



**I Pla per a la igualtat de gènere  
2022 – 2025**

Fundació Privada Elisava Escola Universitària

# Índex

1. Introducció
2. Evolució i diagnosi de la situació actual
3. Marc normatiu
4. Aprovació del I Pla per a la igualtat de gènere
5. Àmbits, objectius i accions
  - 5.1 Àmbit 1: Igualtat d'oportunitats i responsabilitat social
  - 5.2 Àmbit 2: Activitat acadèmica: recerca i docència
  - 5.3 Àmbit 3: Comunicació, imatge i llenguatge
  - 5.4 Àmbit 4: Representació i participació institucional de les dones
  - 5.5 Àmbit 5: Accés, promoció i desenvolupament professional. Condicions laborals
  - 5.6 Àmbit 6: Corresponsabilitat en la vida laboral, personal i familiar
  - 5.7 Àmbit 7: Política de prevenció i erradicació de la violència de gènere
6. Sistema d'avaluació i seguiment
7. Auditoria Salarial

**Annex I.** Informe diagnòstic

**Annex II.** Informe d'auditoria retributiva

# 1. INTRODUCCIÓ

El I Pla per a la igualtat de gènere de la Fundació Privada Elisava Escola Universitària ha estat debatut i redactat per la Comissió d'Igualtat amb la col·laboració de la Fundació Universitària Balmes. Des del present curs 21-22, Elisava forma part, com a Facultat de Disseny i Enginyeria, de la Universitat de Vic- Universitat Central de Catalunya, raó per la qual hem cregut convenient poder treballar conjuntament en l'elaboració d'aquest pla. La comissió està formada per tres persones nomenades pel Comitè d'Empresa i tres persones del Consell de Direcció. El Pla contempla un període d'actuació de un quadrienni que s'inicia al 2022 i s'implantarà fins al 2025. Partint de l'anàlisi de la situació actual, el I Pla per a la 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 I Pla per a la igualtat d'Elisava

1. Potenciar la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere en l'estratègia i la cultura universitàries
2. Vetllar per l'adopció de la perspectiva de gènere en els estudis impartits i en la recerca
3. Dotar de visibilitat a la Unitat d'Igualtat, el 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
6. Facilitar la corresponsabilitat familiar i la conciliació laboral
7. Gestionar eficaçment els casos que sorgeixin d'assetjament sexual, així com oferir formació per detectar i gestionar aquestes situacions
8. Vetllar per la no discriminació per raó de gènere de tots els processos (selecció de personal, petició de beneficis recollits al conveni col·lectiu, formació, etc.)

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. En la cultura organitzativa d'Elisava hi ha una especial sensibilitat cap als temes de gènere.

## 2. EVOLUCIÓ I DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ ACTUAL

Una primera diagnosi de la situació actual reflecteix que Elisava 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 Administració permet copsar els canvis que ha experimentat la universitat en el període comprès entre els anys 2016 i 2021. Els Òrgans de Govern que s'han acostat als percentatges d'igualtat de gènere han estat el Patronat, el Consell de Direcció, la Junta d'Escola i el Comitè d'Empresa. Hi ha òrgans com el Consell de Govern que no han evolucionat cap a la paritat.

<b>PATRONAT</b>					
<b>Any / Gènere</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>2016-17</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>88,9%</b>	<b>11,1%</b>	<b>9</b>
<b>2017-18</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>90,0%</b>	<b>10,0%</b>	<b>10</b>
<b>2018-19</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>72,7%</b>	<b>27,3%</b>	<b>11</b>
<b>2019-20</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>72,7%</b>	<b>27,3%</b>	<b>11</b>
<b>2020-21</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>72,7%</b>	<b>27,3%</b>	<b>11</b>

<b>CONSELL DE DIRECCIÓ</b>					
<b>Any / Gènere</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>TOTAL</b>
2016-17	7	3	70,0%	30,0%	10
2017-18	7	1	87,5%	12,5%	8
2018-19	7	3	70,0%	30,0%	10
2019-20	6	4	60,0%	40,0%	10
2020-21	6	4	60,0%	40,0%	10

<b>CONSELL DE GOVERN</b>					
<b>Any / Gènere</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>TOTAL</b>
2016-17	7	1	87,5%	12,5%	8
2017-18	7	2	77,8%	22,2%	9
2018-19	8	1	88,9%	11,1%	9
2019-20	8	1	88,9%	11,1%	9
2020-21	8	1	88,9%	11,1%	9

<b>JUNTA D'ESCOLA</b>					
<b>Any / Gènere</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>TOTAL</b>
2016-17	13	6	68,4%	31,6%	19
2017-18	14	7	66,7%	33,3%	21
2018-19	14	8	63,6%	36,4%	22
2019-20	12	10	54,5%	45,5%	22
2020-21	12	10	54,5%	45,5%	22

