistematitzar els indicadors i fer el seguiment de les mesures, es realitza 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.

Els informes de seguiment anuals mostren el grau de compliment de cada mesura i incorporaren una part d'anàlisi i valoració, així com propostes de modificació o millora que s'aproven. Aquestes poden incloure 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 valoren els resultats a partir de l'anàlisi quantitativa dels indicadors i qualitativa. Es valoraran 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 realitza 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.

### **10. Procediments de modificació i de resolució de discrepàncies**

En cas de ser necessari modificar el Pla d'Igualtat, les modificacions són acordades per la Comissió de Seguiment, que realitza les actuacions que resultin necessàries d'actualització del diagnòstic i de les mesures. En qualsevol cas, s'haurà de revisar el Pla d'Igualtat si concorre alguna de les circumstàncies previstes a l'article 9.2. del RD 901/2020.

Les discrepàncies produïdes en el si de la Comissió de Seguiment, sempre que respecte a la resolució de les mateixes no s'adopti per consens en el si de la mateixa Comissió, es passarà la qüestió en litigi a l'organisme corresponent.

## 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 informes de seguiment i avaluació anuals	Febrer/Març	Febrer/Març	Febrer/Març	Febrer/Març
Reunió ordinària comissió seguiment	Abril/Maig	Abril/Maig	Abril/Maig	Abril/Maig
Tancament del pla	-	-	-	Desembre
Processos relacionats:				
- Diagnòstic per al II Pla	Recollida de dades	Recollida de dades	Recollida de dades	Recollida de dades i redacció
- Auditoria retributiva	Registre	Registre	Auditoria. Disponible segon semestre 2029.	Registre
- Negociació III Pla d'Igualtat	-	-	-	Tot l'any