<b>COMISSIÓ DE QUALITAT</b>					
<b>Any / Gènere</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>TOTAL</b>
2016-17	-	-	-	-	-
2017-18	5	6	45,5%	54,5%	11
2018-19	8	8	50,0%	50,0%	16
2019-20	8	8	50,0%	50,0%	16
2020-21	8	8	50,0%	50,0%	16

<b>CAPS D'ESTUDIS</b>					
<b>Any / Gènere</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>2016-17</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>2</b>
<b>2017-18</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>2</b>
<b>2018-19</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>2</b>
<b>2019-20</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>2</b>
<b>2020-21</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>2</b>

<b>COORDINADOR/RES D'ÀREES</b>					
<b>Any / Gènere</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>2016-17</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>50,0%</b>	<b>50,0%</b>	<b>16</b>
<b>2017-18</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>52,9%</b>	<b>47,1%</b>	<b>17</b>
<b>2018-19</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>55,0%</b>	<b>45,0%</b>	<b>20</b>
<b>2019-20</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>64,3%</b>	<b>35,7%</b>	<b>14</b>
<b>2020-21</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>64,3%</b>	<b>35,7%</b>	<b>14</b>

<b>DIRECCIÓ MÀSTERS I POSTGRAUS</b>					
<b>Any / Gènere</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>2016-17</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>73,3%</b>	<b>26,7%</b>	<b>30</b>
<b>2017-18</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>74,1%</b>	<b>25,9%</b>	<b>27</b>
<b>2018-19</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>68,8%</b>	<b>31,3%</b>	<b>32</b>
<b>2019-20</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>67,7%</b>	<b>32,3%</b>	<b>31</b>
<b>2020-21</b>	<b>23</b>	<b>8</b>	<b>74,2%</b>	<b>25,8%</b>	<b>31</b>

<b>COMITÈ D'EMPRESA</b>					
<b>Any / Gènere</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>2019-20</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>88,9%</b>	<b>11,1%</b>	<b>9</b>
<b>2020-21</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>44,4%</b>	<b>55,6%</b>	<b>9</b>

Pel que fa a la distribució del PDI cal dir que, globalment, no es troba repartit de manera igualitària des de la perspectiva de gènere i s'hi apropa més quan parlem de PDI acreditat (dades a juliol de 2021).

<b>PDI (DOCÈNCIA)</b>					
	<b>HOMES</b>	<b>%</b>	<b>DONES</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Elisava</b>	<b>63</b>	<b>66%</b>	<b>32</b>	<b>34%</b>	<b>95</b>

<b>PDI PER RECERCA</b>					
	<b>HOMES</b>	<b>%</b>	<b>DONES</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>PDI doctor/a</b>	<b>22</b>	<b>65%</b>	<b>12</b>	<b>35%</b>	<b>34</b>
<b>PDI acreditat/da</b>	<b>7</b>	<b>58%</b>	<b>5</b>	<b>42%</b>	<b>12</b>
<b>PDI acreditat/da amb sexennis</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>

A l'actual conveni d'Elisava tenim dues categories de PDI, el contractat a temps complet i el contractat a temps parcial. Pel que fa a la primera, podem veure que estem més a prop d'un repartiment igualitari des de la perspectiva de gènere.

<b>PDI PER CATEGORIES</b>					
	<b>HOMES</b>	<b>%</b>	<b>DONES</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Contractat/da a temps complet</b>	<b>16</b>	<b>55%</b>	<b>13</b>	<b>45%</b>	<b>29</b>
<b>Contractat/da a temps parcial</b>	<b>46</b>	<b>70%</b>	<b>20</b>	<b>30%</b>	<b>66</b>

<b>PDI PER DEDICACIÓ</b>					
	<b>HOMES</b>	<b>%</b>	<b>DONES</b>	<b>%</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Temps complet</b>	<b>16</b>	<b>55%</b>	<b>13</b>	<b>45%</b>	<b>29</b>
<b>Temps parcial 1 (75%)</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>3</b>
<b>Temps parcial 2 (50%)</b>	<b>4</b>	<b>80%</b>	<b>1</b>	<b>20%</b>	<b>5</b>
<b>Temps parcial 3 (&lt;50%)</b>	<b>40</b>	<b>69%</b>	<b>18</b>	<b>31%</b>	<b>58</b>
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>66%</b>	<b>32</b>	<b>34%</b>	<b>95</b>

Pel que fa al Personal d'Administració i Serveis (dades del gener 2022) està altament feminitzat en general i sobretot en departaments concrets com són el de coordinació de grau, la Unitat de Gestió Acadèmica, el Departament de Comunicació o Administració. En canvi, hi ha departaments on es produeix tot el contrari, doncs estan compostats en la seva totalitat per homes, com per exemple el departament de Sistemes de la Informació, el de Manteniment o el Taller de prototips.

<b>PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS</b>					
<b>DEPARTAMENTS</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>ELISAVA RESEARCH</b>					
Directora de Departament	0	1	0%	100%	1
Manager	0	1	0%	100%	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>
<b>SISTEMES DE LA INFORMACIÓ</b>					
Cap TIC	1	0	100%	0%	1
Analista informàtic	3	0	100%	0%	3
Operador tècnic d'informàtica	3	0	100%	0%	3
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>7</b>
<b>COORDINACIÓ DE GRAU</b>					
Coordinació acadèmica grau(s)	0	4	0%	100%	4
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>
<b>UNITAT DE GESTIÓ ACADÈMICA</b>					
Cap de Departament	0	1	0%	100%	1
Gestió d'estudis oficials	0	2	0%	100%	2
Gestió d'horaris	0	1	0%	100%	1
Gestió de les pràctiques	0	1	0%	100%	1
Gestió d'estudis propis (M&Ps)	0	1	0%	100%	1
Gestió de l'Study Abroad	0	1	0%	100%	1
Gestió de Relacions Internacionals	1	0	100%	0%	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>12,5%</b>	<b>87,5%</b>	<b>8</b>
<b>ORDENACIÓ ACADÈMICA I QUALITAT</b>					
Director de Departament	1	0	100%	0%	1
Tècnic de Qualitat	1	0	100%	0%	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>
<b>MÀRQUETING I COMUNICACIÓ</b>					
Directora de Departament	0	1	0%	100%	1
Dissenyadora Gràfica	0	2	0%	100%	2
Directora d'Art	0	1	0%	100%	1
Tècnica de Comunicació	0	1	0%	100%	1
Dissenyadora d'Espais	0	1	0%	100%	1
Comunicació digital	1	0	100%	0%	1
Academic Councilor – Grau	0	1	0%	100%	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>12,5%</b>	<b>87,5%</b>	<b>8</b>



<b>UNITAT DE GESTIÓ DE POSTGRAUS</b>					
Cap de Departament	1	0	100%	0%	1
Coordinador/a	2	2	50%	50%	4
Admissions i Student Welfare	1	0	100%	0%	1
Assistent	0	1	0%	100%	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>57,1%</b>	<b>42,9%</b>	<b>7</b>
<b>BIBLIOTECA</b>					
Cap de Biblioteca	1	0	100%	0%	1
Tècnica de Biblioteca	0	1	0%	100%	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>2</b>
<b>SECRETARIA DE DIRECCIÓ</b>					
Secretaria de Direcció	0	2	0%	100%	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>
<b>TALLER DE MAQUETES I PROTOTIPS I TALLER GRÀFIC</b>					
Cap de Departament	1	0	100%	0%	1
Tècnic de Taller	3	0	100%	0%	3
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>4</b>
<b>DESENVOLUPAMENT DE NEGOCI: MÀSTERS I POSTGRAUS</b>					
Manager	0	1	0%	100%	1
Academic Counselor - Màster	0	2	0%	100%	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>3</b>
<b>ELISAVA ALUMNI</b>					
Manager	0	1	0%	100%	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>
<b>RELACIONS AMB EMPRESES</b>					
Cap de Departament	1	0	100%	0%	1
Gestor de comptes	1	0	100%	0%	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>
<b>ADMINISTRACIÓ</b>					
Cap de Departament	0	1	0%	100%	1
Responsable de Comptabilitat	0	1	0%	100%	1
Administració i Comptabilitat	0	2	0%	100%	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>
<b>MANTENIMENT</b>					
Cap de Manteniment	1	0	100%	0%	1
Tècnic de Manteniment	1	0	100%	0%	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>

Pel que fa a l'alumnat tenim una gran diferència entre els dos graus que actualment oferim a Elisava. Per una banda, el Grau en Disseny està compost per un 70% d'estudiants dones, i per l'altra, el Grau en Enginyeria de Disseny Industrial, el qual estem veient que és pràcticament paritari entre homes i dones.

<b>Grau en Disseny Matriculats</b>					
<b>ANY / GÈNERE</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>Total</b>
<b>2016-17</b>	<b>197</b>	<b>449</b>	<b>30,5%</b>	<b>69,5%</b>	<b>646</b>
<b>2017-18</b>	<b>204</b>	<b>474</b>	<b>30,1%</b>	<b>69,9%</b>	<b>678</b>
<b>2018-19</b>	<b>204</b>	<b>446</b>	<b>31,4%</b>	<b>68,6%</b>	<b>650</b>
<b>2019-20</b>	<b>196</b>	<b>436</b>	<b>31,0%</b>	<b>69,0%</b>	<b>632</b>
<b>2020-21</b>	<b>218</b>	<b>515</b>	<b>29,7%</b>	<b>70,3%</b>	<b>733</b>

<b>Grau en Enginyeria de Disseny Industrial Matriculats</b>					
<b>ANY / GÈNERE</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>Total</b>
<b>2016-17</b>	<b>257</b>	<b>141</b>	<b>64,6%</b>	<b>35,4%</b>	<b>398</b>
<b>2017-18</b>	<b>245</b>	<b>170</b>	<b>59,0%</b>	<b>41,0%</b>	<b>415</b>
<b>2018-19</b>	<b>232</b>	<b>170</b>	<b>57,7%</b>	<b>42,3%</b>	<b>402</b>
<b>2019-20</b>	<b>228</b>	<b>186</b>	<b>55,1%</b>	<b>44,9%</b>	<b>414</b>
<b>2020-21</b>	<b>215</b>	<b>203</b>	<b>51,4%</b>	<b>48,6%</b>	<b>418</b>

En els programes de màster, tret del màster universitari, tenim una forta feminització dels alumnes, i en el darrer curs el percentatge de dones va arribar al 76,1%.

<b>Màster Universitari en Disseny i Comunicació</b>					
<b>Matriculats</b>					
<b>ANY / GÈNERE</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>Total</b>
<b>2016-17</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>45,0%</b>	<b>55,0%</b>	<b>20</b>
<b>2017-18</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>16,7%</b>	<b>83,3%</b>	<b>12</b>
<b>2018-19</b>	-	-	-	-	-
<b>2019-20</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>60,0%</b>	<b>40,0%</b>	<b>10</b>
<b>2020-21</b>	-	-	-	-	-

<b>Màsters i Postgraus</b>					
<b>Matriculats</b>					
<b>ANY / GÈNERE</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>HOMES</b>	<b>DONES</b>	<b>Total</b>
<b>2016-17</b>	<b>164</b>	<b>439</b>	<b>27,2%</b>	<b>72,8%</b>	<b>603</b>
<b>2017-18</b>	<b>275</b>	<b>585</b>	<b>32,0%</b>	<b>68,0%</b>	<b>860</b>
<b>2018-19</b>	<b>226</b>	<b>677</b>	<b>25,0%</b>	<b>75,0%</b>	<b>903</b>
<b>2019-20</b>	<b>178</b>	<b>507</b>	<b>26,0%</b>	<b>74,0%</b>	<b>685</b>
<b>2020-21</b>	<b>153</b>	<b>487</b>	<b>23,9%</b>	<b>76,1%</b>	<b>640</b>

### 3. MARC NORMATIU

El Pla per a la igualtat de gènere de la Fundació Privada Elisava Escola Universitària s'ha elaborat segons les directrius que marca la legislació estatal i nacional següent:

- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes 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.

- El Reial Decret 901/2020 , de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- El Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- La Llei 2/2003, de 29 de febrer, d'Universitats de Catalunya, que imposa al departament competent en matèria d'universitats i a les 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.

## 4. APROVACIÓ DEL I 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 Patronat de la Fundació Privada Elisava Escola Universitària ha aprovat amb data 18 de gener de 2021 aquest document.

## 5. ÀMBITS, OBJECTIUS I ACCIONS

Aquest Pla pretén establir unes directrius que vetllin per a la igualtat d'oportunitats en totes les àrees i serveis de la Fundació Privada Elisava Escola Universitària.

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".

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:

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

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

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

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

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

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

**Àmbit 7:** Política de prevenció i erradicació de la violència de gènere

## 5.1 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 dur a terme el conjunt d'accions previstes al I Pla d'igualtat.

Responsable Elisava	Gerència
Indicadors d'avaluació	Pressupost específic
Temporització	2022-2025

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

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

Acció 1.1.3. Vetllar perquè la informació estadística institucional d'Elisava sempre es publiqui tenint en compte la variable gènere, garantint la protecció de dades personals.

Responsable Elisava	Àrea de Qualitat
Indicadors d'avaluació	Informes estadístics d'Elisava
Temporització	2022 -2025

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

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

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

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

Responsable Elisava	Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions
Temporització	Anual

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

Responsable Elisava	Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre d'activitats, Nombre de participants
Temporització	Anual

**Objectiu 1.3. Procurar la participació d'Elisava en aquelles iniciatives públiques o privades que tinguin com a objectiu la promoció de la igualtat en la societat**

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

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

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

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

## 5.2 ÀMBIT 2: Activitat acadèmica: recerca i docència

**Objectiu 2.1.** Vetllar perquè la participació en la recerca sigui equilibrada des de la perspectiva de gènere analitzant totes les dades en relació al nombre de PDI (home/dona) a partir d'una ponderació pel nombre total de dones/homes PDI.

Acció 2.1.1. Ponderar de forma transversal totes les dades de recerca en relació al nombre de PDI, sigui dona o home de cada convocatòria, àmbit, etc. Aquesta dada servirà per ponderar la resta d'anàlisis.

Responsable Elisava	Elisava Research
Indicadors d'avaluació	Nombre de PDI homes i dones a cada Fundació i de forma transversal a tota la Universitat de Vic
Temporització	2022-2025

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

Responsable Elisava	Elisava Research
Indicadors d'avaluació	Percentatge de DIR, DBR i ajudes per estades de mobilitat des de la perspectiva de gènere
Temporització	2022-2025

Acció 2.1.3. Anàlisi desagregada per sexes d'investigadors/res principals de projectes de recerca i transferència de coneixement.

Responsable Elisava	Elisava Research
Indicadors d'avaluació	Nombre de IP de projectes de recerca i transferència de coneixement des de la perspectiva de gènere
Temporització	2022-2025

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

Responsable Elisava	Elisava Research
Indicadors d'avaluació	A construir en funció de l'acció que es proposi
Temporització	2022-2025



## Objectiu 2.2. Conèixer i promoure la participació de dones en projectes de Transferència de Coneixement protegits (Spinoff, Patents, etc.)

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

Responsable Elisava	Elisava Research
Indicadors d'avaluació	Nombre de dones que participen com a IP en projectes de Transferència de coneixement. En termes absoluts, relatius i segregat per quantia del projecte (Proposta d'interval·ls: 1-19.999€; 20.000 – 49.999€; + de 50.000€)
Temporització	2022-2025

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

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

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

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

## Objectiu 2.3. Anàlisi desagregada i ponderada per gèneres de la producció d'articles en revistes científiques

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

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

Acció 2.3.2. Anàlisi desagregada i ponderada per gènere de les publicacions d'Elisava Research a U-Divulga i The Conversation

Responsable Elisava	Biblioteca
Indicadors d'avaluació	Nombre de publicacions d'homes i dones a les plataformes U-Divulga i The Conversation i d'altres plataformes (Anual i evolució)
Temporització	2022-2025

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

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

Responsable Elisava	Direcció de recerca, Direcció Acadèmica
Indicadors d'avaluació	Inclusió a la normativa d'avaluació de currículums Percentatges des de la perspectiva de gènere de les persones que s'hi acullen
Temporització	2022-2025

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

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

Responsable Elisava	Direcció Acadèmica, Direcció Màsters i Postgraus i Formació Contínua, Direcció de recerca, Gerència
Indicadors d'avaluació	Nombre de dones i homes en les comissions Inclusió en la normativa interna del criteri de presència equilibrada
Temporització	2022-2025

## Objectiu 2.6. Fomentar la recerca amb perspectiva de gènere

Acció 2.6.1. Anàlisi del nombre de tesis doctorals amb perspectiva de gènere, aprofitant l'adscripció d'aquestes tesis als ODS.

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

Acció 2.6.2. Anàlisi desagregada per sexes de la participació de dones i homes en les direccions i codireccions de Tesis Doctorals.

Responsable Elisava	Elisava Research
Indicadors d'avaluació	Nombre de dones i homes que dirigeixen i co-dirigeixen les tesis doctorals
Temporització	2022-2025

Acció 2.6.3. Visibilització de les activitats de recerca sobre gènere en la memòria acadèmica anual d'Elisava.

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

Acció 2.6.4. Construir un fons especialitzat en bibliografia i altres recursos de gènere.

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

### **Objectiu 2.7. Fomentar la perspectiva de gènere en els projectes de recerca**

Acció 2.7.1. Realització d'accions per promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en projectes de recerca, especialment en aquelles àrees on és menys present.

Responsable Elisava	Elisava Research
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions realitzades
Temporització	2022-2025

### **Objectiu 2.8. Potenciar aquelles unitats o estructures que tenen com a objectiu la recerca i la transferència de coneixement des de la perspectiva de gènere**

Acció 2.8.1. Facilitar la inclusió de la perspectiva de gènere en els projectes de totes les àrees.

Responsable Elisava	Elisava Research + Area Acadèmica
Indicadors d'avaluació	Nombre d'hores de dedicació assignades
Temporització	2022-2025

### **Objectiu 2.9. Incorporar la perspectiva de gènere en la docència**

Acció 2.9.1. Incorporació a tots els plans d'estudis, tant de grau com de postgrau, d'una competència transversal de dimensió de gènere, que es tradueixi en continguts i resultats d'aprenentatge concrets en diferents assignatures, seguint les recomanacions d'AQU Catalunya.

Responsable Elisava	Àrea Acadèmica de Graus i Formació Contínua
Indicadors d'avaluació	Nombre de plans d'estudis als quals s'ha incorporat aquesta competència transversal, en el marc dels processos d'avaluació del cicle VSMA (Verificació-Seguiment-Modificació-Avaluació)
Temporització	2022-2025

Acció 2.9.2. Vetllar per tal que la perspectiva de gènere s'implementi a nivell d'assignatures.

Responsable Elisava	Àrea Acadèmica de Graus i Formació Contínua
Indicadors d'avaluació	Nombre d'assignatures que incorporen accions vinculades a l'assoliment de competències i resultats d'aprenentatge amb perspectiva de gènere
Temporització	2022-2025

Acció 2.9.3. Elaboració de recomanacions genèriques per al conjunt del professorat per facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere a la docència.

Responsable Elisava	Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre de recursos generats
Temporització	2022-2025

Acció 2.9.4. Oferir formació al professorat per tal que incorpori la perspectiva de gènere en les seves assignatures.

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

Acció 2.9.5. Potenciar que l'alumnat elabori treballs acadèmics amb perspectiva de gènere.

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

Acció 2.9.6. Dotació de recursos a la Unitat d'Igualtat per tal de dur a terme el procés d'incorporació de la perspectiva de gènere en els plans d'estudis.

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

**Objectiu 2.10. Crear mecanismes per equilibrar en termes de gènere l'accés de l'alumnat dels graus amb major biaix**

Acció 2.10.1. 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.

Responsable Elisava	Àrea Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Nombre de visites realitzades
Temporització	Bianual

Acció 2.10.2. Promoure l'expertesa sobre la manca de vocacions en ensenyaments masculinitzats o feminitzats.

Responsable Elisava	Àrea Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Organització de jornada sobre la temàtica
Temporització	Bianual

## 5.3 ÀMBIT 3: Comunicació, imatge i llenguatge

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

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

Responsable Elisava	Àrea Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Publicació – apartat Unitat Igualtat – Memòria Acadèmica
Temporització	Anual

Acció 3.1.2. Elaborar una campanya de comunicació d'Elisava al voltant de l'11 de febrer, Dia de la Dona i la Nena en la Ciència; 8 de març, Dia Internacional de les Dones; 25 de novembre, Dia Internacional per a l'eliminació de la violència envers les dones

Responsable Elisava	Unitat d'Igualtat i Àrea Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Memòria de cada campanya duta a terme i de les accions incloses en aquesta
Temporització	Anual

**Objectiu 3.2.** Promoure la utilització d'una imatge corporativa amb perspectiva de gènere

Acció 3.2.1. Definir i aplicar criteris que vetllin per una presència equilibrada d'homes i dones en els materials de difusió, publicitat, corporatius i institucionals, i que evitin la presència de biaixos sexistes en la seva representació.

Responsable Elisava	Àrea Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Disposar d'un document que defineixi els criteris i la seva forma d'aplicació i anàlisi + anàlisi qualitativa i quantitativa de les accions generades cada curs acadèmic
Temporització	Anual

Acció 3.2.2. Disposar d'una anàlisi per tal de garantir la correcta aplicació dels criteris definits en l'acció 3.2.1. en l'àmbit dels materials corporatius i institucionals.

Responsable Elisava	Àrea Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Anàlisi qualitativa i quantitativa de les accions generades cada curs acadèmic
Temporització	Anual

**Objectiu 3.3. Promoure la utilització del llenguatge inclusiu i no sexista en totes les comunicacions internes i externes d'Elisava, ja siguin escrites, en imatges o en format audiovisual.**

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

Responsable Elisava	Àrea Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Disposar del llibre d'estil editat i publicat en format digital al web d'Elisava, així com a d'altres espais si es considera adient
Temporització	Anual

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

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

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

Responsable Elisava	Àrea Comunicació i Màrqueting, Comissió de Formació, Àrea Acadèmica
Indicadors d'avaluació	Nombre de formacions fetes i nombre de persones que les han seguit
Temporització	Anual



**Objectiu 3.4. Difondre les actuacions previstes i les realitzades al Pla d'Igualtat, així com totes les accions que en matèria d'igualtat i de perspectiva de gènere es duguin a terme a Elisava.**

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

Responsable Elisava	Àrea Comunicació i Màrqueting
Indicadors d'avaluació	Disposar de l'espai i que totes les webs hi estiguin enllaçades
Temporització	Anual

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

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

Acció 3.4.3. Difondre les actuacions previstes i realitzades al Pla d'Igualtat, tant per a públic intern com extern. Fer visibles les diferents activitats, accions i iniciatives que es duguin a terme des de la docència o des de qualsevol àmbit de la comunitat universitària.

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

Acció 3.4.4. Fer visibles les diferents publicacions, estudis, projectes, activitats, accions i línies de recerca sobre gènere que es duguin a terme a Elisava.

Responsable Elisava	Àrea Comunicació i Màrqueting, Elisava Research
Indicadors d'avaluació	Nombre d'accions de comunicació dutes a terme, desagregades en rodes de premsa, notes de premsa, notícies en webs, revistes, butlletins propis i xarxes socials
Temporització	Anual

## 5.4 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 de la plantilla de personal d'administració i serveis, i relacionar-la amb altres variables (àmbits de coneixement, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat...).

Responsable Elisava	Ordenació acadèmica i qualitat
Indicadors d'avaluació	Nombre de PDI i PAS per gènere segregat, àmbits de coneixement, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat, etc.
Temporització	Bianual

Acció 4.1.2. Proposar mesures de correcció dels possibles biaixos sexistes constatats en les anàlisis anteriors.

Responsable Elisava	Gerència
Indicadors d'avaluació	Nombre de PDI per gènere segregat per àrees disciplinars, categories, dedicacions, formació, edat, antiguitat, etc.
Temporització	Bianual

Acció 4.1.3. Promoure l'increment del nombre de dones entre el professorat visitant, honoris causa, lliçons inaugurals i professionals a l'aula.

Responsable Elisava	Direcció Acadèmica
Indicadors d'avaluació	Dades segregades per gènere del professorat visitant, honoris causa, lliçons inaugurals i professionals a l'aula
Temporització	2022-2025

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

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

Responsable Elisava	Patronat i Direcció General
Indicadors d'avaluació	Càrrecs de responsabilitat de l'empresa segons nivell directiu i sexe. Total i percentatge comparatiu homes – dones
Temporització	Anual

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

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

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

Responsable Elisava	Gerència
Indicadors d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"><li>- Incorporacions / Promoció</li><li>- Percentatge d'homes i dones</li><li>- Percentatge d'homes i dones entre les persones presentades a cada vacant, i percentatge per gènere dels/les que han aconseguit cada plaça (per PDI/PAS, tipus de contracte i promoció interna/externa)</li></ul>
Temporització	Anual

Acció 5.1.2. Estudiar la participació del personal d'Elisava en els cursos de formació des de la perspectiva de gènere.

Responsable Elisava	Comissió de Formació
Indicadors d'avaluació	Grau d'assistència per gènere
Temporització	Anual

Acció 5.1.3. Vetllar pel compliment del principi d'igualtat retributiva per categories laborals des de la perspectiva de gènere.

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

Acció 5.1.4. Efectuar les avaluacions salarials de manera objectiva per evitar discriminacions i reduir la bretxa salarial. Anualment el responsable de cada departament analitzarà dels treballadors que te al seu càrrec, d'una manera objectiva, sense fer discriminacions per sexe per aconseguir que les persones que efectuïn les mateixes tasques, percebin igual retribució. Una cop efectuada aquesta valoració, es comunicarà la mateixa a Direcció qui valorarà la capacitat econòmica que l'entitat té per poder realitzar un increment a aquestes persones.

Responsable Elisava	Cap de departament , gerència
Indicadors d'avaluació	Bretxa salarial
Temporització	Anual

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

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

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

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

Responsable Elisava	Gerència
Indicadors d'avaluació	Proporció d'homes i dones per categories i nivells retributius (per col·lectiu PDI/PAS) / Informe sobre desigualtats retributives entre homes i dones

Temporització	Anual
---------------	-------

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

Responsable Elisava	Unitat d'Igualtat, Gerència
Indicadors d'avaluació	Nombre de queixes o denúncies
Temporització	Anual

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

Responsable Elisava	Persones de referència indicades al Protocol d'Assetjament
Indicadors d'avaluació	Recull de les sancions imposades
Temporització	Anual

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

Acció 5.3.1. Garantir que no hi hagi tracte discriminatori en la resolució de permisos, excedències i ajuts de mobilitat.

Responsable Elisava	Caps de departament, Gerència
Indicadors d'avaluació	Criteris utilitzats en l'aprovació de sol·licituds de permisos, excedències i ajuts de mobilitat
Temporització	Anual

## **5.6 ÀMBIT 6: Corresponsabilitat en la vida laboral, personal i familiar**

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

Acció 6.1.1. Afavorir horaris flexibles.

Responsable Elisava	Caps de departament
Indicadors d'avaluació	Relació de mesures per facilitar la compatibilitat del temps laboral i familiar
Temporització	Anual

Acció 6.1.2. Fer el seguiment de l'aplicació de les mesures de conciliació recollides en el conveni col·lectiu o en d'altres normatives.

Responsable Elisava	Comitè d'Empresa, Gerència
Indicadors d'avaluació	Recull del nombre de persones acollides a les mesures, per gènere; Comitè d'Empresa: Registre de consultes del personal treballador i assessorament confidencial. Tractament de dades
Temporització	Anual

Acció 6.1.3. Promoure l'accés a la formació de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període d'excedència per haver tingut cura d'una persona dependent o després d'una baixa per llarga malaltia.

Responsable Elisava	Gerència, Comissió de formació
Indicadors d'avaluació	Nombre de formacions rebudes en relació a les persones afectades
Temporització	Anual

Acció 6.1.4. 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.

Responsable Elisava	Àrea Acadèmica
Indicadors d'avaluació	Relació de mecanismes aplicats en les persones que ho sol·liciten
Temporització	Anual

Acció 6.1.5. 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.

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

## 5.7 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*

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

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

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

Acció 7.1.3. Vetllar per la detecció i prevenció de situacions d'homofòbia, lesbofòbia, bifòbia o transfòbia (LGTBI-fòbia).

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

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

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



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

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

Acció 7.1.6. Instal·lar punts liles a Elisava.

Responsable Elisava	Unitat d'Igualtat
Indicadors d'avaluació	Nombre de punts liles instal·lats
Temporització	2022-2025

## 6. SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Tant la Llei Orgànica 3/2007, com la Llei 17/2015, de 21 de juliol, i el posterior Reial Decret 901/2020, estableixen que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, les pràctiques a adoptar i, igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

El per què de dur a terme una fase de seguiment i avaluació recau en permetre conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'entitat, veient els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

### 1.- CONSTITUCIÓ

Les parts signants, acorden la creació d'una COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT per a desenvolupar el objectius del Pla signats en aquest document i avaluar el grau de compliment dels mateixos, tant dels objectius marcats com de les accions programades. Aquesta Comissió tindrà la responsabilitat de realitzar el desenvolupament dels objectius signats al present acord.

### 2.- COMPOSICIÓ

La Comissió de seguiment estarà composta amb caràcter paritari per representants de l'empresa i representants dels treballadors i les treballadores. Un dels vocals actuarà com a responsable i coordinador davant les parts.

### 3.- FUNCIONS

Les funcions de la Comissió de seguiment seran les que tot seguit es relacionen:

- a) Seguiment del compliment de les mesures previstes.
- b) Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
- c) Avaluació de les mesures realitzades.
- d) Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius.
- e) I, finalment, **desenvolupament i elaboració del Pla d'Igualtat**, on es revisaran les funcions d'aquesta Comissió de seguiment.

Dins la fase de seguiment, caldrà recollir informació relativa als resultats obtinguts en la consecució del present acord, el grau d'execució de les accions, les conclusions obtingudes i reflexionar després de fer l'anàlisi de seguiment i identificar possibles actuacions futures.

### 4.- FUNCIONAMENT

La Comissió de seguiment un cop signat el Pla d'Igualtat es reunirà una mitjana de com a mínim dues vegades per any, amb caràcter ordinari. No obstant això, podran celebrar-se les reunions extraordinàries que es considerin oportunes per iniciativa d'una de les parts amb prèvia comunicació escrita indicant els punts a tractar de l'ordre del dia.

### 5.- PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I SOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

Els conflictes d'interpretació, aplicació, seguiment, revisió o avaluació del present Pla d'Igualtat seran resolts per la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, i es requerirà acord pel vot favorable de la majoria absoluta de cadascuna de les dues representacions de la comissió de igualtat.

El procediment de revisió i/o modificació del Pla d'Igualtat, en els supòsits legalment previstos a l'article 9.2 del RD 901/2020 requerirà acord en els termes anteriorment

assenyalats de la comissió de Seguiment, que haurà d'emetre informe sobre això degudament motivat i amb les propostes oportunes, i que serà traslladat a la Direcció de l'Empresa perquè en el termini màxim de 30 dies procedeixi a la convocatòria de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat per al seu tractament i, si escau, aprovació per la comissió negociadora.

En cas de desacord de la Comissió de Seguiment, el tema haurà de ser sotmès a la consideració de l'organisme previst al sistema no judicial de solució de conflictes, de conformitat amb els procediments regulats a l'Acord Interprofessional sobre la creació del sistema de solució extrajudicial de conflictes. S'utilitzarà la via de la mediació, i la via de l'arbitratge serà en tot cas voluntària per a ambdues parts.

En cas de discrepàncies que puguin sorgir de l'aplicació, el seguiment o la revisió, les parts acorden sotmetre's a una mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

La intervenció de la Comissió és preceptiva amb caràcter previ a acudir a aquests mitjans de solució extrajudicial de conflictes o a la jurisdicció.

## 7. AUDITORIA SALARIAL

### 1.- ABAST, VIGÈNCIA I PERIODICITAT

L'Auditoria salarial, igual que la resta del Pla d'Igualtat, és aplicable a tota la plantilla d'ELISAVAI, per tant, engloba la totalitat de la plantilla sense exclusions.

Comprèn els exercicis 2022-2025, i tindrà la mateixa vigència que la resta del Pla d'Igualtat.

### 2.- RESULTATS

En general, de l'anàlisi de les dades i de les gràfiques no es pot inferir l'existència d'una bretxa salarial entre dones i homes que pugui considerar-se de l'aplicació d'un sistema de valoració objectiva de llocs de treball. En pràcticament tots els casos, els salaris són superiors a les previsions del conveni col·lectiu aplicable.

En determinats llocs de treball hi ha lleugeres diferències dels salaris normalitzats en favor dels homes o en favor de les dones. Aquestes diferències no permeten plantejar l'existència d'una situació realment de desigualtat, sinó que poden atribuir-se a la realitat de diferents situacions considerades a nivell individual.

De fet, tal com podem observar, hi ha un nivell molt semblant de salaris entre homes i dones, aplicant les diferents consideracions, sense que es puguin identificar cap tipus de bretxa.